

第5期(グループ全体)

TOKAIグループ 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性社員が今以上に能力を発揮し、充実したキャリアを形成するため、次のように行動計画を策定する。

1.行動期間

2024年10月1日～2026年9月30日

2.当グループの課題

・そもそもの女性比率が低く、女性管理職比率も低い。

3.目標と取組内容・行動計画

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目標:グループ全体で女性管理職を43名以上とする

<取組内容>

2024.10～

- ・女性社員を対象とした管理職育成研修を実施し、メンターを導入する。
- ・女性管理職と管理職候補者の交流会等を実施する。

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

目標:1か月当たりの所定外労働時間の年間平均を管理職31時間、非管理職18時間以下とする

<取組内容>

2024.10～

- ・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。
- ・グループ全体でのグループエンゲージメント向上会議、個社にてエンゲージメント向上委員会を開催する。

目標:男性の育児休業取得率を85%以上とする

<取組内容>

2024.10～

- ・取得対象者とその上司に対し、育児休業取得をメールにて促す。
- ・仕事と育児の両立に関する研修を全社員を対象に実施する。
- ・男性の育児休業取得推進に関する研修を管理職を対象に実施する。

第5期(HD)

株式会社TOKAIホールディングス 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性社員が今以上に能力を発揮し、充実したキャリアを形成するため、次のように行動計画を策定する。

1.行動期間

2024年10月1日～2026年9月30日

2.当グループの課題

・そもそもの女性比率が低く、女性管理職比率も低い。

3.目標と取組内容・行動計画

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目標: 女性管理職を3名以上とする

<取組内容>

2024.10～

- ・女性社員を対象とした管理職育成研修を実施し、メンターを導入する。
- ・女性管理職と管理職候補者の交流会等を実施する。

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

目標: 1か月当たりの所定外労働時間の年間平均を管理職24時間、非管理職10時間以下とする

<取組内容>

2024.10～

- ・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。
- ・グループ全体でのグループエンゲージメント向上会議、個社にてエンゲージメント向上委員会を開催する。

目標2: 男性の育児休業取得率を85%以上とする

<取組内容>

2024.10～

- ・取得対象者とその上司に対し、育児休業取得をメールにて促す。
- ・仕事と育児の両立に関する研修を全社員を対象に実施する。
- ・男性の育児休業取得推進に関する研修を管理職を対象に実施する。

第5期(TOKAI)

株式会社TOKAI 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性社員が今以上に能力を発揮し、充実したキャリアを形成するため、次のように行動計画を策定する。

1.行動期間

2024年10月1日～2026年9月30日

2.当グループの課題

・そもそもの女性比率が低く、女性管理職比率も低い。

3.目標と取組内容・行動計画

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目標: 女性管理職を11名以上とする

<取組内容>

2024.10～

- ・女性社員を対象とした管理職育成研修を実施し、メンターを導入する。
- ・女性管理職と管理職候補者の交流会等を実施する。

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

目標: 1か月当たりの所定外労働時間の年間平均を管理職37時間、非管理職19時間以下とする

<取組内容>

2024.10～

- ・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。
- ・グループ全体でのグループエンゲージメント向上会議、個社にてエンゲージメント向上委員会を開催する。

目標: 男性の育児休業取得率を85%以上とする

<取組内容>

2024.10～

- ・取得対象者とその上司に対し、育児休業取得をメールにて促す。
- ・仕事と育児の両立に関する研修を全社員を対象に実施する。
- ・男性の育児休業取得推進に関する研修を管理職を対象に実施する。

第5期(COM)

株式会社TOKAIコミュニケーションズ 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性社員が今以上に能力を発揮し、充実したキャリアを形成するため、次のように行動計画を策定する。

1.行動期間

2024年10月1日～2026年9月30日

2.当グループの課題

・そもそもの女性比率が低く、女性管理職比率も低い。

3.目標と取組内容・行動計画

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目標: 女性管理職を14名以上とする

<取組内容>

2024.10～

- ・女性社員を対象とした管理職育成研修を実施し、メンターを導入する。
- ・女性管理職と管理職候補者の交流会等を実施する。

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

目標: 1か月当たりの所定外労働時間の年間平均を管理職29.52時間、非管理職18.55時間以下とする

<取組内容>

2024.10～

- ・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。
- ・グループ全体でのグループエンゲージメント向上会議、個社にてエンゲージメント向上委員会を開催する。

目標: 男性の育児休業取得率を85%以上とする

<取組内容>

2024.10～

- ・取得対象者とその上司に対し、育児休業取得をメールにて促す。
- ・仕事と育児の両立に関する研修を全社員を対象に実施する。
- ・男性の育児休業取得推進に関する研修を管理職を対象に実施する。

第5期(TCN)

株式会社TOKAIケーブルネットワーク 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性社員が今以上に能力を発揮し、充実したキャリアを形成するため、次のように行動計画を策定する。

1.行動期間

2024年10月1日～2026年9月30日

2.当グループの課題

・そもそもの女性比率が低く、女性管理職比率も低い。

3.目標と取組内容・行動計画

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目標: 女性管理職候補となるS4資格者を3名以上とする

<取組内容>

2024.10～

- ・女性社員を対象とした管理職育成研修を実施し、メンターを導入する。
- ・女性管理職と管理職候補者の交流会等を実施する。

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

目標: 1か月当たりの所定外労働時間の年間平均を管理職31時間、非管理職18時間以下とする

<取組内容>

2024.10～

- ・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。
- ・グループ全体でのグループエンゲージメント向上会議、個社にてエンゲージメント向上委員会を開催する。

目標: 男性の育児休業取得率を85%以上とする

<取組内容>

2024.10～

- ・取得対象者とその上司に対し、育児休業取得をメールにて促す。
- ・仕事と育児の両立に関する研修を全社員を対象に実施する。
- ・男性の育児休業取得推進に関する研修を管理職を対象に実施する。

第5期(TG)

東海ガス株式会社 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性社員が今以上に能力を発揮し、充実したキャリアを形成するため、次のように行動計画を策定する。

1.行動期間

2024年10月1日～2026年9月30日

2.当グループの課題

・そもそもの女性比率が低く、女性管理職比率も低い。

3.目標と取組内容・行動計画

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目標:女性管理職を2名以上とする

<取組内容>

2024.10～

・女性社員を対象とした管理職育成研修を実施し、メンターを導入する。

・女性管理職と管理職候補者の交流会等を実施する。

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

目標:1か月当たりの所定外労働時間の年間平均を管理職27時間、非管理職14時間以下とする

<取組内容>

2023.6～

・パソコンの時間外使用制限を導入し、不要不急の時間外労働を制限している。

・グループ全体でのグループエンゲージメント向上会議、個社にてエンゲージメント向上委員会を開催する。

目標:男性の育児休業取得率を100%とする

<取組内容>

2024.10～

・取得対象者とその上司に対し、育児休業取得をメールにて促す。

・仕事と育児の両立に関する研修を全社員を対象に実施する。

・男性の育児休業取得推進に関する研修を管理職を対象に実施する。

第5期(TMS)

株式会社TOKAIマネジメントサービス 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性社員が今以上に能力を発揮し、充実したキャリアを形成するため、次のように行動計画を策定する。

1.行動期間

2024年10月1日～2026年9月30日

2.当グループの課題

・そもそもの女性比率が低く、女性管理職比率も低い。

3.目標と取組内容・行動計画

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目標: 女性管理職候補(S4社員)を2名以上とする

<取組内容>

2024.10～

- ・女性社員を対象とした管理職育成研修を実施し、メンターを導入する。
- ・女性管理職と管理職候補者の交流会等を実施する。

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

目標: 1か月当たりの所定外労働時間の年間平均を管理職35時間、非管理職12時間以下とする

<取組内容>

2024.10～

- ・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。
- ・グループ全体でのグループエンゲージメント向上会議、個社にてエンゲージメント向上委員会を開催する。

目標: 男性の育児休業取得率を100%とする

<取組内容>

2024.10～

- ・取得対象者とその上司に対し、育児休業取得をメールにて促す。
- ・仕事と育児の両立に関する研修を全社員を対象に実施する。
- ・男性の育児休業取得推進に関する研修を管理職を対象に実施する。