

## 第4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

2022年10月1日～2024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19名以上とする**

##### <取組内容>

2022.10～

- ・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。
- ・メンター制度導入に向けアンケート、ヒヤリングを実施する

##### 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か月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の年間平均を16時間以下とする**

##### <取組内容>

2022.10～

- ・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。
- ・グループ全体での時短推進対策会議、個社にて時短推進委員会を開催

以上

## 第4期

### 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

2022年10月1日～2024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>

2022.10～

- ・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。
- ・メンター制度導入に向けアンケート、ヒヤリングを実施する

##### 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か月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の年間平均を11時間以下とする**

##### <取組内容>

2022.10～

- ・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。
- ・グループ全体での時短推進対策会議、個社にて時短推進委員会を開催

以上

## 第4期

### 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

2022年10月1日～2024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4名以上とする

##### <取組内容>

2022.10～

- ・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。
- ・メンター制度導入に向けアンケート、ヒヤリングを実施する

##### 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か月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の年間平均を25時間以下とする

##### <取組内容>

2022.10～

- ・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。
- ・グループ全体での時短推進対策会議、個社にて時短推進委員会を開催

以上

## 第4期

### 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

2022年10月1日～2024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8名以上とする

<取組内容>

2022.10～

- ・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。
- ・メンター制度導入に向けアンケート、ヒヤリングを実施する

##### 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か月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の年間平均を20時間以下とする

<取組内容>

2022.10～

- ・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。
- ・グループ全体での時短推進対策会議、個社にて時短推進委員会を開催

以上

## 第4期

### 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

2022年10月1日～2024年9月30日

#### 2.当グループの課題

・総合職において、そもそもの女性比率が低く、女性管理職がない状況。

#### 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>

2022.10～

- ・女性社員を対象とした管理職育成研修を実施する。
- ・グループ間で女性管理職と管理職候補者の交流会等を実施する。
- ・メンター制度導入に向けアンケート、ヒヤリングを実施する。

##### 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前年度実績以下とする

<取組内容>

2022.10～

- ・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。
- ・時短推進対策会議を開催する。

以上

## 第4期

### 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

2022年10月1日～2024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: 将来的に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>

2022.10～

- ・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。
- ・メンター制度導入に向けアンケート、ヒヤリングを実施する
  - ・女性総合職を対象とした『財務研修』を実施する  
日時: 10月20日 13:30～  
11月16日 13:30～  
12月14日 13:30～
- ・外部研修等へ積極的に参加する
  - ・次世代リーダー育成塾(マーケティング塾)
  - ・連盟のダイバーシティタスクチーム

##### 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か月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の年間平均を16時間以下とする

##### <取組内容>

2022.10～

- ・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。
- ・グループ全体での時短推進対策会議、個社にて時短推進委員会を開催
- ・毎月の責任者会議内で前月実績や累計時間数を検討資料とし、所定外労働時間削減を呼び掛ける

以上

## 第4期

### 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

2022年10月1日～2024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>

2022.10～

- ・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。
- ・メンター制度導入に向けアンケート、ヒヤリングを実施する

##### 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か月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の年間平均を14時間以下とする**

<取組内容>

2022.10～

- ・会議開催のルール「17時以降禁止」の再告知と啓蒙。
- ・時短推進委員会を開催し時間外の確認及び、削減を促す。

以上