

事業内容	不動産業	製紙製造加工	総合福祉サービス	建設業	一般貨物自動車運送事業	製造業・飲食サービス	製造業	システム開発
計画期間	R3. 4. 1～R8. 3. 31（5年間）	R3. 4. 1～R8. 3. 31（5年間）	R3. 4. 1～R8. 3. 31（5年間）	R3. 4. 1～R7. 3. 31（4年間）	R3. 1. 1～R5. 12. 31（3年間）	R3. 1. 1～R7. 3. 31（4年3か月）	R3. 4. 1～R6. 3. 31（3年間）	R3. 4. 1～R8. 3. 31（5年間）
課題	・将来管理職候補となる女性社員が育っていない ・入社3年以内の離職が多い	・女性の正社員が少ない ・製造や営業部門の女性の役割が限定的で、女性の配置に偏りがある ・多様な業務経験のある女性社員が不在で、女性管理職が育っていない	・管理職の女性割合が低い ・ネクストリーダーの育成ができていない ・男性の育児休業取得実績がない	・女性の正社員が少ない ・出産後の能力発揮・キャリア形成が困難 ・女性の勤続年数が短い ・女性管理職候補者が育っていない	正社員において女性社員の比率が低い	・女性の正社員比率が低い ・部署により残業時間に偏りがある	・女性の正社員が少ない ・製造部門（特に技術職）において女性が少ない ・女性のキャリアアップが進まず、女性管理職候補者が育っていない	・女性の平均勤続年数が男性に比べて短い ・女性の管理職登用が進んでいない（課長職現在0名）
目標	入社3年目以内の新卒正社員の定着率75%以上	正社員に占める女性の割合を18%から24%以上に引き上げ	・女性管理職割合30%以上 ・5年後の働きやすい職場環境意識調査における職員の満足度70%	・女性登用：グループ長職、リーダー職各1人以上 ・男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数割合50%から55%に引き上げ	・女性ドライバーを2名以上採用 ・時間外労働月60時間を超えるドライバー0人	・男女ともに非正社員から正社員への登用5人以上 ・所定外労働削減	製造部門（設計・組立・加工等）の女性社員を4人（7.7%）から7人（12.7%）に増加	・課長職に女性1名以上登用 ・セルフキャリアドッグ制度の浸透 ・社員（育児休業取得者含む）のモチベーション向上
取組1	若手社員がキャリアを考える機会を提供	女性が製造、営業部門で働きやすい環境整備	女性管理職への人材育成	女性社員意識調査・研修の実施、社内規定の改定	女性が応募しやすい勤務条件・採用活動の見直し	非正社員から正社員へ登用	女性が製造部門で働きやすい環境整備	セルフキャリアドッグ制度の導入・キャリアプラン作成
計画内容	<p>計画1年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新卒入社3年以内の社員にアンケートを実施 ・アンケート後、総務担当者が個別ヒアリング <p>計画2年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> 若手社員同士が気軽に交流できる機会の創出 <p>計画3年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリアの振り返りと目標設定ができるキャリア研修の実施 	<p>計画1年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進室の立ち上げ ・製造、営業部門の管理職に受入れの心配事などヒアリング ・配属された女性が相談できる場の設置 	<p>計画1年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性同士の交流機会創出、ネットワークづくり <p>計画2年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ネクストリーダー対象に管理職スキルやマネジメント知識、労務管理に関する研修を実施 	<p>計画1年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性社員対象に役職者昇進の意識調査実施 ・女性役職者の支援制度・職務分掌の検討 ・育児短時間勤務対象者拡大 ・未就学児を養育する社員は土曜又は日曜を定休日化 ・リーダー職に女性登用 <p>計画2年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職対象に働き方・女性活躍等の研修実施 ・女性社員対象にキャリアアップセミナー実施 <p>計画3年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> グループ長職に女性登用 	<p>計画1年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内の働きやすさを求人募集・ホームページ等でPR ・女性ドライバー向け体験説明会の実施 <p>計画2年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性ドライバーが勤務しやすい近距離配送のコースの設定を検討 	<p>計画1年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象者の把握（主に限定社員・準社員） ・人事制度の見直し対象者への能力開発研修実施 <p>計画2年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期的に仕事ややりがいに関する意識調査を実施 ・調査結果を基に改善策検討 	<p>計画1年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の製造部門への配置の課題・提案について全員にヒアリング（アンケート） ・プロジェクトチーム立ち上げ、製造部門における女性活躍の提案・課題の共有 ・女性でも重量物を持ち上げやすい現場設備の整備 <p>計画2年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> 製造部門における女性登用 	<p>計画1年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セルフキャリアドッグ制度の周知 ・課長職対象に説明会実施 ・課長職対象にキャリアコンサルティング実施 ・ふりかえり・今後の検討 ・社員ひとりひとりのキャリアプランの作成 <p>計画2年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員の意識調査・ヒアリングの実施 ・キャリアデザイン研修実施 ・上司と部下で中長期的なキャリアプラン作成 ・ふりかえり・今後の検討
取組2	女性・若手社員配属先の管理職のマネジメントスキル向上	女性の積極的な採用活動	働きやすく働きがいを感じられる職場環境の整備	全社員がより働きやすい職場を目指した働き方改革	女性が現場で働きやすい環境整備	所定外労働削減に向けノー残業デーの設定・実施	女性社員の事務職から技術職への転換の促進	育休取得者・時短勤務者などのモチベーション向上
計画内容	<p>計画4年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> 管理職対象のマネジメント研修内容の検討 <p>計画5年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> 管理職対象マネジメント研修の実施（キャリア・ワークライフバランス・ハラスメント防止等） 	<p>計画1年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性の働きやすい職場を会社案内やホームページで積極的にアピール <p>計画2年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> 製造部や営業部の会社見学やインターンシップ等の実施 	<p>計画1年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働きやすい職場環境の意識調査実施 ・施設ごとに働き方の現状調査実施 ・仕事の棚卸、非効率な働き方など課題を抽出 <p>計画2年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設ごとに働きやすい環境整備プロジェクトチーム立ち上げ <p>計画3年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> プロジェクトチーム中間発表 <p>計画5年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・必要に応じて就業規則、勤務体制の変更 ・プロジェクトチーム成果発表 ・働きやすい職場環境の意識調査実施 	<p>計画1年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要介護者を介護する労働者が定休日を自由に変更できるよう規則の改正・周知徹底 <p>計画2年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・月1回ノー残業デーの実施 ・労働時間管理表の集計 ・社員の意識調査実施 ・改善策の検討 <p>計画3年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事と家庭の両立支援のため特別休暇を創設 	<p>計画1年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場配属の女性にヒアリングを実施 ・ヒアリング内容の課題と改善点を現場長と現場の男性社員へ意識改革のためにフィードバック <p>計画2年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> 高所や重い荷物の対応、その他改善策を現場の社員（男女）を含め検討 	<p>計画1年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部門・部署ごとに所定外労働時間の現状を把握 ・社内検討委員会の設置 ・ノー残業デーの設定、社員に周知（毎月） 	<p>計画1年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務職から技術職への転換を希望する女性を対象とした職種転換制度の導入の検討開始 ・技術職への転換希望ヒアリング <p>計画2年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> 技術職への転換希望者向け研修開始 	<p>計画1年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭の両立・キャリア形成に関する意識調査実施 ・調査に基づいた支援の検討（研修・ネットワーク化等） ・復帰者とその上司を対象に研修の実施 <p>計画2年目～</p> <ul style="list-style-type: none"> 復職前面談の実施
					取組3 労働環境の整備			
					計画1年目～			
					取引先の荷待ち時間の交渉による拘束時間の削減			