

株式会社トーメンデバイス 行動計画（第二期）

当社は多様性を尊重し、仕事と生活の調和を図りながら全ての社員がその能力を発揮できるよう、働きやすい雇用環境整備に取り組むとともに、更に女性が活躍できる職場環境を作るため、以下の通り、行動計画を策定します。

１．計画期間：2025年 4月 1日 ～ 2030年 3月 31日 （５年間）

２．目標

- ① 女性管理職比率を15%程度まで高めることを目指す（女性活躍）
- ② 男性の育児休業取得率を50%以上とする（次世代育成）
- ③ ワークライフバランスの促進（女性活躍・次世代育成）

３．取組内容、実施時期

【目標①】女性管理職比率を15%程度まで高めることを目指す

＜取組内容＞

- ・2025年04月～ エンゲージメントサーベイの実施に向けた取り組み
- ・2025年06月～ キャリア形成支援（キャリア面談の実施 等）
- ・2026年01月～ 職掌転換制度の周知および柔軟な仕組みの検討
- ・2026年04月～ 個別育成計画の策定および管理職人材を育成する研修の機会提供
- ・2027年06月～ 女性管理職に対するヒアリングの実施とロールモデルの紹介
- ・2028年10月～ 配偶者の転勤等で退職した元社員を復職可能とする制度の検討

【目標②】男性の育児休業取得率を50%以上とする

＜取組内容＞

- ・2026年04月～ 育児休業をしている社員の職業能力の開発・向上のための情報提供
- ・2027年04月～ 取得への心理的ハードルを下げるために、業務の標準化や情報共有等、誰が抜けても対応できる体制づくりを検討

【目標③】ワークライフバランスの促進

＜取組内容＞

- ・2025年04月～ 各部長への各部の平均残業時間および部員の残業時間報告の継続
- ・2025年04月～ 介護離職防止のための雇用環境整備
（利用促進に関する方針の周知・相談窓口設置）
- ・2025年04月～ 有給休暇取得率を全社員平均70%以上とするために、
「有給休暇取得推進運動」を継続する
- ・2025年07月～ 育児・介護・治療と仕事の両立支援に向けた施策（休暇制度 等）の検討
- ・2025年09月～ フレックス制度の導入検討
- ・2025年10月～ 子の看護等休暇について、利用しやすい制度の検討（中抜け等）
- ・2026年10月～ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇
（養育両立支援休暇）の検討
- ・2028年10月～ 介護に関するセミナー開催

以上