

女性活躍推進取組リスト

企業・団体名

女性活躍推進に係る現在実施中の取組および今後実施予定の取組をすべてご記入ください。
 なお、「女性の採用」「女性の育成」「男女がともに働きやすい職場環境づくり」「女性の登用」の4つの分野について、それぞれ1項目以上は「実施している取組」を記入してください。また、実施している取組がない場合は、必ず「今後、実施予定の取組」を記載してください。

- ◆「実施している取組」欄 …具体的な取組内容と実施時期をご記入ください。
 ※取組の詳しい内容がわかるような資料があれば添付してください。
- ◆「今後、実施予定の取組」欄 …取組内容と実施予定時期をご記入ください。

1 女性の採用について

① 女性の応募を増やすための取組を実施している。（または実施を予定している。以下同）

	取組内容	実施(予定)時期
実施している取組	【記載例】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性が働きやすい企業であることをPRしている。 ・ 会社案内等において社内で活躍している女性を紹介している。 ・ 求人先に女性の多い学校、学科などを含めている。 ・ 女性求職者を対象とした職場見学会や就職説明会を実施している。 ・ 「就活女子応援員」など、先輩女子社員との交流の場を設けている。 ・ 経験者採用や再雇用も含めた女性の積極採用を行っている。 	年 月～ 年 月～ 年 月～ 年 月～ 年 月～ 年 月～
今後、実施予定の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「プラス1雇用」運動に賛同し、県外からのU・Iターン就職者数を増やすため、採用枠を拡大する。 ※ 本項目を記載することで「プラス1雇用」宣言企業とみなします。 	年 月～

② 性別に関わらない男女公正な選考を行うための取組を実施している。

	取組内容	実施(予定)時期
実施している取組	【記載例】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 面接担当者や採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保している。 ・ 役員、面接担当者を対象にした男女均等な採用に関する研修を実施している。 ・ 性別に関わらない公正な選考を解説したマニュアル等を作成している。 	年 月～ 年 月～ 年 月～
今後、実施予定の取組		年 月～

2 女性の育成について

① 女性の育成につながるような人事配置やマネジメントを行っている。

	取組内容	実施(予定)時期
実施している取組	<p>【記載例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営者や人事担当者がダイバーシティ(多様性)マネジメントに関する研修を受講している。 ・ 仕事分担や異動において、女性にも男性と同じような機会が与えられる人事配置を行っている。 ・ 子育て中の女性に対して、時間的制約を考慮した上で、質は変えずに期待役割に応じた仕事を与えている。 ・ 自己申告制度や社内公募制度によって、女性の希望を人事配置に反映している。 ・ これまで女性の少なかった職場に配置するなど、女性の職域拡大に努めている。 ・ 非正規雇用者に対しキャリアアップのための研修等を実施している。 ・ 非正規雇用から正規雇用へ転換できる制度を導入している。 ・ 人事担当部門に女性を配置している。 ・ 女性のキャリア形成に関する相談体制を整備している。 ・ 若手社員に対し、多様なロールモデルやキャリアパス事例を紹介している。 	年 月～ 年 月～ 年 月～ 年 月～ 年 月～ 年 月～ 年 月～ 年 月～ 年 月～
今後、実施予定の取組		年 月～

② 管理職や上司を対象とした女性育成のための取組を行っている。

	取組内容	実施(予定)時期
実施している取組	<p>【記載例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職や上司を対象に、女性の能力を伸ばし、活かすためのマネジメント研修を実施している。または外部研修に上司を参加させている。 ・ 女性の意欲や能力を引き出すための面談を定期的に実施している。 ・ 固定的な性別役割分担意識を解消するための社内研修を実施している。 ・ 男女ともに公正な人事考課を行うための評価者研修を実施している。 	年 月～ 年 月～ 年 月～ 年 月～
今後、実施予定の取組		年 月～

③ 女性を対象とした能力開発のための取組を実施している。

	取組内容	実施(予定)時期
実施している取組	<p>【記載例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新たな知識や資格取得を目指す女性のための研修を実施している。または 社外研修に女性を参加させている。 ・ 資格取得費用の助成を行っている。または 資格受験に利用できる休暇制度を導入している。 ・ メンター制度(先輩社員が後輩社員の仕事やプライベートの悩みや不安などについて相談にのる制度)を導入している。 ・ 社内の会議や各種プロジェクトに女性をメンバーとして参加させている。 ・ 女性を中心としたプロジェクトチームをつくるなど、商品・サービスの企画・開発等に女性の意見を取り入れている。 	<p>年 月～</p> <p>年 月～</p> <p>年 月～</p> <p>年 月～</p> <p>年 月～</p>
今後、実施予定の取組		年 月～

3 男女がともに働きやすい職場環境づくりについて

① 長時間労働を減らすための取組を実施している。

	取組内容	実施(予定)時期
実施している取組	<p>【記載例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 組織のトップから、長時間労働是正に関する強いメッセージを発信している。 ・ 所定外労働時間削減のため、ノー残業デーを実施している。 ・ 帰りやすい職場風土に向け、管理職自身が勤務時間管理を徹底している。 ・ 残業の事前申請制度を導入している。 ・ 組織全体・部署ごとの数値目標を設定し、フォローアップを行っている。 ・ 管理職の人事考課の項目に、部下の時間外労働の項目を組み入れている。 	<p>年 月～</p> <p>年 月～</p> <p>年 月～</p> <p>年 月～</p> <p>年 月～</p>
今後、実施予定の取組		年 月～

② 仕事と家庭生活との両立のための取組を実施している。

	取 組 内 容	実施 (予定) 時期
実施している 取組	<p>【記載例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児中の職員を対象とした短時間勤務制度やフレックス制度を導入している。 ・ 男性の育児休暇取得を奨励している。 ・ 男性の家事・育児参加を進めるため、ワーク・ライフ・バランスへの取組状況を評価項目に加えている。 ・ 育児休業・短時間勤務等を利用している従業員に対し、時間当たりの生産性を重視した人事評価を行っている。 ・ 育児・介護休業を取得しやすく、円滑に職場復帰できる制度を実施している。 ・ 上司からの声かけなど、休暇制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりを行っている。 ・ 育児中に発生する突発的な休暇についても、取得がしやすい職場の雰囲気づくりを行っている。 ・ 子どもをもつ社員の学校行事やPTA活動への積極的な参加を奨励している。 	<p>年 月～</p> <p>年 月～</p> <p>年 月～</p> <p>年 月～</p> <p>年 月～</p> <p>年 月～</p> <p>年 月～</p> <p>年 月～</p>
今後、実施予定の 取組		年 月～

4 女性の登用について

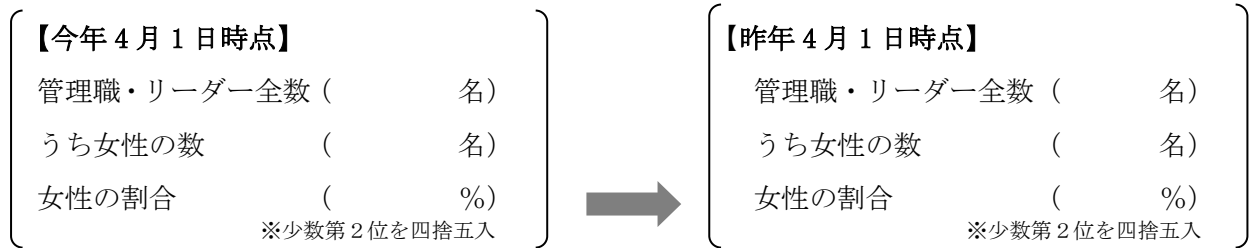
① 管理職やリーダーへの女性登用を進める取組を実施している。

	取 組 内 容	実施 (予定) 時期
実施している 取組	<p>【記載例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性登用に関する方針策定やプロジェクトチームの設置など、推進体制を整備している。 ・ 女性管理職やリーダーの登用に向けた目標を設定している。 ・ 管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成している。 ・ 子育て中の女性に応じたキャリアアップの仕組みを取り入れるなど、複数のキャリアコースを用意している。 	<p>年 月～</p> <p>年 月～</p> <p>年 月～</p> <p>年 月～</p>
今後、実施予定の 取組		年 月～

② 昇進・昇格に対する女性の意欲を高める取組を実施している。

	取 組 内 容	実施 (予定) 時期
実施している 取組	<p>【記載例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性リーダーを育成するための研修を実施している。または県の「未来きらりプログラム」など社外のリーダー育成研修に女性を参加させている。 ・ モデル(模範)となる女性を社内報等で紹介をしている。 ・ 昇進・昇格試験の受験を女性に奨励している。 ・ 一般職から総合職へのコース転換を認める制度を導入している。 	<p>年 月～</p> <p>年 月～</p> <p>年 月～</p> <p>年 月～</p>
今後、実施予定の 取組		年 月～

《参考》 管理職・リーダーに占める女性の割合の変化



◆ その他、女性活躍推進のために取り組んでいること、今後取り組む予定のことがありましたら、ご記入ください。