

# 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 株式会社リボーン 行動計画

両立支援制度を充実させ、誰もが個々の能力を十分に発揮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. 計画期間 令和 4年 4月 1日～ 令和 7年 3月31日

## 2. 内容

**目標1： 男性社員の育児休業又は看護休暇の取得者を3人以上とする。(次世代法・女活法)**

取組内容 令和4年 4月～ 男性の育児休業取得についての課題分析  
令和4年10月～ 子供が誕生した男性社員への育児参画に関する意識啓発  
令和5年 4月～ 仕事と育児の両立に対する管理職や同僚の理解促進

**目標2： 主任以上役職者の占める女性比率を50%以上とする。(女活法)**

取組内容 令和4年 4月～ 現状の役職者の状況確認を行い検証  
令和4年 9月～ キャリアアップのための研修を計画  
令和5年 4月～ 正社員対象にキャリアアップ研修を行い役職者の育成を行う。

**目標3： 若年者に対するインターンシップ等の従業機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れを推進する。(次世代法)**

取組内容 令和4年 4月～ インターンシップのカリキュラム検証  
令和4年 7月～ インターンシップ及び職場体験随時受入れ  
令和5年 4月～ インターンシップ及び職場体験随時受入れ  
(以降毎年行う)

## <女性活躍の現状に関する情報公表>

### 1. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（令和4年4月～令和5年3月）  
正社員 75.0% 契約社員 60.0% パート社員 81.3%
- ・労働者に占める女性労働者の割合（R5.4.1 現在）  
正社員 72.4% 契約社員 82.8% パート社員 79.9%
- ・男女の賃金の差異（令和4年4月～令和5年3月）  
全社員 92.9% 正規社員 84.3% 非正規社員 139.6%

### 2. 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異（R5.4.1 現在）  
全社員男性 6.4年 女性 6.4年 正社員男性 8.1年 女性 7.1年
- ・労働者のひと月当たりの平均残業時間（令和4年4月～令和5年3月）  
全社員平均 1.2h/月 正社員 2.4h/月 契約社員 0.9h/月 パート社員 0.5h/月