

株式会社トリドールホールディングス  
女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間        2022年2月 1日～ 2025年3月31日までの 3年間
2. 当社の課題
  - 男性と同じ割合で女性の採用はできているが、家庭との両立が難しく就業継続し難いと考えられているため、女性の平均継続勤務年数が男性と比べて短い。
  - 男性社員と比較して女性社員の平均勤続年数が短いことから、中長期的な視点で女性社員を育成することができず、結果、管理職への登用も進んでいない。
3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標 1（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）：  
男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を 60%以上にする。  
（現状 45.4%）

- 2022年4月～ メンター制度等を通じて女性の意見を定期的にヒアリングし、職場環境の改善に着手する。
- 2022年9月～ イン트라ネットや社内会議等で、可能な両立支援制度や会社規定の従業員が使える制度周知を行い、理解の促進を図る。
- 2023年4月～ 働きやすい職場づくりを行い、従業員が定着する環境を整備する。
- 2024年4月～ 環境整備実施後、女性社員の定着率を検証する。
- 2024年9月～ 検証後、不十分な点について改善を進める。

目標 2（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する目標）：  
管理職（課長等級以上）に占める女性社員の割合を 20%以上にする。

<対策>

- 2022年4月～ マネジメント職に対する理解、イメージの従業員意識調査を行い、具体的な課題を抽出する。
- 2022年6月～ 調査結果から抽出した女性社員に対し、社内女性メンターからヒアリングを行い、個々のキャリアビジョンやライフプランについて確認する。

- 2022年9月～ 抽出した課題について対応策を講じ、検証を進める。
- 2023年4月～ 昇進意欲のある女性社員を中心に、ワークショップを開催する。
- 2023年9月～ 管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施する。

目標3（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）：

計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・取得率を30%以上にする

女性社員・・・取得率を80%にする

<対策：「育休復帰支援プラン」を策定し、円滑な育休取得・職場復帰をサポートする>

- 2022年2月～ 「育休復帰支援プラン」を策定し、関連資料を作成する。
- 2022年9月～ 全社員に対し、「育休復帰支援プラン」や両立支援制度、育児休業給付、休業中の社会保険料免除などについて、イントラネットや社内会議等で周知を進める。
- 2023年4月～ 育休取得予定者に「育休復帰支援プラン」運用開始。