

目的

【TSP太陽 女性社員継続就業推進・ワークライフバランス推進行動計画】

女性社員が妊娠・出産・育児・復職時をはじめ、その他女性特有の健康問題が生じた際の不安やリスクを回避又は軽減することにより、ワークライフバランスに積極的に取り組みながら安心して継続就業する事ができ、より一層活躍できる環境を作ることを目的として、次のように行動計画を策定します。

計画期間

2021年4月1日 ～ 2023年3月31日までの2年間

目標1. 産休・育休制度活用相談窓口の設置

＜取組内容＞

人事課で連携を取りながら、外部機関の活用と社内相談窓口の設置を行う。

▶ 2021年度

- ・ 相談窓口の設置。
- ・ 相談窓口の相談員を選任し、外部研修を受けるなどしてスキルを高める活動を行う。
(年2回以上)

▶ 2022年度

- ・ 相談窓口の満足度を社内アンケートで測り、その結果分析と課題抽出。
- ・ 相談窓口の相談員を選任し、外部研修を受けるなどしてスキルを高める活動を行う。
(年2回以上)

目標2. キャリア形成やキャリアパスを自ら描くための研修機会を設ける。

また、それをサポートするために管理者に対しても同様の研修機会を設ける。

＜取組内容＞

▶ 2021年度

- ・ 女性のキャリアデザイン・キャリアパス策定に対して高い知見を持つ講師を選定する。
- ・ 女性のキャリアデザイン・キャリアパスについての講師に来社してもらい、研修を実施する。(1回以上)

▶ 2022年度

- ・ 当社の管理職者（部下を持つ社員）や男性社員に上記の研修を受講してもらい（1回以上）、女性活躍推進の為の風土を醸成する。
- ・ 女性のキャリアデザイン・キャリアパスについての講師に来社してもらい、研修を実施する。(1回以上)

目標 3. 目標 1 と 2 の実践による男性の育休取得者の増加（前年度より 2 名以上増加を目指す）

＜取組内容＞

- 2021 年度
 - 男性の育休の取得者が前年比より増加している（2 名以上）
- 2022 年度
 - 男性の育休の取得者が前年比より増加している（2 名以上）

目標 4. 社員の残業に対する意識を調査するため社内アンケートを取り、分析と評価を行う

＜取組内容＞

- 2021 年度
 - ワークライフデザイン委員会を設置する。（2 月に 1 回程度開催）
 - 全社員に対してワークライフバランスの核となる残業減少の為に施策や課題となっている業務や体制についてアンケートを取る。
 - アンケート結果を分析・評価する。
- 2022 年度
 - 分析・評価結果を基にワークライフバランスの推進及び残業減少の為に施策を検討し、提案する。

以上