

<三重テレビ放送株式会社 行動計画>

◇次世代育成支援のための行動計画

誰もが働きやすいと実感できる職場づくりをめざし、すべての職員が仕事と生活をともに充実させられるよう、次の行動計画を策定します。

1. 計画期間 2024年11月1日～2029年10月31日までの5年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準とする。

男性社員・・・取得率を40%以上とする

女性社員・・・取得率を100%とする

<対策>

・2024年11月～ 「育児休業」を取得しやすい環境を整備し、該当する男性社員の取得向上をはかる

・2024年11月～ 男女の区別なく育児休業を必要とする全ての社員が取得可能なことを再度周知徹底する

目標2：計画期間内に「所定外労働時間削減のための取り組み」を促進する。

<対策>

・2024年11月～ 社内検討委員会にて各部署毎に問題点の洗い出し検討

・2024年11月～ 柔軟な働き方の導入

・2024年11月～ できる部門からノー残業デーの実施
社員への周知を徹底

◇女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が多くの部署で能力発揮・キャリア形成できるように行動計画を策定します。

1. 計画期間 2024年11月1日～2029年10月31日までの5年間

2. 内容

目標1：計画期間内に女性職員の割合が著しく低い部門に対して是正を実施。

すべての部局で女性の割合を30%以上とする

<対策>

- 2024年11月～ 女性職員が少ない部門に女性を積極的に配置する
- 2024年11月～ 利用できる両立支援制度やハラスメント防止について管理職を含む職員に周知徹底する
- 2024年11月～ 特に女性の離職率を下げ、女性の採用比率を上げる。

目標2：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80%以上とする。
(2024年現在 男性17.4年、女性11.1年)

<対策>

- 2024年11月～ 妊娠中や産休・育児休暇を取得した女性職員が、不安や心配なく業務に復帰できるような環境を整える（専用の相談窓口を設置）
- 2024年11月～ 休暇の取得しやすい環境を構築することで、女性職員が就業継続しやすい職場をつくる。年次有給休暇の取得により各社員がワークライフバランスを実現することの重要性について、機会あるごとに周知・啓蒙を実施する。
- 2024年11月～ 仕事と育児を両立する職員への職場理解が推進されるよう、管理職への研修において多様性の理解とマネジメント力の強化を行う。

<女性の活躍に関する情報公表について>

管理職に占める女性を労働者の割合・・・14.58%
(2024.11.1 現在)