

《フジパングループ 女性の活躍推進行動計画(第1ステップ)》

タカラ食品株式会社

女性が活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次のよう
に行動計画を策定する。

1. 計画期間：2024年4月1日 ～ 2027年3月31日

2. 課題

- ① 女性の社員比率が低い。
- ② 女性社員の継続就業年数が男性に比較して短い。

3. 目標

- ① 正社員に占める女性割合を30%以上にする
- ② 男女ともに平均勤続年数を10年以上にする

4. 取り組み内容と実施期間

取組1：女性の採用人数を向上させる

- 令和6年4月～ 女性の社員比率が低い事業所、部署の労働環境の見直しを検討する。
- 令和7年1月～ 事業所、部署に女性内定者の配属を提案する。
- 令和7年3月～ 配属後のフォローアップができる体制を整える。

取組2：制度の活用度を引き上げる

- 令和6年10月～ 既存の両立支援制度の再周知（社内報など）
- 令和7年4月～ 育休取得予定者、復帰者を対象とした面談を定期的に行う。
- 令和7年10月～ 若手女性のキャリア形成について学ぶ時間を研修に設ける。

《フジパングループ 女性の活躍推進行動計画(第2ステップ)》

タカラ食品株式会社

女性が活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次のよう
に行動計画を策定する。

1. 計画期間：2024年4月1日 ～ 2027年3月31日

2. 課題

- ① 役職者(※)を目指す女性社員が少ない。
- ② 女性社員を役職者として育成する環境が整っていない。
- ③ 女性役職者の継続就業年数が男性役職者に比較して短い。

3. 目標

- ① 役職者に占める女性割合を10%以上にする
- ② 男女役職者ともに平均勤続年数を15年以上にする

(※) 役職者とは係長職以上を指す

4. 取り組み内容と実施期間

取組1：女性役職者の育成

- 令和6年10月～ 社内報で女性特集号を掲載する。
- 令和8年5月～ 女性役職者候補のリストアップと働きかけをする。
- 令和8年10月～ 候補者へ役職者になる為の研修の実施。(キャリア形成研修)

取組2：労働環境を整える

- 令和6年1月～ 現制度の見直しや環境の整備。(短時間勤務制度の見直し等)
- 令和7年1月～ 管理職研修において女性社員の育成について学ぶ時間を設ける。