

株式会社TVE 行動計画

従業員が仕事と家庭を両立させ、明るく働きやすい環境を作ることによって、すべての従業員がその能力を十分に発揮し、また女性が活躍できる雇用・職場環境をつくり、組織風土として定着させるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年10月1日～2026年9月30日までの5年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：全従業員に占める女性社員の比率を16%以上とする。【女活】

<取組内容> ※2021年10月～2026年9月

- 2021年10月～2026年9月の部門（本部及び部単位）別採用計画を策定する
- 新卒採用の募集ターゲットの拡張（文系・女子大・高専など）
- 女性社員が参画するインターンシップ、会社説明会の実施
- 採用活動で女性が魅力を感じる広報活動の実施
 - ・職場と業務内容の紹介方法を工夫する
 - ・社内サークル活動、社員同士のつながり、ワークライフバランスの事例紹介
 - ・採用向けに会社の目標を分かりやすく提示する
- 女性の積極的な中途採用（人材紹介活用）
- 子育てがひと段落した女性社員等向けに退職者再雇用制度による勧誘
- 継続して就業できる環境整備、モチベーションアップ策の実施による離職防止
 - ・職場以外でも働ける環境整備・制度構築（テレワーク・モバイルワーク・サテライトオフィスの検討）
 - ・女性社員の社内外の会議・打ち合わせ・プロジェクトへの参加

目標2：管理職に占める女性労働者の人数を3名以上とする。【女活】

<取組内容> ※2021年10月～2026年9月

- 社内外の会議・打ち合わせ・プロジェクトへの積極的参加（機会の平等）による職務経験付与
- 中途採用も含めた女性管理職候補の選定
 - 5年後の実現可能性の高い部署を選定（人員計画にて確認）
- 計画的育成プログラムの検討
 - ・5年の育成計画を全部門で作成する
 - ・女性社員の係長、課長補佐への育成
 - ・女性管理職候補者向け管理職教育の実施
- 管理職向け女性社員育成研修の実施

目標 3：配偶者出産休暇取得率を 100%とし、平均取得日数を 3 日以上とする。

【女活・次世代】

<取組内容> ※2021 年 10 月～2026 年 9 月

- 配偶者出産休暇の取得しやすい環境づくり
 - ・直属の上司から配偶者出産休暇を取得するよう促す運用のスタート
 - ・業務分担を意識した組織づくり
 - ・各部門でのマニュアル整備・多能工化推進
- 配偶者出産休暇の取得義務化の検討

目標 4：育児休業等取得率を男性 50%以上、女性 100%（現状）とする。

【女活・次世代】

※育児休業等：連続5営業日以上以下の以下休暇の合計

- ①育児休業 ②配偶者出産休暇 ③育児目的の積立年休 ④育児目的の年休

<取組内容> ※2021 年 10 月～2026 年 9 月

- 本人及び配偶者の出産予定を会社へ事前申請する運用の導入
 - ・出産予定申請を受理後人事総務部より対象者へ育児休業等制度の個別説明を実施し、取得を促進
- 社内ポータルを活用した育児休業等の定期的な制度アナウンス
- 育児休業等を取得しやすい環境づくり
 - ・直属上司から育児休業等取得の積極的な声掛け
 - ・業務引継ぎ、分担を意識した組織づくり
 - ・各部門でのマニュアル整備・多能工化推進

目標 5：育児休業等の平均取得期間を男性：通算 1 か月以上、

女性：1 年（現状）とする。【女活・次世代】

<取組内容> ※2021 年 10 月～2026 年 9 月

- 育児休業給付、社会保険料免除等制度の従業員への周知（ポータルに常時掲示）
- 人事総務部の対象者への制度説明時に育児休業取得時の給付金額例を明示する
- まとまった期間の育児休業等を取得しやすい環境づくり
 - ・業務引継ぎ、分担を意識した組織づくり
 - ・各部門でのマニュアル整備・多能工化推進
- 管理職向け両立支援研修の実施

目標 6：有給休暇取得率を 80%以上とする。【女活・次世代】

<取組内容> ※2021 年 10 月～2026 年 9 月

●各部門で 5 年後年休消化率 80%達成に向け年間取得計画を作成

【全社平均】2022 年度：65% 2023 年度：70% 2024 年度：75% 2025 年度：80%

●各部門の年休取得率（四半期毎）および取得率の前年比（年 1 回）をランキング形式で発表

以上