

株式会社A 行動計画

女性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

平成31年4月1日～平成33年3月31日（2年間）

2. 当社の課題

- （1）技術職に女性の応募者がほとんどなく、女性の技術職が少ない
- （2）女性のほとんどは事務職で総務部に配置されており、配属先が偏っている

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：技術職の女性の採用人数を〇名以上増加させる。

<取組内容>

- ・平成31年4月～
技術系の女性の応募を増やすため、学生向けパンフレットを作成する。
- ・平成31年12月～
性別にとらわれない公正な採用選考をおこなうための選考マニュアルを作成する。
- ・平成32年6月～
女子学生を対象とした現場見学会を、毎年1回以上開催する。

目標2：年次有給休暇の所得日数を1人当たり平均年間〇〇日以上とする。

<取組内容>

- ・平成31年4月～
年次有給休暇の取得状況を把握する。
- ・平成31年12月～
計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に〇回行う。
- ・平成32年6月～
各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する。
- ・平成32年8月～
社内広報誌などでキャンペーンを行う。

株式会社B 行動計画

女性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

平成31年4月1日～平成36年3月31日（5年間）

2. 当社の課題

- （1）採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い
- （2）管理職を目指す女性が少ない

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：管理職（課長級以上）に占める女性労働者を〇人以上にする。

<取組内容>

- ・平成31年4月～
人事評価基準について見直しを図る。
- ・平成31年7月～
新しい評価基準について試行開始、課題を検証。
- ・平成31年12月～
女性労働者を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。
- ・平成32年6月～
管理職育成キャリア研修の実施（年間 〇回開催）。

目標2：平成〇〇年〇月〇月までに従業員全員の所定外労働時間を1人当たり年間〇〇時間未満とする。

<取組内容>

- ・平成31年4月～
所定外労働の原因の分析等を行う。
- ・平成31年12月～
管理職を対象とした意識改革のための研修を〇回実施
- ・平成32年6月～
社内広報誌等による社員への周知
- ・平成32年8月～
各部署における問題点の検討及び研修の実施