

| 事業内容 | 製造業 | 製造業 | 福祉サービス業 | 小売業・飲食サービス業 | 小売業 | 製造業 | 建設業 |
|------|---|--|--|--|--|---|--|
| 計画期間 | R4. 2. 1～R5. 3. 31（1年2か月） | R4. 4. 1～R8. 3. 31（4年間） | R4. 4. 1～R7. 3. 31（3年間） | R4. 1. 1～R6. 12. 31（3年間） | R4. 4. 1～R8. 3. 31（4年間） | R4. 4. 1～R8. 3. 31（4年間） | R4. 4. 1～R7. 3. 31（3年間） |
| 目標 | ・女性主任職3人以上（現在1人） ・全従業員の年次有給休暇取得率70%以上 | 女性主任職1人以上 | ・勤続年数が8年以上の女性職員割合50%以上 ・年間6日以上の有給休暇取得者8割以上 | ・女性部長職1人以上 ・有給休暇取得率70%以上 | ・営業職に女性1人以上配属 ・非正規社員から正社員へ5名以上登用 ・男性の育児休業取得の促進 | 梱包・検品以外の製造部署に女性1人以上配属 | ・女性技術職10人以上（現在6人） ・有給休暇所得率60%以上 |
| 取組1 | 主任職の女性の増加 | 女性従業員の主任登用 | 勤続年数を伸ばす | 女性社員の部長登用 | 営業職に女性社員配属 | 身体的な負担軽減等職場環境の改善 | ・女性技術職の採用強化 ・女性の平均勤続年数を伸ばす |
| 計画内容 | <p>R4. 2～ 社内の検討チームで女性活躍に関するアンケート作成</p> <p>R4. 4～ アンケートを実施し、女性活躍のアイデアを募集</p> <p>R4. 5～ アンケート結果を基に検討チームを再編成、女性活躍推進プロジェクトチームとして活動開始</p> <p>R4. 6～ アンケート結果公表、課題の洗い出し、目標達成の具体的手段を検討後役員会に諮る</p> <p>R4. 7～ 主任職候補の女性従業員対象に、より高度な知識・スキル等身につけるための研修を実施</p> <p>R4. 10～ 役員会で決定した具体的手段を実行に移す</p> | <p>R4. 4～ 記名式意識調査実施、女性活躍推進プロジェクト参加者募集</p> <p>R4. 5～ プロジェクトチーム立ち上げ、改善の検討機会の確保</p> <p>R4. 6～ 女性活躍の研修プラン策定</p> <p>R4. 10～ ・女性従業員対象に自己理解を深め成長を促す研修を実施 ・管理職対象に女性活躍への理解を深める研修を実施</p> <p>R5. 4～ ・女性従業員に活躍イメージをヒアリング</p> <p>R6. 4～ ・意向に応じて職務経験を積ませ目標達成に向けフォロー実施</p> <p>R7. 4～ ・女性従業員に再度ヒアリング ・本人の希望も含め主任候補者を選任、ニーズに応じた育成実施</p> <p>女性従業員の主任登用</p> | <p>R4. 4～ 育児や介護を理由に一旦退職した職員が有利に復職できる「カムバック制度」の導入検討</p> <p>R4. 4～ 非正規職員から正職員への登録を制度化するため、対象者・ルール等について検討</p> <p>R5. 4～ ・施設の望む職員像を明確にしたキャリアパスの作成・周知 ・半年ごとに全職員と上司とのキャリア面談を実施、職員の中長期的な視点での育成を支援</p> | <p>R4. 1～ ・管理職養成に向けた研修カリキュラム作成 ・昇進・昇格の評価基準、運用等の確認・見直し</p> <p>R4. 4～ 管理職候補者対象にリーダーシップ・マネジメント研修実施</p> <p>R4. 4～ ・属人的な業務体制の見直し ・管理職候補者の長時間労働防止体制を構築</p> | <p>R4. 4～ 入社した営業職の女性に、女性の採用に当たり環境面などの改善点や要望をヒアリング</p> <p>R4. 4～ 女性の配属がない部署で女性では難しいと思われる業務を洗い出し対応策を検討</p> <p>R4. 8～ ・ヒアリング内容を基に改善 ・女性社員の営業職の採用活動を積極的に実施</p> | <p>R4. 6～ 女性社員の受け入れ時に支障になることをヒアリング</p> <p>R4. 7～ ・女性社員の業務体験実施 ・女性目線で体力負荷・衛生・装備面等職場環境の課題の洗い出し</p> <p>R4. 10～ 日中の勤務シフトの導入のための人員体制等の検討</p> | <p>R4. 4～ 技術職女性社員を採用ホームページで紹介</p> <p>R4. 4～ ・女性が活躍中の現場でのインターンシッププログラムの作成、採用ホームページへの掲載</p> <p>・社員の出身校を中心に広報活動実施、インターンシップの積極的な受け入れ</p> <p>R4. 4～ 利用可能な両立支援制度情報を社員に周知</p> <p>R4. 4～ 就職説明会に女性技術職を起用、仕事内容や働きがいを説明</p> |
| 取組2 | 有給休暇の取得率引き上げ | | 休暇を取得しやすい環境づくり | 有給休暇の取得率を向上 | 非正規社員から正社員へ登用 | ・管理職・男性社員の意識改革 ・女性の積極的な採用 | 有給休暇の取得促進 |
| 計画内容 | <p>R4. 1～ 有給休暇取得日数の少ない従業員の上司に毎月総務部から報告</p> <p>R4. 4～ 有給休暇取得日数の少ない従業員に3か月先までの休暇取得予定表を提出させる</p> <p>R4. 7～ 有給休暇の多様な使い方を文書で紹介</p> | | <p>R4. 4～ 部署ごとに有給休暇取得予定表を作成・掲示</p> <p>R4. 4～ 管理職が率先して有給休暇取得</p> <p>R4. 10～ ・職員自身や家族の誕生日に有給休暇取得を推奨する「バースデー休暇制度」を導入 ・休日とつなげた休暇取得の促進</p> | <p>R4. 1～ 計画的な休暇取得のため部署ごとに有給休暇取得予定表を掲示</p> <p>R4. 1～ ・毎年11月～翌年2月を有給休暇取得推奨月間に設定 ・休日と組み合わせる休暇取得できるように上司が働きかける</p> | <p>R4. 4～ 契約社員と正社員の役割・キャリアステップ等違いを明確化</p> <p>R4. 10～ 契約社員が中長期的キャリア意向を上司と話す機会の創出</p> <p>R5. 1～ 希望者対象にキャリアデザイン研修の実施</p> | <p>R4. 8～ 「男性しかできない職域」という意識払拭のため他社事例の勉強会や、女性部下への接し方・ハラスメント防止等の研修等の実施</p> <p>R4. 9～ 採用につながる広報イベントや就職説明会に女性社員を起用</p> | <p>R4. 4～ 夏季、年末年始休暇とつなげた計画的付与による有給休暇取得促進</p> <p>R4. 4～ 管理職による率先取得</p> |
| 取組3 | | | | | 男性の育児休業取得の促進 | | |
| 計画内容 | | | | | <p>R4. 4～ 管理職対象に育児休業制度・法改正について説明会を実施</p> <p>R4. 6～ 若手男性社員対象に育児休業制度説明会を実施</p> | | |