

不二家システムセンター

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間： 令和 5年 4月 1日 ~ 令和 8年 3月 31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

管理職手前(係長級)の社員を対象に管理職養成等を目的としたキャリア意識を醸成する研修を年4回実施する。現在、社内教育を実施しておりますので、その教育内容及び教育後レビューをエビデンスとして提出致します。

*「係長級」：アシスタントマネジャーの意

<実施時期・取組内容>

- 令和 5年 4月～ アシスタントマネジャー職全社員に対して、問題解決をテーマにした研修を年間4回実施する。(社内教育3回まで実施済)
- 令和 6年 4月～ アシスタントマネジャー職全社員に対して、管理職育成計画を策定する。
 - ・“管理職とは”(実務説明会)を実施する。
 - ・説明会実施後、管理職の意識調査を実施する。
 - ・意識調査結果から、管理職育成に必要なスキルアップ教育を策定する。
 - ・令和7年に実施する管理職育成計画を策定する。
- 令和 7年 4月～ アシスタントマネジャー職全社員へキャリアパスを意識した、スキルアップ教育を実施する。
 - ・年4回教育(管理職に必要な知識、スキル、昇進を見据えた研修)を行う。

目標2（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

正社員の有給休暇取得率を、2025年度迄に取得率80%を達成する。

<実施時期・取組内容>

- 令和 5年 4月～ 計画的な有給取得の啓蒙活動を行う。
 - ・半日有給制度の活用推進活動(毎月状況報告実施)
 - ・部署、役職での有給休暇取得状況を確認し、偏りのない取得を促す。(各部署へ取得状況を報告)
- 令和 6年 4月～ 職場の風土、雰囲気改善し、有給休暇の取得しやすい環境、意識の醸成を図る。
 - ・部署内の透明性の高いコミュニケーションを実践する。
 - ・業務調整が発生する休暇取得等は、計画的な休暇取得を実践する。
 - *例)1カ月前に休暇計画を公開形式に実施する。
- 令和 7年 4月～ 職場・職種毎の有給休暇取得率の目標設定を行い、全社の目標達成80%を達成させるための活動を行う。
 - ・有給休暇所得を各自月一回取得する事を目標とします
 - ・各部署の有給休暇取得計画に対して、計画・実績ベースの管理を行う。
 - ・毎月の実施状況報告と、未達部署へのフォローアップを行う。