

モデル計画１：女性管理職がほぼいない会社

●●株式会社 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定する

1. 計画期間 平成28年4月1日～平成30年3月31日までの 年間
2. 当社の課題
 - ・女性管理職率が極めて低い（5％）
 - ・長時間労働が常態化している部署がある。

3. 目標と取り組み内容 実施時期

目標１：女性管理職を２年以内１５％にする

<取組内容>

- 平成28年4月～ 女性社員へのキャリアに関するアンケート調査、検討開始
- 平成28年9月～ 女性対象のキャリアアップセミナーの開催
- 平成29年1月～ 昇格試験の機会を年に１回から２回に増して、実施する

目標２：全部門で、残業が４５時間を超える月をなくす

<取組内容>

- 平成28年 4月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成28年10月～ ノー残業デイを実施し、社員の意識改革を行う
- 平成29年 1月～ 残業が多い部門の管理職に対する研修・ヒアリングを実施
部門別に具体的な対策を実施する

モデル計画2：女性管理職が少なく、多くしたい会社

株式会社 ○○ 行動計画

女性社員がより活躍できる環境にするため、次の行動計画を定めます。

1. 計画期間 平成28年 4月 1日～平成30年 3月31日までの 2年間
2. 内容

目標1：女性の管理職への昇進希望を○ポイントあげる

<対策>

- 平成28年 4月～ 社員の昇進についての意識調査を行う
- 平成28年 6月～ 社員一人一人のキャリアプランを作成するため面談を段階的に行う
- 平成29年 4月～ キャリアプランに基づいたマネジメントを行っていく

目標2：残業時間を削減する

<対策>

- 平成28年 4月～ 特に残業が多い部署への聞き取り調査を行う
- 平成28年 6月～ 仕事の効率化について部署ごとに会議を行う

モデル計画3：女性の総合職が少ない会社

●●株式会社 行動計画

女性の正社員を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定する

1. 計画期間 平成28年4月1日～平成31年3月31日までの 年間
2. 当社の課題
 - ・女性の総合職正社員が少なく、またそもそも応募も少ない
3. 目標と取り組み内容 実施時期

目標：女性の総合職を現状の5名から15名に増加させる

<取組内容>

- 平成28年4月～ 女性社員によるプロジェクトを企画
- 平成28年9月～ 求人用の会社パンフレット・HPなどを見直し、女性の活躍を掲載する
- 平成29年1月～ 女性対象のインターン制度を実施する
- 平成30年4月～ 職種転換制度を整備し、一般職から総合職に転換する道筋をつくり、これを周知する

モデル計画4：女性勤続年数が男性に比べて短い会社

●●株式会社 行動計画

女性が妊娠・出産を機に退職する傾向を改め、継続就業できるよう環境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 平成28年4月1日～平成30年3月31日までの 年間

2. 当社の課題

- ・女性の継続勤務年数が男性より短く退職率が高い
- ・出産復職時の体制が整っていない

3. 目標と取り組み内容 実施時期

目標1：女性の退職率を〇%以下とする

<取組内容>

- 平成28年4月～ 女性社員へのキャリアに関するアンケート調査、検討開始
- 平成28年9月～ 女性対象のキャリアアップセミナーの開催について検討
- 平成29年1月～ 育休取得により評価が不利にならない評価制度の検討・構築

目標2：妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する

<取組内容>

- 平成28年 4月～ 相談窓口の設置について、検討開始
- 平成28年10月～ 相談員の研修
- 平成29年 1月～ 相談窓口の設置について社員への周知

モデル計画5：女性社員の採用が少ない会社

●●株式会社 行動計画

社員の働き方を見直し、女性従業員が結婚・出産後も継続して働ける環境を整備するため次のように行動計画を定める。

1. 計画期間 平成28年4月1日～平成30年3月31日までの 年間

2. 当社の課題

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い。
- ・出産・育児に対しての体制が整っていない。

3. 目標と取り組み内容 実施時期

目標1：採用した労働者に占める女性労働者の割合を※%以上とする

<取組内容>

- 平成28年10月～ 女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施・検討
- 平成28年10月～ 育児・介護を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入

目標2：週1日程度の在宅勤務ができる制度を試行的に導入する

<取組内容>

- 平成28年 4月～ 社内にて検討委員会を設置
- 平成28年 6月～ 在宅勤務の内容や対象について検討
- 平成29年 1月～ 試行実施し、課題を分析して本格実施の可能性を検討