

一般事業主行動計画（日清製粉プレミックス）

【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

- ・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。

2025年度上期～

- ・労働時間実績について、幹部による週次ミーティングで報告し、実態を把握するとともに会社全体における所定外労働時間削減への意識向上を図る。
- ・所定外労働時間が多い社員について、各事業場で要因を分析の上、会社として労働時間削減のための対応を検討し、施策を実行する。

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を行う。
- ・連続年休取得推進期間を設定し、連続年休の取得を呼び掛ける。

2025年度上期～

- ・夏季休暇未導入部署へ導入を促進する。
- ・年末日を年休取得奨励日として設定する。

目標3：育児と仕事の両立支援を促進する【次世代】

①男性社員の育児休業取得の促進

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。

2025年度上期～

- ・長期の育休が取得しやすい環境を整えるため、部署内外ので応援体制を敷く。

②女性社員の両立支援

継続実施

- ・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。

2025年度上期～

- ・出産予定者と産休・育休取得者とのコミュニケーション創出の機会を提供する。

以 上