

株式会社リクルートオフィスサポート 一般事業主行動計画

株式会社リクルートオフィスサポートでは、女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づき、全ての従業員がその能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図りながら、安心して長期的に活躍できる環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 推進方針

「すべての従業員が能力・意欲の発揮できる職場」を目指し、障がいの有無・男女の差なく一人ひとりのキャリアプランの実現を支援し、仕事と生活の両立しやすい環境の整備を進めていきます。

2. 計画期間 2026年4月1日から2029年3月31日まで

3. 数値目標と取り組み

目標1 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供を継続し、キャリア形成を支援する
（「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」に関連する数値目標）
正社員女性と組織長との育成面談を平均回数＝2回以上／年とする。

取組内容：

- 1) 2026年4月～組織長よりメンバーとの面談を実施の上、一人ひとりの自身のキャリアプラン検討を支援
- 2) 2026年4月～改定した従業員育成ツール（BSI）を活用し、組織長のメンバー個々の育成プラン作成を支援

目標2 ワークライフバランスの推進と、経済的基盤の強化

（「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に関連する目標）

数値目標①：年次有給休暇等の平均取得日数を年間12日以上で維持する

数値目標②：一月当たりの法定外・休日労働時間を、平均4.5時間未満を維持する

目標③：全従業員を対象とした処遇改善を実施する

取組内容：

- 1) 2026年4月～有給休暇の利用状況のモニタリングおよび報告を毎月実施し、取得を促進する
- 2) 2026年4月～リフレッシュ休暇制度（※1）の周知を継続し、全従業員が心身ともにリフレッシュできる環境を維持する

※1.年次有給休暇をその年度内に連続して4日以上取得した場合に、毎年度1回に限りリフレッシュ休暇手当を支給する。

- 3) 2026年4月～ 労働時間の月次モニタリング実施および労働時間ルールについて従業員へ周知
- 4) 2026年4月～ 処遇改善の実施および東京都最低賃金改定時における賃金見直しの実施

目標3 妊娠・育児・介護を行う従業員が、さまざまな働き方を選択し、仕事と両立できる環境を維持・向上
(次世代育成支援対策推進法に関連する目標)

個々のライフステージにあわせた働き方の相談を容易にし、両立支援制度の周知と活用を推進する

「育児休業等の取得の状況」に係る数値目標：男性の育児休業取得率を30%以上とする

取組内容：

- 1) 2026年4月～対象従業員への制度の広報および妊娠・出産等の申し出をした従業員への「個別面談」を100%実施する
- 2) 2026年4月～「小児科／産婦人科オンライン」「介護セミナー動画」等の外部支援サービスの認知度を高めるための広報を継続し両立を支援する