

株式会社 TVer

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく

一般事業主行動計画

当社では、両立支援制度の充実により、仕事と生活の調和が図れる働きやすい雇用環境のもと、社員一人ひとりが能力を発揮し、活躍できる労働環境整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 2025年4月1日 ～ 2028年3月31日（3年間）

2. 当社の課題

- 女性の採用が男性採用に比べ少なく、伴い労働者に占める女性労働者の割合が低い
- 女性管理職割合が低い

3. 目標と取組

目標1：全労働者に占める女性労働者の割合を30%以上とすべく努力する (女性活躍推進法)

取組

- 2025年4月～
採用活動において活躍している女性社員の事例を紹介し、女性労働者が活躍できる労働環境の企業であることをPRしていく
引き続き性別に関係ない、公平な選考を行う
- 2025年7月～
長期的なキャリア形成を行えるよう等級毎の研修を実施する
- 2026年4月～
研修の継続および研修内容の充実

目標2：女性管理職比率を12%以上とする (女性活躍推進法)

取組

- 2025年4月～
男女公正な昇進基準となっているか検証・見直しを行う
管理職層に対して、コンプライアンスの徹底とともに女性の活躍推進に関する意識向上を図る

管理職候補となる男女労働者に対して、育成研修を実施する

● 2026年4月～

全従業員に対して、コンプライアンス研修の実施（コンプライアンスの徹底とともに女性の活躍推進に関する意識向上を図る）

目標3：2028年3月までに1年間に社員に付与する年次有給休暇の取得率を1人平均60%以上とする

（女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法）

取組

● 2025年4月～

年次有給休暇および各種特別休暇取得の促進を行う

目標に向け、有給休暇取得率を部門へ定期的に共有し、業務の調整を行い効率的に休暇を取得できる環境づくりを行う

● 2026年4月～

毎月、年次有給休暇の取得奨励日を設定し、計画的な取得を促進する

目標4：2028年3月までに社員の1月あたりの平均残業時間数を30時間以内とする

（女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法）

取組

● 2025年4月～

毎月残業時間を集計し、各部部长に向けて残業時間が月30時間を超過している従業員を周知する

各部部长は超過従業員に対して、個別に指導を行い、残業削減に向けた対策と意識の向上を図る

目標5：計画期間中3年間における平均育児休業取得率を以下の通り維持する

女性社員の育児休業取得率：90%以上

男性社員の育児休業取得率：60%以上

（次世代育成支援対策推進法）

取組

● 2025年4月～

育児休業制度や産後パパ育休制度など利用できる制度について社内イントラネットで全社員に向けて周知し、制度理解の向上と取得促進を図る

育児休業復職予定者に対して、フォロー面談を実施する