

一般事業主行動計画（株式会社日清製粉グループ本社）

【次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法一体型】

多様な人材が生き生きと働くことができる環境を整え、新しい取組みにも果敢に挑戦していく風土を築くことを目的として、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 2023年4月1日～2025年3月31日（2カ年計画）

2. 数値目標及び取組内容・実施時期

※【次世代】次世代法に基づく取組目標、【女活】女性活躍推進法に基づく取組目標

目標1：総労働時間削減運動を展開する【次世代】

目標2：年次有給休暇取得率を75%以上とする【女活】

（2021年度実績：71.2%）

①所定外労働の削減

継続実施

- ・全社一斉ノー残業デーを実施する。具体的な実施日は、各年度初めに策定する。
- ・部署別ノー残業デーを設定・実施する。
- ・各部署で半期ごとに時間外労働削減の計画を作成する。計画作成にあたり、管理職層・非管理職層それぞれについて所定外労働時間の上限を設定する。

2023年度上期～

- ・各年度初めに各部署で「残業削減月間」を設定する。該当期間に前年比で所定外労働時間削減を達成した部署や、効果的な所定外労働の取組みを行った部署に対し適切な評価を行いその取組みを横展開することで、所定外労働削減への意識を向上させる。

②年次有給休暇取得の促進

継続実施

- ・年間取得日数目標を設定し、期中での取得状況の確認と取得促進の呼びかけを行う。
- ・全社的な年休取得推進期間を設定する。具体的な期間は、半期毎に策定する。
- ・各部署で連続年休取得推奨期間を設定し、連続年休の取得を呼びかける。

2023年度上期～

- ・取得率が低い部署や管理職層について、取得が進まない要因分析を行い、要因に応じた施策を検討する。
- ・前年比で年休取得率が増加した部署に対し適切な評価を行いその取組みを横展開することで、年休取得への意識を向上させる。

目標 3：仕事と育児の両立支援を促進する【次世代】

①男性社員の育児休職取得の推進

継続実施

- ・子が誕生した男性社員とその上司に向けて、育児休職の取得と育児関連制度の利用を促進し、短期間ではなく実質的な育児参加につながる日数の取得を促す。

2023年度上期～

- ・子がいる男性社員にヒアリングを行い、育児休職取得に必要な情報の提供や、意識向上に効果的な施策を検討する。

②女性社員の両立支援

継続実施

- ・復職者の両立を支える取り組みや制度の社内周知を徹底するほか、さらなる制度の拡充等も検討する。

目標 4：管理職に占める女性比率を18.0%以上とする【女活】

(2022年度末見込み：15.2%)

女性管理職及び係長級社員に向けた取組み

継続実施

- ・社内外含めた研修及びセミナーの実施・派遣を継続して行い、キャリアを考える機会を提供する。

2023年度上期～

- ・女性社員を対象としたメンタリングを実施し、自身のキャリアビジョンを明確化しキャリアアップを前向きに捉える機会を創出する。

2024年度上期～

- ・退職防止を目的とした女性社員への定期的な面談を実施し、就業環境に対する悩みや不安を上司・人事部門と共有する場を提供する。
- ・定期面談での意見を集約・分析して、当社グループでの課題を把握し、今後の取組みの検討につなげる。

以上