

第3期

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

2020年10月1日～2022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

目標1: 採用者の配属について女性比率を30%以上とする

<取組内容>

2020.10～

- ・採用HPや各種情報雑誌等で女性社員を積極的に紹介する
- ・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」を積極的に活用する。

目標2: 男性育児休業について周知するとともに男性社員の取得率を30%以上とする

<取組内容>

2020.10～

- ・仕事と育児の両立支援制度について冊子等を配布し周知するとともに管理職へ部下の育児休業取得推進を促す

目標3: 有給休暇年間取得率を前年実績以上とする
管理職の所定外労働時間の平均を前年度実績以下とする

<取組内容>

2020.10～

- ・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。
- ・誰もが働きやすい職場風土構築に向けた課題を分析するため、全社員を対象に意識調査を毎年実施する。

目標4: グループ全体で女性管理職を12名以上とする

<取組内容>

2020.10～

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

以上

第3期

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

2020年10月1日～2022年9月30日

2.当社の課題

・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

目標1: 採用者の配属について女性比率を30%以上とする

<取組内容>

2020.10～

- ・採用HPや各種情報雑誌等で女性社員を積極的に紹介する
- ・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」を積極的に活用する。

目標2: 男性育児休業について周知するとともに、男性社員の取得率を50%以上とする

<取組内容>

2020.10～

- ・仕事と育児の両立支援制度について冊子等を配布し周知するとともに管理職へ部下の育児休業取得推進を促す

目標3: 有給休暇年間取得率を70%以上とする
管理職の所定外労働時間の前年度実績(27.16時間)以下とする

<取組内容>

2020.10～

- ・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。
- ・誰もが働きやすい職場風土構築に向けた課題を分析するため、全社員を対象に意識調査を毎年実施する。

目標4: 女性管理職候補(S4社員)を3名以上とする

<取組内容>

2020.10～

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

以上

第3期

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

2020年10月1日～2022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

目標1: 採用者の配属について女性比率を30%以上とする

<取組内容>

2020.10～

- ・採用HPや各種情報雑誌等で女性社員を積極的に紹介する
- ・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」を積極的に活用する。

目標2: 男性育児休業について周知するとともに男性社員の取得率を30%以上とする

<取組内容>

2020.10～

- ・仕事と育児の両立支援制度について冊子等を配布し周知するとともに管理職へ部下の育児休業取得推進を促す

目標3: 有給休暇年間取得率を前年実績(56.9%)以上とする
管理職の所定外労働時間の平均を前年度実績(38.24時間)以下とする

<取組内容>

2020.10～

- ・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。
- ・誰もが働きやすい職場風土構築に向けた課題を分析するため、全社員を対象に意識調査を毎年実施する。

目標4: 女性管理職を2名以上とする

<取組内容>

2020.10～

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

以上

第3期

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

2020年10月1日～2022年9月30日

2.当グループの課題

・そもその女性比率が低く、女性管理職比率も低い。

3.目標と取組内容・行動計画

目標1:採用者の配属について女性比率を30%以上とする

<取組内容>

2020.10～

- ・採用HPや各種情報雑誌等で女性社員を積極的に紹介する
- ・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」を積極的に活用する。

目標2:男性育児休業について周知するとともに男性社員の取得率を40%以上とする

<取組内容>

2020.10～

- ・仕事と育児の両立支援制度について冊子等を配布し周知するとともに管理職へ部下の育児休業取得推進を促す

目標3:有給休暇年間取得率を前年実績(75%)以上とする
管理職の所定外労働時間の平均を前年度実績(30時間)以下とする

<取組内容>

2020.10～

- ・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。
- ・誰もが働きやすい職場風土構築に向けた課題を分析するため、全社員を対象に意識調査を毎年実施する。

目標4:女性管理職を5名以上とする

<取組内容>

2020.10～

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

以上

第3期

東海ガス 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

2020年10月1日～2022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

目標1:採用者の配属について女性比率を30%以上とする

<取組内容>

2020.10～

・採用HPや各種情報雑誌等で女性社員を積極的に紹介する

・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」を積極的に活用する。

目標2:男性育児休業について周知するとともに男性社員の取得率を30%以上とする

<取組内容>

2020.10～

・仕事と育児の両立支援制度について冊子等を配布し周知するとともに管理職へ部下の育児休業取得推進を促す

目標3:有給休暇年間取得率を60%以上とする（前年実績:56.2%）
管理職の所定外労働時間の平均を40時間未満とする（前年度実績51.77時間）

<取組内容>

2020.10～

・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。

・誰もが働きやすい職場風土構築に向けた課題を分析するため、全社員を対象に意識調査を毎年実施する。

目標4:女性管理職候補(S4社員)を3名以上とする（現状2名）

<取組内容>

2020.10～

・女性社員を対象とした管理職育成研修を実施する。

・女性管理職と管理職候補者の交流会等を実施する。

以上

第3期

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

2020年10月1日～2022年9月30日

2.当グループの課題

・そもその女性比率が低く、女性管理職比率も低い。

3.目標と取組内容・行動計画

目標1: 採用者の配属について女性比率を30%以上とする

<取組内容>

2020.10～

・採用HPや各種情報雑誌等で女性社員を積極的に紹介する

・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」を積極的に活用する。

目標2: 男性育児休業について周知するとともに男性社員の取得率を60%以上とする

<取組内容>

2020.10～

・仕事と育児の両立支援制度について冊子等を配布し周知するとともに管理職へ部下の育児休業取得推進を促す

目標3: 有給休暇年間取得率を60%以上とする
管理職の所定外労働時間の平均を前年度実績(35.34時間)以下とする

<取組内容>

2020.10～

・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。

・誰もが働きやすい職場風土構築に向けた課題を分析するため、全社員を対象に意識調査を毎年実施する。

目標4: 将来的に管理職候補となりうる女性社員(S1～S3)を対象に育成教育を実施し、意識を高めていく

<取組内容>

2020.10～

・女性社員を対象とした管理職育成研修を実施する。

・女性管理職と管理職候補者の交流会等を実施する。

以上

第3期

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

2020年10月1日～2022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

目標1: 採用者の配属について女性比率を30%以上とする

<取組内容>

2020.10～

- ・採用HPや各種情報雑誌等で女性社員を積極的に紹介する
- ・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」を積極的に活用する。

目標2: 男性育児休業について周知するとともに男性社員が年間1人以上育児休業を取得する

<取組内容>

2020.10～

- ・仕事と育児の両立支援制度について冊子等を配布し周知するとともに管理職へ部下の育児休業取得推進を促す

目標3: 有給休暇年間取得率を70%以上とする
管理職の所定外労働時間を前年度比5%削減する

<取組内容>

2020.10～

- ・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。
- ・誰もが働きやすい職場風土構築に向けた課題を分析するため、全社員を対象に意識調査を毎年実施する。

目標4: 女性管理職候補(S4社員)を1名以上とする

<取組内容>

2020.10～

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

以上