

2026年3月25日

オリエンタル酵母工業株式会社

次世代育成支援対策推進法に基づく第11回行動計画
女性活躍推進法に基づく第6回行動計画

次世代法及び女性活躍推進法に基づき、従業員の仕事と家庭の両立を支援すると共に従業員が活躍できる環境の整備を通じて、企業の持続的成長に貢献することを目的とし、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日から2029年3月31日までの3年間

2. 数値目標及び取組内容・実施時期

(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

目標1：年間の平均所定外労働時間を300時間未満とする

目標2：男性社員の育児休業期間の40%以上が1ヵ月以上となるようにする

目標1

継続実施

- ・事業場長へ毎月勤怠データを送付し、時間管理を促す。
- ・残業時間が多い社員に対して産業医面談を促し、上司、本人共に意識をさせる。

2026年度～

- ・勤怠管理の強化を目的として勤怠システムを改修し、勤務状況の可視化および管理方法の簡易化を図る。
- ・事業場の管理者及び非管理者に対し、勤怠管理の研修を企画・実施し、勤怠管理に関する意識の向上を図る。

目標2

継続実施

- ・配偶者が出産した男性社員に対して両立支援に関する諸制度を説明する。
- ・育児休業、短時間勤務制度、時間外労働・深夜業の制限等の利用促進のために研修を実施する。
- ・育児休業に関する相談窓口の利用促進を図る。

2026年度～

- ・職場や上司に向けて両立支援制度に関する案内や研修等を実施する。
- ・配偶者が出産した男性社員の上司に対して、育児休業制度に関する案内し、上司から育児休業の取得を推奨する。

(2) 女性活躍推進法に基づく行動計画

目標3：女性管理職の比率を24.0%以上とする

目標4：年次有給休暇の取得率を75.0%以上とする

目標3

継続実施

- ・女性の管理職以上のキャリア形成がイメージできるようにロールモデルとなる管理職をメンターに人選し、メンタリングを実施する。
- ・管理職の考課者研修を毎年実施することで、男女を問わず、部下の個性に合わせた指導を行い、管理職以上を目指すことがスタンダードとなることを目指す

2026年度～

- ・既存の女性管理職向けの社内外を含めた研修を検討・実施する
- ・女性管理職候補育成のため、若手社員向けのキャリア形成研修を検討・実施する。

目標4

継続実施

- ・年次有給休暇の取得率をチェックし、事業所協議会や地区懇談会で取得状況を確認すると共に取得率の向上を呼び掛ける
- ・年末年始や休日に合わせて年次有給休暇の推奨日を定めて通達等で促す

2026年度～

- ・事業本部毎の目標管理の目標設定や主要職務の項目に働く環境の整備を必須とし、年次有給休暇の取得意識を向上させる
- ・計画的な年休取得を促し、ブリッジ休暇や休日に合わせた年休取得の推奨等により連休取得がとりやすい環境を整備し年休の取得率向上を図る

以上