

一般事業主行動計画（日清製粉株式会社）

【次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法一体型】

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80%以上とする【女活】

（2023年度実績：78.1%）

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。
- ・BIツール等の活用により各種業務の自動化・効率化を推進する。

2025年度上期～

- ・毎月各部署の所定外労働時間実績及び前年度比較の共有をすることで、所定外労働削減への意識を向上させる。

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、取得促進の呼びかけを行う。
- ・全社的な年休取得推進期間を設定し、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。
- ・休日と合わせて連続年休取得を呼びかける。

2025年度上期～

- ・毎月各部署実績の年休取得実績及び前年度比較の共有をすることで、年休取得への意識を向上させる。

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11.5%以上とする【女活】

(2023年度実績：8.8%)

継続実施

- ・社内研修の実施及び、社外研修への派遣を継続して行い、スキルアップの機会やキャリアアップを考える場を提供する。
- ・階層を越えたコミュニケーションの機会を創出し、キャリアアップを前向きに捉え、挑戦する意欲を醸成する。
- ・女性社員のリテンションを高めるため、現状の問題点や離職理由などの分析を行い、具体的な施策の検討を進める。

2025年度上期～

- ・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。

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25%にする。

【女活】（2022年4月～2025年3月末（見込み）：20.6%）

2025年度上期～

- ・活躍する女性社員の事例を、対外的に発信する機会を増加させる。
また、上記1～3の目標を着実に実行し女性が働きやすく、働き甲斐をもって働ける職場環境を実現する。
- ・採用活動において、女性社員を積極的に活用すること、必要な情報提供を行うことなどにより、女性からの応募の促進、女性応募者の入社意欲の向上を図る。

以 上