

## 一般事業主行動計画（日清エンジニアリング株式会社）

### 【次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法一体型】

仕事と家庭の円滑かつ継続的な両立支援を行うとともに、更なる女性の活躍推進のための積極的な情報提供及び教育・啓発機会の提供を行い、子育て世代を含む多様な人材が生き生きと働くことができる環境を整えることにより、従業員が自らの意思で新しい取組みに果敢に挑戦していく風土を築くことを目的として、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間：2025年4月1日から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70%以上とする【女活】

（2023年度実績：70.6%）

##### 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。原則として毎月第二・第三水曜日とする。
- ・ 工事担当者の休日確保のための措置として、
  - ① 新築工事発注者に対して、4週8閉所の打診・提案を行う。
  - ② 土日閉所不可能な工事は、複数担当制とする等し振替休日の取得を促進する。
- ・ 原則退社時間の設定及びメール発信時間の制限を実施する。
- ・ 毎月全役員・部長が労働時間実績を共有し、会社全体における所定外労働削減への意識を向上させる。
- ・ 現場働き方改革タスクフォースによる業務課題の洗い出し、業務効率化の推進
- ・ IT化・DXエンジニアリングの推進による業務効率化の推進

##### 2) 年次有給休暇取得の促進

<継続実施>

- ・ ゴールデンウィーク、夏休み、年末等に年休取得推奨日を設け、その一部を会社休業日として社外に周知する。
- ・ 全役員・部長が、定期的に年休取得状況を共有し、取得促進の呼びかけを行う。
- ・ 9月末までに5日の年休を取得できない場合は、計画年休対象者とする。

### 目標 3：育児と仕事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促進

<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を周知する。

<2025年度上期～>

- ・実質的な育児参加につながる期間として1か月以上の取得を促す。
- ・長期取得した男性社員の体験記紹介や、育児および育休取得促進に関する必要情報の提供を行い、育休取得への意識向上、取得しやすい環境を醸成する。

#### 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7.0%以上とする【女活】

(2023年度実績：5.6%)

<2025年度上期～>

- ・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、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を実施し、職場での多様性理解と尊重を深め、社員が支え合う働き方を促進する。

以 上