

『一般事業主行動計画』の公表について

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために制定され、2015年4月1日付で改正された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、当社も従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むべく、次のように行動計画を策定しております。

株式会社トランス 一般事業主行動計画

【1】計画期間

2021年4月1日～2025年3月31日までの4年間

【2】内 容

◆ 目 標 [1]

産前産後休暇や育児休業、育児休業給付、育児休業中の社会保険料免除などの制度周知や情報提供を行う。

<対 策>

- ◇ 社内規則や制度に関するパンフレット等を従業員向け電子掲示板やイントラネットに配信して周知を図る。
- ◇ 妊娠中や出産後の従業員に対して人事担当者より制度説明や情報提供を行う。

◆ 目 標 [2]

妊娠中や産前産後休暇・育児休業から復帰した女性社員のための相談窓口を設置する。

<対 策>

- ◇ 相談窓口をTRS人事部とし、設置について従業員への周知を図る。
- ◇ 相談員の員数の充実を図る。
- ◇ 相談員の知識の充実を図る。(情報収集や研修受講など)

◆ 目 標 [3]

育休復帰支援プランを作成し、取り組み計画を実施することにより、従業員の円滑な育児休業取得及び職場復帰を支援する。

<対 策>

- ◇ 業務の整理・引継に係る支援を行う。
- ◇ 育休期間中、復帰前に従業員からの希望に応じ面談を行い、育児と仕事の両立の不安解消を図る。

以上

株式会社トランス

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2022年 4月 1日 ～ 2025年 3月 31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1： 管理職に占める女性社員の比率を45%以上とする。

- 2022年 4月～ 女性社員のキャリア形成における現状の課題を検討
- 2022年 10月～ 課題検討を踏まえ、女性社員のキャリア形成のために必要な研修カリキュラムを作成し、研修を実施
- 2023年 4月～ 研修実施後の意識の変化を検証し、さらなる改善策を検討

目標2： 仕事と育児の両立がしやすい環境整備を推進する。

- 2022年 4月～ 女性社員の仕事と育児の両立における現状の課題を検討
- 2022年 10月～ 課題検討を踏まえ、女性社員の仕事と育児の両立のために必要な環境等を検討
- 2023年 10月～ 検討結果を踏まえ、具体策を検討・実施