

日清オイリオグループ株式会社 女性活躍推進行動計画

女性をはじめとする多様な社員一人ひとりが、個性や能力を十分に発揮できる環境整備をさらに進めるため、次のように目標を策定する。

1. 計画期間： 2024年4月1日 ～ 2028年3月31日

2. 目標

【目標1】能力開発・キャリア形成に資する研修の女性受講割合30%以上

※人事部門が主催する研修を対象に集計

【目標2】男女ともに育児休職取得率を100%とする

【目標3】月の所定外労働時間を平均20時間以下とする

※法定外ではなく所定外労働時間（7.5時間超）を算出

※時間管理対象外である業績職・SP職・参事も対象とし、7.5時間を超えた労働時間について集計

3. 取組内容・実施時期

【目標1】

- ・2024年度以降さらに拡充 短時間勤務者など時間に制約のある社員も参加できる能力開発機会を充実させるよう、研修のバリエーションを増加。家庭と両立しにくい重要な職務経験（海外赴任等）や長期研修への参加機会を出産・育児期以前に積極的に付与。
- ・2024年度以降さらに拡充 女性が少ない部門・職種（営業職・生産職）への女性社員の積極的な配置とそれによる多様な職務経験の付与。

【目標2】

- ・2024年度～ 女性に対するアンケート（キャリア志向、仕事と家庭の両立等）の実施や、育児・介護の両立支援制度の利用者（男女共に）に対してニーズや満足度を聴取
- ・2024年度～ 育児・介護と仕事の両立支援に関する管理職・社員向け研修の開催。男性育児休職の2週間以上の取得事例について情報発信を実施
- ・2025年度～ ライフイベントを乗り越えキャリアを形成するための、現制度の拡充・新たな制度の導入検討

【目標3】

- ・2024年度以降さらに拡充 人員拡充による厚みのある組織体制構築、業務プロセス等の見直しやデジタル活用による業務削減・効率化の取り組みによる時間創出
- ・2024年度以降さらに拡充 生産性向上とワーク・ライフ・バランスの更なる向上に向けた、フレックスタイム制・テレワーク制度の利用拡大、年次有給休暇の取得促進・取得進捗管理の実施

以上