

策定日：2026年3月23日

株式会社大光食品 行動計画

女性が将来的に管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日 ～ 2031年3月31日

2. 目標

目標1. 主任職以上の女性役職者を新たに2名以上登用する。

《取組内容と実施時期》 **※男女問わず平等な評価を行った上で実施する。**

- 2026年4月～ 女性従業員が今まで以上に能力を発揮し、次世代のリーダー候補となるよう、現在の業務における課題を整理する。
- 2027年10月～ リーダー候補となる社員に対して、目標評価での面談の際に現行より一段高い視点での目標設定を提案する。
- 2027年4月～ 10月の目標設定に対してのフィードバック及び、次年度に向けた課題の再確認と、上長等との面談を通じてキャリアの不安を解消する機会を設ける。
- 2027年7月～ 意向・評価にマッチした場合に昇格を行う。

目標2. 年次有給休暇の取得率を70%にする。

《取組内容と実施時期》

- 2026年4月～ 下記の①・②を随時行う。
 - 【①取得状況の見える化・取得の呼びかけ】
 - ・ 勤怠管理システムの従業員マイページへ年次有給休暇の残日数を表示し、取得義務のある年5日以上有給休暇取得計画を立てやすい環境を作る。
 - ・ 従業員の誕生日や結婚記念日などに積極的取得を呼びかける。
 - 【②業務の属人化をなくす】
 - ・ 全社的な取り組みとして、業務の棚卸し/見える化を行い、動画やテキストによるマニュアル作成、従業員が簡単に閲覧できるような環境整備に着手する。
- 2026年7月～ 社員総会や管理職会議等で、
属人化解消に向けた取り組み実施を継続的に呼びかけるとともに、
総務より各部署の状況に合わせた取り組みを提案し伴走支援する。