一般事業主行動計画

【女性活躍推進法（第3期）・次世代育成支援対策推進法（第8期）一体型】

TSネットワーク株式会社
代表取締役社長 新谷 裕

今後も女性が活躍できるよう継続して職場環境を整備していくことのほか、育児・介護を必要とする従業員が仕事と家庭生活を両立することができ、能力を最大限に発揮し「イキイキ」と活躍できるように以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間

- ・2022年1月1日～2024年12月31日

2. 当社の課題

- ・社員および管理職に占める女性比率が低い 《女性活躍推進法（以下、「女活法」という。）》
- ・仕事と家庭の更なる両立に向け、諸制度の理解・浸透を図る必要がある 《次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）》

3. 目標と取り組み内容

《女活法》

目標1：女性社員の割合を現状7%から10%へ

【取組内容】

2022年度

- ・採用前のインターンシップや会社説明会において女性活躍の状況を訴求
- ・採用募集案内や会社HPの内容見直し・変更
- ・女性のライフサイクルに関する管理職研修の実施

2023年度、2024年度

- ・2022年度の振り返りから継続、または更なる発展に向けた取組を検討・実施

《女活法》

目標2：企画職企画担当B（係長級）への昇格試験の女性社員の延べエントリー率35%を維持

【取組内容】

2022年度

- ・会社HPやポータルサイト等への女性社員のロールモデル開示を検討
- ・企画職企画担当業務の確立および情報開示

2023年度、2024年度

- ・2022年度の振り返りから継続、または更なる発展に向けた取組を検討・実施

《次世代法》

目標 3：従業員の仕事と家庭の両立に向けた、諸制度の理解浸透から利用促進

【取組内容】

2022 年度

- ・利用促進に向け、管理職および従業員に対し、育児介護に関わる制度、規則の研修を実施
- ・仕事と家庭の両立支援ガイドブックの見直しおよび従業員周知

2023 年度、2024 年度

- ・2022 年度の振り返りから継続、または更なる発展に向けた取組を検討・実施

《女活法・次世代法》

目標 4：従業員が長期に亘り安心して働き続けられる環境の整備

【取組内容】

2022 年度

- ・育児・介護の制度および運用に関わる相談窓口を本社内に設置
- ・柔軟な働き方の更なる拡充に向け、新たな制度の模索および導入を検討
- ・長時間労働・有給休暇率の現状把握から、必要に応じた実効性の高い施策を検討・実施
- ・「くるみん認定」取得に向けた厚生労働省への申請

2023 年度、2024 年度

- ・2022 年度の振り返りから継続、または更なる発展に向けた取組を検討・実施