

2024 年 3 月 27 日
タツタ電線株式会社

女性活躍推進・次世代育成支援に関する行動計画の変更について

当社では、2021 年 4 月 1 日に女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法の両法に基づいた一体型行動計画を策定し、公表しておりますが、2024 年 4 月 1 日より、各法に基づいた計画を、別途に策定することといたしました。つきましては、現行の行動計画につきまして、以下の通り内容を変更いたしました。

記

1. 次世代育成支援に関する行動計画の策定

2024 年 4 月 1 日より「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画」を新たに策定する。期間は 2024 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日（2 年間）とする。詳細については、別紙 1 のとおり。

2. 女性活躍推進に関する行動計画の一部変更

2021 年 4 月 1 日に策定した現行の「女性活躍推進・次世代育成支援に関する行動計画」を、2024 年 4 月 1 日より、女性活躍推進法に基づく単独の行動計画として、継続して取り組みを実施する。期間は 2021 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日（5 年間）とする。なお、厚生労働省所定の様式と整合させるため、一部様式の変更を行う。詳細については、別紙 2 のとおり。

以 上

・ 本件に関するお問い合わせ先：総務人事部
TEL 06-6721-3331

(別紙1)

2024年3月27日

タツタ電線株式会社

次世代育成支援対策推進に関する行動計画を策定いたしました

当社は、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、下記のように行動計画を策定いたしました。

記

1. 計画期間

2024年4月1日～2026年3月31日（2年間）

2. 基本方針

仕事と生活の調和を図り働きやすい職場環境整備を行うと共に、
企業風土の改善に取り組むことで、子育てを行う労働者の活躍を推進する。

3. 目標と対策

目標1：子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取組を実施する。

<対策>

- ・2024年10月～ 女性労働者を対象としたキャリア形成を支援する研修等の実施

目標2：子育てを行う労働者の活躍推進に向けた、職場風土の改善に関する取組を実施する

<対策>

- ・2024年10月～ 管理職を対象とした、働き続けながら子育てを行う労働者のキャリア形成に関する、意識改革のための研修等の実施
- ・2024年10月～ 各種媒体を通じた啓蒙活動の実施

目標3：3歳以上の子を養育する労働者が利用できる制度の拡充を行う。

<対策>

- ・2024年4月 社内規程の改定(3歳以上の子を養育する労働者が利用できる制度)内容の検討開始
- ・2024年10月 社内規程を改定し、制度導入

目標4：仕事と生活の調和に向けた、総労働時間の削減施策を整備する。

<対策>

- ・2023年4月～継続 年休取得日数向上施策の実施
- ・2024年7月 時間外・休日労働時間に関する社員の意識調査の実施
- ・2025年4月 時間外・休日労働時間に関する全社目標の設定と、周知の開始

(別紙2)

2024年3月27日

タツタ電線株式会社

(一部変更) 女性活躍推進に関する行動計画を策定いたしました

当社は、女性の活躍推進について、仕事と家庭の両立支援や社内の職場環境の整備等を積極的に推進す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環境を整備するため、下記のとおり行動計画を策定いたしました。

※文書様式を一部変更し、行動内容に計画時期を追記いたしました。

記

1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日(5年間)

2. 基本方針

女性を積極的に採用し、能力を十分に発揮できる環境を整備するとともに、キャリア形成など育成にも注力し、女性活躍を積極的に推進する。

3. 目標と対策

目標1：採用した社員に占める女性社員の割合を25%以上にする。

＜対策＞

- ・2021年4月～ 新たな職域での女性の雇用検討
- ・2021年4月～ 女性臨時従業員の社員登用
(女性臨時従業員が多い職場での社員/臨時従業員の役割分担の見直し)
- ・2021年4月～ 新卒採用の継続

目標2：管理職に占める女性社員の割合を10%以上にする。

＜対策＞

- ・2021年4月～ 仕事と家庭の両立を支援するため、社内諸制度・運用方法の整備
- ・2021年4月～ 自己啓発、研修制度の拡充
- ・2021年4月～ 座談会の開催、外部交流セミナー参加等(働く女性社員の意識改革)
- ・2021年4月～ 女性社員の積極的な登用・採用

目標3：D&Iを推進し、多様な人材が力を発揮できる活力ある職場環境を構築する。

＜対策＞

- ・2021年4月～ 自己申告制度、タレントマネジメントシステムなど人材の活用、
多様化への対応
- ・2021年4月～ オンラインを活用した啓発教育
- ・2021年4月～ 各種媒体を通じた啓蒙活動の実施

以上