

県内企業の一般事業主行動計画の目標及び取組事例

(厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より作成)
(<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>)

区分	目 標 内 容	取 組	業 種
採用	採用運転手に占める女性割合を10%以上にする	<ul style="list-style-type: none"> ○女性が働きやすい勤務形態の見直し(時間、休日等) ○女性向け採用パンフレット作成 ○女性を対象とした会社説明会 ○女性専用勤務形態の運用 	運輸業、郵便業
	計画期間内における女性の採用人数を5名以上とする	<ul style="list-style-type: none"> ○HPや新卒採用で活躍している女性の紹介 ○在宅勤務制度の導入 ○女子学生向けセミナー(インターンシップ)の開催 ○メンター制度の充実 ○女性キャリア支援研修の充実 	製造業
	女性社員の人数を増やすため、毎年の新卒採用人数比率25%以上を目指す	<ul style="list-style-type: none"> ○就職WEBサイトや会社説明の場で活躍する女性を紹介しPR ○福利厚生や両立支援に向けた取り組みをPR ○労働条件と職種(職域)の見直しを検討する ○女性が作業しやすい職場環境づくりを推進する(作業工程の見直しや自動化) 	製造業
	採用した社員に占める女性社員の割合を5年後までに、3割程度まで(5年間の平均値)引き上げる	<ul style="list-style-type: none"> ○社内女性社員の働き方についてHP等を通じた積極的な広報の実施 ○新卒採用において事務系女性総合職の採用告知の拡大 	建設業
	正社員の採用に占める女性比率平均を20%以上にする(2016年度～2020年度)	<ul style="list-style-type: none"> ○女性正社員の採用を拡大する(女性正社員の採用拡大に向けた取組み内容の検討・実施、くるみんマーク認定に向けた計画の策定、実施) 	製造業
	計画期間における正社員の採用者に占める女性割合を20%以上とする	<ul style="list-style-type: none"> ○会社説明会、企業見学等で女性が活躍できる職場であることを積極的にアピールする。 ○特に技術系の職場において活躍している女性社員を紹介し、技術職への応募を促進する。 ○女性が継続して勤務できる制度が整備されていることを積極的にアピールする。 ○介護等を理由に退職した者を対象とする再雇用制度を構築する。 	製造業
	正規職員(エリア・専任)の採用時女性比率をアップさせる	<ul style="list-style-type: none"> ○女性も応募しやすいよう、求人票のコメントに正規職員(エリア・専任)ならではのメリットを記載する。合わせて、パート職員を募集する求人誌にも正規職員(エリア・専任)への登用制度があることを追記する。 ○新卒採用と同等の育成として、毎月11日に採用時研修を実施する。また、関係団体で実施される研修にも新規採用者を派遣する。 ○登用制度の周知徹底として、事業所長へ内容説明を行った上で、現場での発信と登用制度のポスター掲示を行う。 	卸売業、小売業
	正社員・営業職で採用した女性を0人から2人に増やし、採用した正社員・営業職の労働者に占める女性割合を10%以上とする	<ul style="list-style-type: none"> ○女性・営業職における女性特例求人への提出 ○女性営業社員による会社説明会の開催 ○各店舗の店長等に対する研修 ○働きやすい職場環境づくり ・男女別更衣室の整備 ・ノー残業デーを統一し、実施率80%以上を目指す。 ○女性求人広告の掲載 	卸売業、小売業(300人以下)

県内企業の一般事業主行動計画の目標及び取組事例

(厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より作成)

(<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>)

区分	目 標 内 容	取 組	業種
採用	新卒採用者に占める女性割合を25%とする	<ul style="list-style-type: none"> ○女性の採用を強化し、将来キーパーソンとなりうる女性や理系女性を増やす。 ・女性向けのインターンシップ、セミナー、説明会の実施 ・就職冊子、WEBでの女性社員紹介 	製造業
	女性労働者数を現員より10%増加させる	<ul style="list-style-type: none"> ○学生向け企業説明会の内容検討 ○女子学生向けの企業説明会の検討、年1回以上の実施 ○女子学生対象の技術職説明会や工場見学会の検討、実施 	製造業
	H28年度から3年間の新卒採用時に占める女性の採用割合を20%以上とする	<ul style="list-style-type: none"> ○新卒採用時に占める女性の採用割合の拡大 ・女性の採用を増やす方針と具体的な数値目標の設定 ・女性が満たしにくい募集・採用基準・職場環境の見直し ・女性の採用拡大に向けた合同企業説明会等への積極的な参加 ○育児休業・育児短時間勤務制度等、女性の活躍に必要なワーク・ライフ・バランス向上を目的とした支援 ・育児休業・育児短時間勤務制度等に係る実態・意識調査の実施 ・課題に基づき、制度の見直し・運用ルールの検討・実施、社員への説明会の実施 ○女性のキャリアアップ支援、女性の役職者育成 ・女性のキャリア形成にかかる実態・意識調査の実施 ・課題に基づき、職場環境の改善に取り組む ・女性社員を対象としたキャリア形成支援のための研修実施 	製造業
	新卒の女性採用率を25%以上にする	<ul style="list-style-type: none"> ○会社説明会での女性技術者とのフリートークの場を設ける ○大学OGによる学内説明会を申し入れ ○女性対象インターンシップ実施 ○育児休業制度の紹介、育児中の働く女性の声をホームページに掲載 ○リクルート冊子制作時に女性を登場させた内容を掲載 ○女子学生への企業認知度を上げるための活動継続 	製造業
継続就業	女性社員(総合職・一般職)の勤続年数を5年後までに10年超とする	<ul style="list-style-type: none"> ○コース転換制度の積極的活用 ○育児等による短時間勤務の利用に対する公平な評価の実施 	建設業
	計画期間終了日の属する事業年度における女性の平均勤続年数を2015(平成27)年度における平均勤続年数よりも0.3年以上延ばす	<ul style="list-style-type: none"> ○利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知・徹底方法について検討、実施 	情報通信業
	計画期間に終了日の属する事業年度における女性の勤続年数を平成27年度における勤続年数よりも2年以上延ばす	<ul style="list-style-type: none"> ○利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底方法について検討、実施する。 	卸売業、小売業
	計画期間内に女性の平均勤続勤務年数を8.4年から10年にする	<ul style="list-style-type: none"> ○各事業所においてヒアリング等により女性を継続雇用する上での課題について把握し、解決策について検討する。 ○検討した解決策について各事業所において実施し、全事業所で有効な対策等は、ロールモデルを作成し共通の取組みとしてすすめる。 ○結果の確認と定期的なフォローアップを実施する。 	医療・福祉

県内企業の一般事業主行動計画の目標及び取組事例

(厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より作成)

(<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>)

区分	目 標 内 容	取 組	業種
継続就業	総合職の女性平均勤続年数を男性の平均勤続年数の70%以上とする	○女性総合職が働きやすく、やりがいを感じられる職場環境整備 ・総合職女性へのヒヤリングを行い、課題把握 ・女性涉外系の業務環境改善(研修内容、移動手段、防犯面、服装関係、備品)	金融業、保険業
	入社9～11年目の女性継続雇用比率を30%以上とする	○総合職、一般職を問わず、「業務」「職場環境」「教育訓練・研修」に女性の意見・アイデアを積極的に取り入れる ・女性職員へのヒヤリング実施 ・女性部会の創設	金融業、保険業
	H32年度における男女の勤務年数の差を0.5年以上縮小(H27年度比)	○育児・介護や両立支援に関する相談窓口設置 ○ノー残業デーの継続的实施 ○ハラスメント防止のための研修実施	製造業
	時間に制約のある育児期の女性社員を支援する	○主体的に働くことができる人材に、場所にとらわれない柔軟な働き方を導入する。(在宅勤務トライアル実施導入)	製造業
職場風土	女性の活躍推進を目的としたプロジェクトを設立し、職場の意識改革をすすめる	○社内の課題抽出 ○課題解決策の立案と実施 (職域拡大に向けた取組、女性の管理職・予備軍増加に向けた取組、両立支援に向けた職場環境・風土の改善取組等)	製造業
	利用可能な両立支援制度に関する労働者への周知徹底をする	○制度、周知方法について検討、実施	卸売業・小売業
	女性管理職を増やすため、女性活躍に向けた上司へのマネジメント力強化の労務管理研修を年5回行う	○労務管理研修を年5回行い、上司に対し、女性を含めた働き方の見直しへの啓発や課題共有を行い意識を高める。	製造業
	半期ごとに年間2回(女性職員同士の交流会)開催	○女性職員同士のネットワーク形成支援のための交流会を設置する。	医療・福祉
	若手から中堅層の女性社員の定着を図る	○「仕事にやりがいを持ってない」「男性ばかりの職場で、先々のキャリアについて相談できる人がいない」「将来のキャリアイメージが描けない」「上司にジェンダーバイアスがあるように感じる」等の想定される結果をもとに、リテンション面談の実施、相談相手(メンター)の育成、女性社員同士をつなぐネットワーク作り、管理職教育等を進める。	製造業
働き方改革(休暇)	年次有給休暇取得率を全社員30%とする	○休暇取得促進制度について確認する ○担当者別の休暇取得状況を確認する ○制度導入可否を検討する ○制度導入の場合は、社内規程等を整備する ○時間単位年休制度について周知徹底を行う	卸売業・小売業
	計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。 男性社員・・・計画期間中に1人以上取得すること。 女性社員・・・取得率を80%以上にする	○男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理者を対象に研修会を実施する。 ○制度の理解を深める内容について、年1回社員向けに社内掲示する。	情報通信業
	有給休暇の取得促進のため、「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入をめざす	○有給休暇の取得促進の取組みについて安全衛生委員会で検討する。 ○有給休暇の計画的な取得に向けて、管理者を対象に研修会を実施する。	情報通信業

県内企業の一般事業主行動計画の目標及び取組事例

(厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より作成)

(<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>)

目 標		取 組	業 種
区分	内 容		
働き方改革(休暇)	全職員の有給休暇取得率を45%以上とする	<ul style="list-style-type: none"> ○有給休暇取得率を上げる ・部署毎に連続休暇編成表を提出させ、四半期毎に進捗状況把握 ・全職員が連続休暇(4日)を取得できるように管理職への指導強化 	金融業、保険業
働き方改革(長時間労働是正)	所定外労働を削減するため、継続して対策を実施する	<ul style="list-style-type: none"> ○毎年、管理者を対象に研修会を実施する。 ○ノー残業デーを月2回実施して、達成率は80%以上をめざす。 ○21時以降の残業は事前届け出制を徹底する。 	情報通信業
配置・育成・教育訓練	総合職(技術職を含む)の女性労働者を5人以上にする	<ul style="list-style-type: none"> ○女性技術者の活躍の場を積極的に広報する ・女性技術者の活躍の場についてより詳細な情報を集める。 ・新卒採用活動において、採用WEB ツール等で女性技術者の積極採用を広報する。 ・会社説明会で女性技術者の仕事も紹介する。 ・自社ホームページへ女性技術者の積極採用について掲載を行う。 ・女子学生を対象とした工場見学会を年1回以上開催する。 ○一般職の職務範囲を見直し、教育訓練の拡充を図る。 ・一般職の職務範囲について各部門より情報を集める。 ・一般職の職務範囲を見直し、対応した教育訓練を計画する。 ○一般職から総合職への転換制度の明確化と積極的な運用をおこなう。 ・一般職から総合職への転換制度を検討する。 ・女性労働者各自の意識調査を実施する。 ・一般職から総合職への転換制度を運用する。 ○ワークライフバランスの必要性を社内へ広報する。 ・管理職、女性労働者を対象とした研修会を開催する。 	製造業
	営業職、技能職で働く女性正社員を1人以上とする	<ul style="list-style-type: none"> ○女性正社員が自身のキャリア形成に対する意識を醸成するための研修(女性正社員を対象とした研修プログラムの検討、実施) ○女性正社員がいない又は少ない部門・職種等への女性の積極的な配置 	製造業
	5年間で3人の女性総合職を増やす	<ul style="list-style-type: none"> ○新卒採用 ・会社説明会等で女性の活躍できる場と働きやすい環境をアピール ・女子学生限定インターンシップ実施 ・女子大学訪問による会社PR ・女子学生対象会社説明会年1回以上開催 ・女性総合職向け会社借り上げ住宅制度の導入 ○在職中一般職社員の総合職転換 ・転換希望のアンケート実施 ・希望者への人事課面談の実施 ・希望者所属部門長と人事課面談の実施 ・転換候補者選定 ・候補者への指導・育成(OJT)を実施 	製造業
	営業職社員の女性比率を25%とする	<ul style="list-style-type: none"> ○H29年度新卒採用の営業職の女性比率を50%とする。 ○H33年度までに女性営業職の中途社員を採用する。 	製造業

県内企業の一般事業主行動計画の目標及び取組事例

(厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より作成)

(<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>)

区分	目 標 内 容	取 組	業種
配置・ 育成・ 教育訓練	女性管理職候補層を増やすため、年1回女性社員のキャリア形成支援研修を行う	○女性向け啓発研修の検討・実施	製造業
	キャリア志向を選択した女性社員に対し、研修等の場を提供しキャリア形成の支援をする。	○女性が主任を目指したいと思えるような環境作り、出産時期の影響を最小限にするための昇格制度の見直し、女性を候補対象者として育成するための管理職層への働きかけを実施する。 ・ロールモデルの紹介、メンター制度 ・候補者リストの作成 ・育成計画、研修受講など個別フォローの実施 ・昇格制度見直し検討	製造業
	活躍する女性リーダーを育成する。	○女性リーダー育成のための研修プログラムの検討、実施 ○管理職対象の女性活躍への理解を深める研修実施 ○女性の社内ネットワーク構築の検討 ○将来のキャリアプランを描ける研修の実施	製造業
評価・登用	管理職(担当課長以上)に占める女性割合を3%以上にする	○現状詳細把握の為、女性社員及び男性社員へのヒアリング実施 ○ヒアリングを踏まえ課題に対する改善策検討、実施 ○管理職候補者に対する研修実施 ○新任管理職に対する研修実施	運輸業、郵便業
	女性の主任・技術主任・研究員在籍数を2020年3月31日までに、2014年度末比1.5倍以上を目指す	○キャリア対象の女性社員を対象とした育成と活用の加速 ○職場上司の意識改革を実施 ・キャリア対象の女性社員の選考 ・キャリア対象の女性社員及び職場上司との個別面談の実施 ・キャリア対象の女性社員のOJT評価確認 ○技術系女性の採用 ○技術系女性学生向け情報発信強化 ・技術系大学とのコミュニケーション強化 ・技術系女性の育成施策導入	製造業
	係長以上の役職者に占める女性比率を3%以上とする	○管理職に対する女性部下育成に関する意識啓発(管理職を対象とした意識調査の実施) ○仕事のやりがい等に関する意識調査を行い、調査結果に基づく解決策を検討、実施	製造業
	2020年度までに新任管理職登用における女性比率を10%にする	○中堅社員向けのマネジメント研修の実施 ○若年層向けのキャリアセミナーの実施	製造業
	2020年までに女性の管理職数を2倍にする(2015年比)	○若年層向けのキャリア形成支援セミナーの実施 ○育児休職復職者のキャリア形成支援セミナーの実施 ○女性の活躍推進に向けた管理職の意識向上(研修)	製造業
	管理職における女性比率を1%以上アップさせる	○女性職員の役割や資格について、人材開発委員会で定期的に役員へ情報提供を行う。 ○男女共同参画に関する研修へ女性職員を派遣する。(年2回) ○役割推薦対象者の女性職員に対し、昇格試験受験を積極的に呼びかける。	卸売業・小売業

県内企業の一般事業主行動計画の目標及び取組事例

(厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」より作成)

(<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>)

区分	目 標 内 容	取 組	業種
評価・登用	管理職、課長職に占める女性割合について、以下の目標を達成する ・女性管理職(次長級以上)割合2.6%以上 ・女性課長職(課長級)割合10%以上	○本人の希望を尊重した働き方・キャリア形成の支援 ○仕事と家庭の両立を進めるための環境整備 ○管理職候補者ごとの個別キャリアプランの策定と実施 ○働きやすい職場環境づくりに向けた役職員への啓蒙・啓発活動	金融業、保険業
	管理職に占める女性比率10%以上を目標とする	○女性社員の計画的な育成プランの作成とキャリア促進 ・面接実施、育成計画書作成 ・管理職候補者研修実施 ・女性社員のキャリアアップ研修を実施 ・勤務地限定正社員の登用実施 ○生産性向上のためのワークライフバランスの推進 ・ファミリーサポート制度構築(育児短時間勤務制度の拡充、子どもの人数に応じた家族手当の増額等) ・時間外労働15%削減を目指し、組織ごとの具体策及び目標値設定	製造業
	H30.3月末までに女性管理者数を40%増加(H27比)	○女性職員のキャリアビジョンについての情報提供 ・研修や啓蒙冊子の策定等の検討、実施 ○女性職員が能力を発揮しやすい職場風土づくり ・上司等を対象にした女性のライフステージ等の特性理解の促進に資する施策の検討・実施	金融業、保険業
	H33年度期末までに女性の係長職3名以上を目指す	○他社の女性社員を含めた交流会や研修会に年1回以上参加し、働き方やロールモデルを発見する。	製造業
	・管理職立候補プレゼン大会の女性立候補者を30%以上にする ・女性管理職の割合を20%以上にする	○女性社員対象のマネジメントスキルを磨くための社内研修 ○管理職を含め、長時間労働の職場風土の改善 ・管理職会議で長時間労働抑制の目標決定 ・中間時点で目標未達成部門から下記計画表回収実施	宿泊業、飲食サービス業
	管理職(店長・マネージャー以上)として働く女性の人数を1名以上増やす	○仕事と家庭の両立を目的とした中長期的なキャリア形成についての相談体制の整備 ○意欲と能力のある女性労働者の積極的発掘を推進し、管理職候補とした人材の集中的な育成を図る。	卸売業、小売業
	女性管理職の割合を3年で30%に到達	○意欲と能力のある女性労働者の積極的な発掘と選抜した女性労働者と女性管理職との交流機会を設定し、マッチングやネットワーク形成支援を行う。	宿泊業、飲食サービス業
	管理者の女性割合を現在の1.7%から5.0%に引き上げる	○正社員のカムバック制度の整備 ○社員の短時間勤務制度の整備	卸売業、小売業
	男女公正な人事考課を行うための評価者研修を年1回以上実施	○評価者研修内容検討、実施 ○評価フィードバック面接の時間を増やす	製造業