

一般事業主行動計画（株式会社日清製粉デリカフロンティア）

【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：2025年4月1日～2027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50%以上とする【女活】

①所定外労働の削減

- ・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。

②年次有給休暇取得の促進

- ・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。
- ・全社的な年休取得強化期間を設定する。具体的な期間は、年度毎に策定する。

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

- ・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。

②女性社員の両立支援

- ・育児休職中社員との面談の目的や実施時期・内容等をまとめたマニュアルを作成し、事業場が主体的に実施できる体制をつくる。
- ・復職者同士のコミュニケーション創出や、両立した働き方などの情報共有により、悩みや課題を解消するための機会を提供する。

目標4：管理職に占める女性比率を15%以上とする【女活】

（2023年度実績：14.9%）

- ・社内外含めた研修及びセミナーへ派遣等を継続して行い、前向きにキャリアを考える機会を提供する。
- ・アンコンシャス・バイアスや女性特有の健康課題を共有する等の研修等を通して、職場での多様性理解と尊重を求め、社員が支え合う働き方を促進する。

以 上