

「次世代育成支援対策推進法」、「女性活躍推進法」に基づく

『一般事業主行動計画』策定・届出及び公表について

弊社は、2024年3月18日付けで標記「一般事業主行動計画」を策定し、大阪府労働局へ届け出るとともに、同日厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」へ掲載し、公表いたしましたので、お知らせいたします。

当社の「行動計画」・・・

『社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため』、及び『女性が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行う』ため、次のように行動計画を策定する。

1. 次世代育成対策推進法に基づく行動計画

(1) 計画期間：令和6年（2024年）4月1日～令和8年（2026年）3月31日まで

(2) 目標と取組内容・実施時期

目標：2024年度から2025年度の男性社員育児休業平均取得率70%以上を目指す。

【取組内容】

- ・2024年（令和6年）4月～社内報への男性育児休業取得者の体験記事の継続掲載
- ・2024年（令和6年）10月～「環境・社会報告書」への男性育児休業取得状況の掲載による広報活動展開
- ・2024年（令和6年）11月～階層別研修における「ダイバーシティ推進」講義実施
- ・2025年（令和7年）以降～上記活動を継続することにより、男性育児休業取得を推進

2. 女性活躍推進法に基づく行動計画

(1) 計画期間：2024年（令和6年）4月1日～2026年（令和8年）3月31日まで

(2) 目標と取組内容・実施時期

目標：採用者に占める女性割合を40%以上とする。

【取組内容】

- ・2023年（令和5年）12月～リクルートビデオ内容の刷新、及びホームページへの掲示
- ・2024年（令和6年）1月～職場環境整備に向けた女性活躍推進タスクフォースでの議論
- ・2024年（令和6年）2月～新卒採用者向け企業説明会、オンラインセミナーでの先輩女性社員による職場紹介、意見交換等による積極的な採用活動展開の継続
- ・2024年（令和6年）4月～女性が活躍できる職場であることについて積極的な広報活動展開

弊社は、この度の「一般事業主行動計画」の策定を始め、SDGs（持続可能な開発目標）への取り組みとして「働き方改革」「女性活躍推進」「ダイバーシティ推進」「次世代教育振興」「健康経営推進」のそれぞれの項目への取り組みに注力してまいります。

以上