

TOKAIグループ

- ◆ 主要な事業内容 : LPガス・宅配水・住宅等販売
通信サービス・情報サービス
CATV事業・ガス供給事業
- ◆ 正社員数 : 3,888人(うち女性 682人)
- ◆ 女性管理職比率 : 0.14%

「採用」の課題分析と取り組み

- ・H29年度4月入社より、採用者に占める女性比率を30%以上とする。
- ・採用HPや各種就職情報誌で女性社員を積極的に紹介する。(H28年度より実施)
- ・育児、介護、看護、配偶者の転勤等の事由による退職者に対して「再雇用制度」を導入する。(H28年度より実施)

「就業継続」及び「職場風土」の課題分析と取り組み

- ・女性活躍推進に向けた課題を分析するため、全役員・社員を対象に意識調査を毎年実施する。(H28年度より実施)
- ・女性活躍推進プロジェクトのメンバーで毎年全女性社員の10%以上を対象に課題及び要望についてヒヤリングを実施する。(H24年度より実施中)
- ・男性育児休暇について周知するとともに、男性社員が年間6人以上育児休暇を取得する。(H28年度より実施)

「長時間労働」の課題分析と取り組み

- ・管理職の所定外労働時間を前年比5%削減する。(H28年度より実施)
- ・有給休暇年間取得率50%以上をめざし、働きやすい職場風土を醸成する。(H28年度より実施)
- ・会議開催のルールを(17時以降禁止)とし、効率化を図る。(H28年度より実施)

「配置・育成・教育訓練」及び「評価・登用」の課題分析と取り組み

- ・女性社員を対象とした管理職育成研修を実施する。(H24年度より実施中)
- ・子育て中の女性社員と出産・育児を迎える女性社員との交流会を実施する。
(H28年度より実施)
- ・グループ全体で女性課長職を7人以上とする。(H30年度末まで)

株式会社TOKAIホールディングス

- ◆ 主要な事業内容 : エネルギー事業、情報通信事業等を行う
子会社等の経営管理及び関連業務
- ◆ 正社員数 : 79人(うち女性 17人)
- ◆ 女性管理職比率 : 0%

「採用」の課題分析と取り組み

- ・H29年度4月入社より、採用者に占める女性比率を30%以上とする。
- ・採用HPや各種就職情報誌で女性社員を積極的に紹介する。(H28年度より実施)
- ・育児、介護、看護、配偶者の転勤等の事由による退職者に対して「再雇用制度」を導入する。(H28年度より実施)

「就業継続」及び「職場風土」の課題分析と取り組み

- ・女性活躍推進に向けた課題を分析するため、全役員・社員を対象に意識調査を毎年実施する。(H28年度より実施)
- ・女性活躍推進プロジェクトのメンバーで毎年全女性社員の10%以上を対象に課題及び要望についてヒヤリングを実施する。(H24年度より実施中)
- ・男性育児休暇について周知するとともに、男性社員が年間1人以上育児休暇を取得する。(H28年度より実施)

「長時間労働」の課題分析と取り組み

- ・管理職の所定外労働時間を前年比5%削減する。(H28年度より実施)
- ・有給休暇年間取得率50%以上をめざし、働きやすい職場風土を醸成する。(H28年度より実施)
- ・会議開催のルールを(17時以降禁止)とし、効率化を図る。(H28年度より実施)

「配置・育成・教育訓練」及び「評価・登用」の課題分析と取り組み

- ・女性社員を対象とした管理職育成研修を実施する。(H24年度より実施中)
- ・子育て中の女性社員と出産・育児を迎える女性社員との交流会を実施する。
(H28年度より実施)
- ・女性課長職を1人以上とする。(H30年度3月末まで)

株式会社TOKAI【エネルギー事業】

- ◆ 主要な事業内容 : LPガス、宅配水、住宅・機器販売
- ◆ 正社員数 : 1,510人(うち女性 283人)
- ◆ 女性管理職比率 : 0%

「採用」の課題分析と取り組み

- ・H29年度4月入社より、採用者に占める女性比率を30%以上とする。
- ・採用HPや各種就職情報誌で女性社員を積極的に紹介する。(H28年度より実施)
- ・育児、介護、看護、配偶者の転勤等の事由による退職者に対して「再雇用制度」を導入する。(H28年度より実施)

「就業継続」及び「職場風土」の課題分析と取り組み

- ・女性活躍推進に向けた課題を分析するため、全役員・社員を対象に意識調査を毎年実施する。(H28年度より実施)
- ・女性活躍推進プロジェクトのメンバーで毎年全女性社員の10%以上を対象に課題及び要望についてヒヤリングを実施する。(H24年度より実施中)
- ・男性育児休暇について周知するとともに、男性社員が年間1人以上育児休暇を取得する。(H28年度より実施)

「長時間労働」の課題分析と取り組み

- ・正社員(管理職等を除く)全体の残業時間を月平均11時間以内とする。
(H30年度末までに実施)
- ・管理職の所定外労働時間を前年比5%削減する。(H28年度より実施)
- ・有給休暇消化率、年間取得率50%をめざし、働きやすい職場風土を醸成する。
(H28年度より実施)
- ・会議開催のルールを(17時以降禁止)とし、効率化を図る。(H28年度より実施)

「配置・育成・教育訓練」及び「評価・登用」の課題分析と取り組み

- ・女性社員を対象とした管理職育成研修を実施する。(H24年度より実施中)
- ・子育て中の女性社員と出産・育児を迎える女性社員との交流会を実施する。
(H28年度より実施)
- ・女性課長職を1人以上とする。(H30年度3月末まで)

株式会社TOKAIコミュニケーションズ【情報、通信事業】

- ◆ 主要な事業内容 : 通信サービス、情報サービス
- ◆ 正社員数 : 1,138人(うち女性 152人)
- ◆ 女性管理職比率 : 0.5%

「採用」の課題分析と取り組み

- ・H29年度4月入社より、採用者に占める女性比率を30%以上とする。
- ・採用HPや各種就職情報誌で女性社員を積極的に紹介する。(H28年度より実施)
- ・育児、介護、看護、配偶者の転勤等の事由による退職者に対して「再雇用制度」を導入する。(H28年度より実施)

「就業継続」及び「職場風土」の課題分析と取り組み

- ・女性活躍推進に向けた課題を分析するため、全役員・社員を対象に意識調査を毎年実施する。(H28年度より実施)
- ・女性活躍推進プロジェクトのメンバーで毎年全女性社員の10%以上を対象に課題及び要望についてヒヤリングを実施する。(H24年度より実施中)
- ・男性育児休暇について周知するとともに、男性社員が年間1人以上育児休暇を取得する。(H28年度より実施)

「長時間労働」の課題分析と取り組み

- ・正社員(管理職等を除く)全体の残業時間を月平均16時間以内とする。
(H30年度末までに実施)
- ・管理職の所定外労働時間を前年比5%削減する。(H28年度より実施)
- ・有給休暇消化率、年間取得率50%をめざし、働きやすい職場風土を醸成する。
(H28年度より実施)
- ・会議開催のルールを(17時以降禁止)とし、効率化を図る。(H28年度より実施)

「配置・育成・教育訓練」及び「評価・登用」の課題分析と取り組み

- ・女性社員を対象とした管理職育成研修を実施する。(H24年度より実施中)
- ・子育て中の女性社員と出産・育児を迎える女性社員との交流会を実施する。
(H28年度より実施)
- ・女性課長職を2人以上とする。(H30年度3月末まで)
- ・これまで女性の配置がなかった部署に、女性社員を1名以上配置する。
(H30年度末までに実施)

東海ガス株式会社【エネルギー事業】

- ◆ 主要な事業内容 : ガス供給事業
- ◆ 正社員数 : 161人(うち女性 31人)
- ◆ 女性管理職比率 : 0%

「採用」の課題分析と取り組み

- ・H29年度4月入社より、採用者に占める女性比率を30%以上とする。
- ・採用HPや各種就職情報誌で女性社員を積極的に紹介する。(H28年度より実施)
- ・育児、介護、看護、配偶者の転勤等の事由による退職者に対して「再雇用制度」を導入する。(H28年度より実施)

「就業継続」及び「職場風土」の課題分析と取り組み

- ・女性活躍推進に向けた課題を分析するため、全役員・社員を対象に意識調査を毎年実施する。(H28年度より実施)
- ・女性活躍推進プロジェクトのメンバーで毎年全女性社員の10%以上を対象に課題及び要望についてヒヤリングを実施する。(H24年度より実施中)
- ・男性育児休暇について周知するとともに、男性社員が年間1人以上育児休暇を取得する。(H28年度より実施)
- ・社内会議、委員会に女性を積極的に参加させる。(H28年度より実施)

「長時間労働」の課題分析と取り組み

- ・部署毎にノー残業デーを現状より月2日以上増加させるとともに、業務の均等化を図る。
(H28年度より実施)
- ・管理職の所定外労働時間を前年比5%削減する。(H28年度より実施)
- ・有給休暇消化率、年間取得率50%をめざし、働きやすい職場風土を醸成する。
(H28年度より実施)
- ・会議開催のルールを(17時以降禁止)とし、効率化を図る。(H28年度より実施)

「配置・育成・教育訓練」及び「評価・登用」の課題分析と取り組み

- ・女性社員を対象とした管理職育成研修を実施する。(H24年度より実施中)
- ・子育て中の女性社員と出産・育児を迎える女性社員との交流会を実施する。
(H28年度より実施)
- ・女性課長職を1人以上とする。(H30年度3月末まで)
- ・営業職、事務職の総合職の女性社員を1名以上増加する。(H28年度より実施)

株式会社TOKAIケーブルネットワーク【CATV事業】

- ◆ 主要な事業内容 : CATV事業
- ◆ 正社員数 : 214人(うち女性 19人)
- ◆ 女性管理職比率 : 0%

「採用」の課題分析と取り組み

- ・H29年度4月入社より、採用者に占める女性比率を30%以上にする。
- ・採用ホームページや各社就職情報誌で女性社員を積極的に紹介する。(H28年度より実施)
- ・育児、介護、看護、配偶者の転勤等の事由による退職者に対して「再雇用制度」を導入する。(H28年度より実施)

「就業継続」及び「職場風土」の課題分析と取り組み

- ・女性活躍推進に向けた課題を分析するため、全役員・社員を対象に意識調査を毎年実施する。(H28年度より実施)
- ・女性活躍推進プロジェクトのメンバーで毎年全女性社員の10%以上を対象に課題及び要望についてヒヤリングを実施する。(H24年度より実施中)
- ・男性育児休業取得について周知するとともに、男性社員が年間1人以上育児休暇を取得する。(H28年度より実施)

「長時間労働」の課題分析と取り組み

- ・管理職の所定外労働時間を前年比5%削減する。(H28年度より実施)
- ・有給休暇消化率、年間取得率50%をめざし、働きやすい職場風土を醸成する。
(H28年度より実施)
- ・会議開催について、原則定時退社迄に終了することとし 効率化を図る。(H28年度より実施)

「配置・育成・教育訓練」及び「評価・登用」の課題分析と取り組み

- ・女性社員を対象とした管理職育成研修を実施する。(H24年度より実施)
- ・子育て中の女性社員と出産・育児を迎える女性社員との交流会を実施する。
(H28年度より実施)
- ・女性課長職を1人以上とする。(H30年度3月末まで)

【株式会社TOKAIマネジメントサービス／グループ内間接部門業務】

- ◆ 主要な事業内容 : 経理業務、給与計算・労務厚生運用業務、人事採用・研修業務、リース・車両管理業務、その他付帯関連する一切の業務
- ◆ 正社員数 : 65人(うち女性 22人)
- ◆ 女性管理職比率 : 0%

「採用」の課題分析と取り組み

- ・H29年度4月入社より、採用者に占める女性比率を30%以上とする。
- ・採用HPや各種就職情報誌で女性社員を積極的に紹介する。(H28年度より実施)
- ・育児、介護、看護、配偶者の転勤等の事由による退職者に対して「再雇用制度」を導入する。(H28年度より実施)

「就業継続」及び「職場風土」の課題分析と取り組み

- ・女性活躍推進に向けた課題を分析するため、全役員・社員を対象に意識調査を毎年実施する。(H28年度より実施)
- ・女性活躍推進プロジェクトのメンバーで毎年全女性社員の10%以上を対象に課題及び要望についてヒヤリングを実施する。(H24年度より実施中)
- ・男性育児休業取得について周知するとともに、男性社員が年間1人以上育児休暇を取得する。(H28年度より実施)
- ・柔軟な働き方の実現に向けた意見交換会を3か月に1回程度実施する。(H28年度より実施)

「長時間労働」の課題分析と取り組み

- ・管理職の所定外労働時間を前年比5%削減する。(H28年度より実施)
- ・有給休暇年間取得率50%以上をめざし、働きやすい職場風土を醸成する。(H28年度より実施)
- ・会議開催のルールを(17時以降の禁止、最長60分まで)とし、効率化を図る。
(H28年度より実施)
- ・柔軟な働き方を拡充し、1ヶ月の労働時間を圧縮することでワークライフバランスを意識した働き方を浸透させる。(H28年度より実施)

「配置・育成・教育訓練」及び「評価・登用」の課題分析と取り組み

- ・女性社員を対象とした管理職育成研修を実施する。(H24年度より実施)
- ・子育て中の女性社員と出産・育児を迎える女性社員との交流会を実施する。
(H28年度より実施)
- ・女性課長職を1人以上とする。(H30年度3月末まで)
- ・全社員、年度内に1回以上教育機会(社内研修、外部研修問わず)に参加する。
(H28年度より実施)