

日本ハム食品株式会社 行動計画（第2回）

平成27年4月1日

「従業員が真の幸せと生きがいを求める場として存在する」という企業理念のもと、当社で働く全従業員が、持てる力を存分に発揮するための環境づくりを、仕事と家庭のバランスに考慮し推進していく。

■計画期間

平成27年4月1日～平成30年3月31日までの3年間

■計画内容

目標1 職場における所定外労働時間の削減

計画期間内で所定外労働時間を10%削減する。

《対策》

- ・平成27年4月～ 部署毎の所定外労働時間の実態を調査する。
- ・平成28年4月～ 調査結果を元に、所定外労働時間削減に向け、継続的に面談を実施する。
- ・平成28年4月～ 部署毎の所定外労働時間目標を設定し、進捗を管理する。
- ・平成29年4月～ 月2回ノー残業デーとし、定時退社を促す。

目標2 育児休業利用者の拡大

計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

- ・男性...1人以上取得を継続する。
- ・女性...対象女性従業員75%以上の取得を目指す。

《対策》

- ・平成27年4月～ 女性活躍推進メンバーと連携し、社内制度の周知方法を検討する。
- ・平成27年9月～ 育児休業制度や運用について継続周知するために、リーフレットや社内広報を活用し、情報を提供する。
- ・平成27年10月～ 育児休業後の復帰をより容易にするため、育休・産休・短時間勤務制度を各種勉強会等で周知を行う。
- ・平成28年4月～ 各種育児支援策の取得状況の検証及び社員へのアンケートを実施する。
- ・平成29年4月～ 育児休業中の社内情報提供を拡充する。（社内新聞等の発送）

目標3 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得率を10%引き上げる。

《対策》

- ・平成27年4月～ 取得状況の調査と分析を実施する。
- ・平成28年4月～ 時間管理勉強会を通じ、連続休暇の取得を促進する。
- ・平成29年4月～ 年次有給休暇取得実績を検証し、更なる取得促進策を検討する。

目標4 女性の管理監督職への積極的登用

《対策》

- ・平成28年4月～ 女性社員を対象としたキャリアデザイン研修を実施する。
- ・平成29年4月～ 諸規程や昇格要件等の理解度を上げるために社員へ周知を行う。
- ・平成29年9月～ 管理監督職（主任以上）の女性社員割合を1.5%引き上げる。

以上