

一般事業主行動計画（日清製粉ウェルナ）

【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：2023年4月1日～2025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60%以上とする【女活】

（2021年度実績：55.3%）

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。  
（2021年度、2022年度実績：年間16回実施）
- ・部署別ノー残業デーを設定・実施する。  
（2022年度は全社ノー残業デーに加えて、部署別で年間8回実施）

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。
- ・全社的な年休取得推進期間（大型連休等）を設定する。具体的な期間は、半期毎に策定する。
- ・各部署で連続年休取得推奨期間を設定し、連続年休の取得を呼びかける。

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

- ・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

- ・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。

**目標４：総合職社員の新卒・キャリア採用に占める女性比率４０．０％以上【女活】**  
(２０２１年度実績：４６．７％)

#### 女性採用比率向上に向けた取組み

##### 継続実施

- ・採用ホームページや採用パンフレット等の広報媒体において、女性社員を積極的に活用することで、必要な情報提供を行い、女子学生からの応募を促進する。
- ・新卒及びキャリア採用の説明会及び選考の段階において、女性社員を積極的に活用することで、女性応募者の動機形成を図る。

以 上