

2024年4月1日

株式会社ツチャコーポレーション 一般事業主行動計画  
(女性活躍推進法・次世代法一体型)

全社員が、仕事とプライベートを両立でき、働きやすい雇用環境をつくることで、すべての社員の能力を十分に発揮できるように、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年4月1日～2027年3月31日(3年間)

2. 目標と取組内容

目標1：女性管理職数(課長以上)を1名以上とする。(女性活躍)

<実施時期・取組内容>

取組1：女性正社員のキャリアプラン策定

2024年4月～・上司が女性部下の業務内容等を把握し、部下の要望をヒアリングするとともに、上司からの期待を伝えるなど対話の機会を定期的に設ける  
・女性社員において、自分の将来に対して不安や悩みがある者に対してキャリアカウンセリングを行う

2024年9月～ キャリアカウンセリングのキャリアプラン作成を希望する者は、月1回の面談にて、上司にアドバイスを受けて作成する。

取組2：女性正社員向けのリーダー研修実施

2025年1月～ 女性社員へのアンケート調査、問題点や研修内容の検討開始

2025年4月～ 女性管理職ならではの悩みや不安についての研修及びワークショップの開催

目標2：男性社員の育児休業の取得や子育て目的の休暇取得を促進し、男性の育児休業又は子の看護休暇の取得者を1名以上とする。(次世代)

<実施時期・取組内容>

2024年5月～ 男性社員を対象として、育児と仕事の両立に関するアンケートを実施

2024年8月～ アンケート結果をもとに、育児休暇制度の内容についての説明会や出産・育児の際の配偶者や子へ対する必要なケアについての勉強会を実施する(毎年1回実施)

2024年9月～ 全管理職を対象として、男性部下の育児休業取得に関する制度や、支援の方法について研修を行う

2024年10月～ 配偶者が出産する予定の男性社員を対象として、人事担当及び上司から育児休業取得を進めるとともに、上司主導で部署全体の業務配分についての見直しを実施する受け入れ態勢などの環境整備について働き方改革委員会に

て検討

2025年4月～ 男性社員の育児休業取得者及びその上司の体験談を社内で共有する。

目標3：女性社員の育児休業取得率を75%以上とする。(次世代)

<実施時期・取組内容>

2024年5月～ 女性社員の育児や介護休業取得者及びその上司の体験談を社内で共有する

2024年8月～ 育児・介護休暇制度の内容についての説明会や介護になった時に備え今からできることなどの勉強会を実施する(毎年1回実施)

2024年9月～ 制度に関する資料や実際に取得する際に役立つ情報をまとめ、社内イントラネットに掲示。

2024年10月～ 法改正の都度、変更点などを情報提供する。