

日本ハム株式会社 女性活躍推進に関する行動計画（第四次）

2024 年 4 月 1 日

女性従業員が能力を発揮してイキイキと活躍できる企業を目指し、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(3 年間)

2. 当社の課題

【課題 1】 女性従業員の定着

【課題 2】 女性従業員の能力開発

【課題 3】 DE&I の理解促進・環境整備

3. 目標と取り組み内容

目標 1 女性従業員の定着の為、ライフイベントによる離職を防ぐためのサポートを行う。

（数値目標）「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとに
それぞれ 8 割以上

（取り組み） 2024 年 4 月～ 育児休業取得者の復帰前後のサポートプログラム検討、実施
2025 年 4 月～ キャリアプランセミナーの充実化

目標 2 女性管理職候補となる母集団育成のため、女性の能力開発を行う。（事業部毎の施策）

（数値目標）女性採用比率 40%以上、女性管理職比率 15%以上、女性監督職以上比率 28%以上

（取り組み） 2024 年 4 月～ 自信創出やキャリアデザイン等の研修参加検討、実施
社内報等での女性ロールモデル紹介
2025 年 4 月～ メンター制度等を導入検討と実施
営業女性の異業種交流等によるネットワーキング支援

目標 3 誰もが働きやすい労働環境づくりや多様性が尊重される組織風土となるための改善を行う。

（数値目標）男性育休平均取得日数 45 日以上

（取り組み） 2024 年 4 月～ 男女共に働きやすい環境、休みやすい風土作りを目指し、男性育児休業取得促進策の検討、実施
管理職を含めた所定労働時間内で成果を出す働き方の推進
アンコンシャスバイアス研修の実施

以上