

2024年 4月 1日
日鉄テクノロジー株式会社

一般事業主行動計画 [次世代育成支援対策推進法]

当社の財産は社員一人ひとりであり、今後の変化の中で持続的に発展していくために、多様な人材が活躍できることを目指しています。

その中の一つとして、男女ともに職業生活と家庭生活を円滑に両立出来ることや従来以上にいきいきと活躍することを支援する行動計画を策定します。

1. 計画期間

2024年4月1日から2026年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1：出産・育児に関する制度を周知徹底し、制度を活用しやすい職場風土を醸成する。

<対策>

2024年4月～

各種制度について、リーフレット、社内報、イントラネット等の媒体を通じ、対象者のみならず職場全員への周知徹底を図り、さらに制度を利用しやすい職場風土を作る。

目標2：出産や子育てによる退職者に対する再雇用制度の導入をおこなう。

<対策>

2024年4月～

出産や育児、配偶者の転勤を理由に退職した者に対して再雇用可能な制度を導入する。

一般事業主行動計画 [女性活躍推進法]

当社の財産は社員一人ひとりであり、今後の変化の中で持続的に発展していくために、多様な人材が活躍できることを目指しています。

その中の一つとして、女性社員が職業生活と家庭生活を円滑に両立出来ることや従来以上にいきいきと活躍することを支援する行動計画を策定します。

1. 計画期間

2024年4月1日から2026年3月31日までの2年間

2. 当社の課題

- ・社員に占める女性の割合が産業平均よりも低い
- ・年次有給休暇付与日数に対して、取得日数が付与日数の1/2未満者が一定数（10%超）存在する。⇒全体の取得率75%

3. 目標と取り組み内容

目標1：女性の採用割合を社員区分問わず30%以上とする。

<取り組み内容>

2024年4月～

採用活動において「女性が活躍できる職場であること」を積極的にPRする（継続取り組み中）

目標2：女性がより働きやすい職場環境を整備する。

<取り組み内容>

2024年4月～

多様な働き方に対する各種制度を導入する。

2024年4月～

女性社員の声を吸い上げ、職場環境の改善を図る。

目標3：年次有給休暇の取得推進のための措置を実施し、年次有給休暇付与日数に対して、取得日数が付与日数の1/2未満の社員割合を10%未満とする。

<取り組み内容>

2024年4月～

時間外労働時間や年次有給休暇の取得実績をトレースし、実労働時間の削減にむけた労使対話を継続的に実施し、年次有給休暇を取得しやすい制度を導入する。