

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 : 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65%以上とする【女活】  
（2023年度実績：62.0%）

①所定外労働の削減

継続実施

2025年4月～

- ・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。  
（2023年度：年間8回 2024年度実績：年間8回実施）
- ・部署別ノー残業デーを設定・実施する。  
（2024年度は全社ノー残業デーに加えて、部署別で年間10回実施）

②年次有給休暇取得の促進

継続実施

2025年4月～

- ・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。
- ・全社的な年次有給休暇の連続取得強化期間（大型連休等）を設定し、部署内で連続年休取得を呼びかける。具体的な期間は、年度毎に策定する。

目標3：育児と仕事の両立支援を促進する【次世代】  
目標4：男性社員の育児休業取得率を80%以上とする。【次世代】  
（2023年度実績：78.9%）

①男性社員の育児休業取得の促進

継続実施

2025年4月～

子が誕生した男性社員とその上司に向けて、育児休業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

2025年4月～

- ・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5：管理職に占める女性比率を10.0%以上とする【女活】  
(2023年度実績：7.9%)

2025年4月～

### 継続実施

- ・社内外含めた研修及びセミナー・座談会の実施・派遣を継続して行い、前向きにキャリアを考える機会を提供する。

### 新規実施

- ・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。

以上