

# 行動計画の策定例①

## 【女性の応募者が少ないケース】

### 株式会社A 行動計画

女性技術者を増やすため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年4月1日～平成33年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性の応募者がそもそも少なく、女性の技術者が少ない。
- (2) 女性のほとんどは事務職で総務部に配置され、配置先が偏っている。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：技術職の女性を現員の2人から5人以上に増加させる。

<取組内容>

- 平成〇年 〇月～ 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の内容を見直し、改定する。
- 平成〇年 〇月～ 女子学生を対象とした現場見学会を年1回以上開催する。

目標2：これまで女性の配置のなかった現場事務所に、新たに技術系の女性社員を配置する。

<取組内容>

- 平成〇年 〇月～ 現場長ヒアリング等により女性を配属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。
- 平成〇年 〇月～ 必要な研修を実施し、配属する。

## 行動計画の策定例②

### 【管理職の女性割合が少ない会社】

#### 株式会社 B 行動計画

女性が管理職として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28年4月1日 ～ 平成32年3月31日

#### 2. 当社の課題

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。

課題2：管理職を目指す女性が少ない。

#### 3. 目標

管理職（課長級以上）に占める女性割合を20%以上にする。

#### 4. 取組内容と実施時期

- 平成○年 ○月 ～ 女性社員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングなどを実施する。
- 平成○年 月 ～ 管理職育成キャリア研修を実施する。