

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

西海食品株式会社 行動計画

社員が働きやすい職場づくりを行い、男女ともに全ての社員が活躍できる環境を整えるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年4月1日 ～ 令和8年3月31日

2. 目標・取組内容

目標1 管理職（課長級/次長級/部長級）に占める女性比率を40%以上にする。

（取組内容）

令和6年4月～ 会議等にて現状把握や課題確認を行い、問題意識の共有を図る。

令和7年4月～ 管理職が長時間労働であり、女性労働者にとって、仕事と家庭の両立がしづらく昇進希望を持ちづらいような状況となっていないか、また、不利な昇進になっていないか、見直しを図る。

令和8年3月～ 管理職登用直前の社員を対象として、管理職に必要な知識を付与するキャリア研修を実施する。

帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理を徹底する。

目標2 年次有給休暇の平均取得日数を10日以上とする。

（取組内容）

令和5年10月～ 管理職社員が定期的に取得状況を確認し、取得率の低い職員については取得を促す。

令和6年10月～ 年次有給休暇を取得しやすいよう、管理職社員は、所属社員の業務分担の見直しや業務の効率化に取り組む。

目標3 令和8年までに年間の所定外労働時間を1人当たり5%以上削減する。

(取組内容)

令和5年10月～ 所定外労働の原因の分析等を行い、管理職社員を対象とした意識改革のための研修を実施する。

令和7年10月～ 各部署における問題点の検討及び研修を実施する。

目標4 将来的に「育児休業取得率100%」及び「1か月以上の育休取得」を目指し、育児休業等の制度についてのパンフレットを作成し制度の周知や情報提供を行う。

(取組内容)

令和6年4月～ 会議等にて現状把握や課題確認、検討開始

令和7年4月～ 制度に関するパンフレットの作成・掲示、管理職を対象とした研修等による全社員への周知