

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

TNCプロジェクトでは男女ともに全社員が活躍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

2025年4月1日～2028年3月31日

2. 当社の課題

- ・当社は、既に全社員のうち女性が占める割合が81.6%と高い水準である。
ただ、全従業員に占める役職者の割合が13.5%であることに對し、役職者13.5%のうち、女性従業員の役職者の割合は21.4%と低い水準となっている。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1

役職者に占める女性従業員の割合を30%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2025年4月～ 各部署で上司が社員の育成計画を作成し、社員に共有する。
- 2026年4月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。
- 2027年10月～ 管理職候補となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する。

目標2

全社員の有給休暇取得率を70%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2025年10月～ 管理職が率先して有給休暇を取得できるよう、経営会議にて管理職に課している業務の削減案を検討する。
- 2026年4月～ 削減する管理職業務を決定し、実際に削減への取組を開始する。
- 2026年10月～ 部門ごとの有給休暇取得率を経営会議及び社内イントラネットでの公表により全社で共有する。
- 2027年4月～ 当社のワーク・ライフ・バランスの取組について、顧客や関連企業に理解を呼びかける。
- 2027年10月～ 有給休暇の取得率が低い管理職とその部下全員に、人事部が面談を実施する。