
一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成27年6月1日～平成30年5月31日（3年間）

2. 内容

目標1：男性の育児休業の取得を促進し、計画期間中に1人以上取得する。

<対 策>

- ◎平成28年 1月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修会の実施
- ◎平成28年 4月～ 育児休業の取得希望者（今後の予定者含む）を対象とした講習会の実施

目標2：小学校就学前までの子を持つ社員の短時間勤務制度を導入する。

<対 策>

- ◎平成27年10月～ 対象社員の把握、制度の再検討開始
- ◎平成29年 4月～ 制度導入及び社員への周知

目標3：子どもの学校行事のための休暇制度を導入する。

<対 策>

- ◎平成27年10月～ 社員のニーズの把握
- ◎平成28年 4月～ 制度検討開始
- ◎平成29年 4月～ 制度導入及び社員への周知

株式会社平田牧場 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（4年間）

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

係長級以上の役職者に占める女性の割合を25%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：昇格基準について見直しを図る。

- ◎平成28年10月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、男女公正な昇格基準となっているか精査し、必要に応じて新しい基準を検討する。
- ◎平成30年4月～ 新しい基準について検討し、課題を検証。
- ◎平成31年4月～ 新しい昇格基準に基づく評価を本格実施。

取組2：女性社員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

- ◎平成28年10月～ 研修プログラムの検討。
- ◎平成29年4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。
- ◎平成29年10月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定。
- ◎平成30年7月～ 管理職育成キャリア研修の実施。

取組3：これまで女性社員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する。

- ◎平成28年10月～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める。
- ◎平成29年4月～ 女性があまり配属されてこなかった部署に女性を配属する上での課題点を分析。
- ◎平成29年10月～ 異動対象となる女性社員へヒアリング、研修を実施。
- ◎平成30年4月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施。