

一般事業主行動計画（日清ファルマ株式会社）

【次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法一体型】

女性に対する採用、昇進等の積極的な機会の提供、及びその活用を図るとともに、仕事と家庭の円滑かつ継続的な両立支援を行い、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、社員の意思を尊重し、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75%以上とする【女活】

（2023年度実績：73.0%）

①所定外労働の削減

継続実施

- ・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。

2025年度上期～

- ・全社一斉ノー残業デーを拡充し、毎月1回以上のノー残業デーを設定する。

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。
- ・全社的な年休取得強化期間を設定し、期間内の取得を呼びかける。具体的な期間は、年度毎に策定する。

2025年度上期～

- ・毎月年休取得運動を実施し、月に1度は年休もしくは半休の取得を促す。

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。

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 20.0%以上とする【女活】

(2025年1月1日時点：14.8%)

2025年度上期～

- ・グループ内外含めた研修及びセミナーへの参加を推奨し、前向きにキャリアを考える機会を提供する。
- ・グループとして実施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への参画を推奨し、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。

目標 5：新規採用(新卒・中途)における女性採用比率を過去3年平均50%以上にする。

【女活】(2022年4月～2025年3月末(見込み)：60.0%)

2025年度上期～

- ・上記1～4の目標を達成するための取り組みを着実に実行し女性が働きやすく、働きがいを感じられる職場環境を実現する。

以 上