

記入要領

①企業・団体名

・企業・団体名を記入してください。

②業種

・「農林漁業」「建設」「製造」「電気ガス水道」「情報通信」「運輸」「卸・小売」「飲食・宿泊」「不動産」「金融・保険」「医療・福祉」「専門・技術」「教育」「サービス」「経済・文化団体等」「その他」からお選びください。

③従業員

・従業員数及び女性比率を記載してください。

④計画期間

・計画期間を記入してください（例：平成○年度～平成△年度（3年間））。

⑤現状

・貴企業・団体の女性活躍に関する状況を記入してください。
内容は様々なものが想定されますが、一例として、女性活躍推進法で例示されている項目（「女性採用比率」「勤続年数男女差」「労働時間の状況」「女性管理職比率」等）が挙げられます。
また、ほかにも、男女差が著しいもの、男女差はあまり見られないものの男女ともに改善の余地のあるもの等も検討してみてください。

⑥分析

・女性の活躍に関する改善すべき事情について、分析して記入してください。女性が活躍することにより業績向上等が期待できることや、企業の活性化が期待できることを分析することも、目標設定のヒントになります。

⑦目標

・⑤⑥などをもとに、目標を設定してください。

⑧具体的取組（実施時期）

・目標を達成するためにいつ、どのようなことに取り組むのか記入してください。

⑨当シートの県ホームページでの公表について

・県ホームページでの公表の希望の有無及び公表を希望する際の企業・団体名の公表・非公表の希望を記入してください。シートの公表は希望するが、企業・団体名は非公表を希望する場合は、「A社」のように企業・団体名を伏せて表示します。

⑩担当者連絡先

・今後の連絡等をスムーズに行うため、御担当者の連絡先を記入してください。

《自主目標設定様式》

① 企業・団体名 _____

② 業種： _____ ③従業員： _____ 名（うち女性比率… . %）平成 . . . 現在

	内 容
計画期間	④
現状	⑤
分析	⑥
目標	⑦
具体的取組 (実施時期)	⑧

担当者連絡先 ※ここから下は公表しません。

- ⑨当シートの県ホームページでの公表について（番号に○をつけてください）
1. 希望する（全て公表） 2. 希望する（企業・団体名は非公表） 3. 希望しない

※ ⑩ 担当者連絡先

所属			職・氏名	
電話			FAX	
E-Mail				

〔自主目標 作成例①〕「出産による離職者の再雇用」に関する目標を設定

企業・団体名 有限会社〇〇

業種：情報通信 従業員： 55名（うち女性比率…45.5%）平成28.4.1現在

	内 容	着眼点																								
計画期間	平成28年度から平成30年度まで（3年間）																									
現状	勤続年数差 男性〇年、女性□年 男女差△年 配偶者出産を契機とする離職率（男性） 0.0% 出産を契機とする離職率（女性） 60.0% 育休取得者の育休復帰後5年以内の離職率 男性0.0%、女性50.0% …	女性活躍に関する現状を洗い出し（“目標ありき”ではない）																								
分析	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出産を契機として離職する女性が 60.0%（5人のうち3人退職）と高い。 ・ また、育休を取得し、職場復帰した女性のうち、5年以内に離職する人も 50.0%と高い。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> これは、仮に50人女性を採用しても、出産時に20人しか残らず、その20人のうち5年以上継続して働く人は10人=40人分の損失 </div> <ul style="list-style-type: none"> ・ 最近（直近〇年間）の、出産や育休復帰後間もない女性の離職者数と、新規採用状況を見ると、新規採用だけで従業員数を維持することは難しいことから、離職者を再雇用する制度を作る必要があるのではないかと（再雇用制度を作ることにより、介護等を理由とする離職者を再雇用する効果も期待できる）。 ・ 出産や育児を契機とする離職の防止に取り組む必要があるのではないかと。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 再雇用制度の整備及び元従業員を再雇用する際のサポート体制の整備等 ・ 出産や育児による離職の防止 <p style="text-align: center;">↓</p> <p>従業員数の維持が急がれることから、再雇用制度の検討を優先し、並行して離職防止にも取り組む。</p>	現状の要因を様々な角度から分析し、一番の問題点を絞る（例） <ul style="list-style-type: none"> ・ 業績 ・ 企業イメージ ・ 人材育成 ・ 働きやすい職場環境（人材定着） 																								
目標	再雇用制度の新設	目標（数値目標の設定）																								
具体的取組（実施時期）	①再雇用に係る給与体系、時短勤務等の整備 ②メンター制度の導入 <ul style="list-style-type: none"> ・ 継続して働く女性から、苦勞した点や社内制度の改善点等を聞き取り ・ 人事担当部署に、気軽にメンターやメンティが相談できる窓口を作る ・ メンターの役割を担う社員を対象に傾聴等の研修を実施 ③全社員への意識啓発 ④元従業員に対する再就職の呼びかけ ⑤再雇用時のスキル研修 <ul style="list-style-type: none"> ・ 必要に応じて、復職に必要なスキルの研修を行う（外部研修機関の利用） <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>①制度整備</th> <th>②メンター制度導入</th> <th>③意識啓発</th> <th>④呼びかけ</th> <th>⑤スキル研修</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H28</td> <td>給与体系等各種制度の見直し</td> <td>人事担当窓口整備等</td> <td>各種ハラスメント防止啓発</td> <td>該当者洗出し及び意向確認等</td> <td>外部研修機関との研修内容の検討</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>整備</td> <td>配属部署の職員研修</td> <td>同上</td> <td>同上</td> <td>同上</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>運用</td> <td>同上</td> <td>再雇用制度の周知</td> <td>呼びかけ</td> <td>再雇用者に対し実施</td> </tr> </tbody> </table>		①制度整備	②メンター制度導入	③意識啓発	④呼びかけ	⑤スキル研修	H28	給与体系等各種制度の見直し	人事担当窓口整備等	各種ハラスメント防止啓発	該当者洗出し及び意向確認等	外部研修機関との研修内容の検討	H29	整備	配属部署の職員研修	同上	同上	同上	H30	運用	同上	再雇用制度の周知	呼びかけ	再雇用者に対し実施	目標を実現するための取組について、具体的な内容・時期を定める
	①制度整備	②メンター制度導入	③意識啓発	④呼びかけ	⑤スキル研修																					
H28	給与体系等各種制度の見直し	人事担当窓口整備等	各種ハラスメント防止啓発	該当者洗出し及び意向確認等	外部研修機関との研修内容の検討																					
H29	整備	配属部署の職員研修	同上	同上	同上																					
H30	運用	同上	再雇用制度の周知	呼びかけ	再雇用者に対し実施																					

〔自主目標 作成例②〕女性活躍推進法案の例示項目「①女性採用比率」に関する目標を設定

企業・団体名 ○○株式会社

業種：卸・小売

従業員： 120名（うち女性比率…58%）平成 28.4.1 現在

	内 容	着眼点																																																																												
計画期間	平成 28 年度から平成 32 年度まで（5 年間）																																																																													
現状	女性採用比率 直近 5 年間の平均 16% 勤続年数差 男性○年、女性□年 男女差△年 …	女性活躍に関する現状を洗い出し（“目標ありき”ではない）																																																																												
分析	<p>①直近 5 年間の採用等実績</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">内定 (全体)</th> <th rowspan="2">うち 女性</th> <th colspan="2">職種別</th> <th rowspan="2">採用 (全体)</th> <th rowspan="2">うち 女性</th> <th colspan="2">職種別</th> </tr> <tr> <th>事務職</th> <th>営業職</th> <th>事務職</th> <th>営業職</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H23</td> <td>8</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>5</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>H24</td> <td>8</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>5</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>H25</td> <td>8</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>5</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>8</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>5</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>8</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>5</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td>8人</td> <td>3.4人</td> <td>2人</td> <td>1.4人</td> <td>5人</td> <td>0.8人</td> <td>0.6人</td> <td>0.2人</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>27.2%</td> <td>25%</td> <td>17.5%</td> <td></td> <td>16%</td> <td>12%</td> <td>4%</td> </tr> </tbody> </table> <p>その他、応募学生の内訳（専攻、志望動機）等の分析、女性社員の採用を増やすためにこれまでに実施した対応策と結果等</p> <p>②マーケティング調査 顧客男女比率 男性 30% 女性 70% 商品購入決定者 男性 10% 女性 90% （顧客アンケート等による）</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>女性が商品購入を決める割合が高いため、女性の視点からの営業を強化すれば、更なる増収につながる可能性が高い。</p> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・卒業予定の女子学生（学校）へのアプローチ・情報提供 ・内定を出した学生へのフォロー（特に営業職の安定的な採用） ・営業職（特に女性）に対するスキルアップ研修 ・女性社員の定着に向けた環境整備 <p style="text-align: right;">等</p>		内定 (全体)	うち 女性	職種別		採用 (全体)	うち 女性	職種別		事務職	営業職	事務職	営業職	H23	8	3	2	1	5	2	1	1	H24	8	3	2	1	5	0	0	0	H25	8	3	2	1	5	1	1	0	H26	8	4	2	2	5	0	0	0	H27	8	4	2	2	5	1	1	0	平均	8人	3.4人	2人	1.4人	5人	0.8人	0.6人	0.2人			27.2%	25%	17.5%		16%	12%	4%	現状の要因を様々な角度から分析し、一番の問題点を絞る（例）
	内定 (全体)				うち 女性	職種別			採用 (全体)	うち 女性	職種別																																																																			
		事務職	営業職	事務職		営業職																																																																								
H23	8	3	2	1	5	2	1	1																																																																						
H24	8	3	2	1	5	0	0	0																																																																						
H25	8	3	2	1	5	1	1	0																																																																						
H26	8	4	2	2	5	0	0	0																																																																						
H27	8	4	2	2	5	1	1	0																																																																						
平均	8人	3.4人	2人	1.4人	5人	0.8人	0.6人	0.2人																																																																						
		27.2%	25%	17.5%		16%	12%	4%																																																																						
目標	女性採用比率 計画期間中の平均 32%	目標（数値目標の設定）																																																																												
具体的取組（実施時期）	<p>①女性社員が継続就労できる環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産休、育休、時短制度等の利用がしやすい職場環境づくり（改善点の洗い出しを含む） <p>②女子学生への積極的な情報提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・興味を持つ学生の多い学校への積極的なアプローチ ・女性社員の勤務状況の開示（女性管理職の状況、産休・育休の取得率、時短制度の利用状況等） ・女性社員の声の積極的な発信 ・インターンシップの実施（女性社員との交流） <p>③スキルアップ研修</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>①環境整備</th> <th>②情報提供</th> <th>③スキルアップ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H28</td> <td>社員相談窓口の設置 採用後○年未満の女性社員に対するアンケート実施</td> <td>学校訪問</td> <td>スキルアップ研修の見直し</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>メンター育成研修開始</td> <td>女性社員勤務状況の HP 掲載</td> <td>…</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>…</td> <td>インターンシップ</td> <td>…</td> </tr> <tr> <td>H31</td> <td>メンター制度導入</td> <td>…</td> <td>…</td> </tr> <tr> <td>H32</td> <td>…</td> <td>…</td> <td>…</td> </tr> </tbody> </table>		①環境整備	②情報提供	③スキルアップ	H28	社員相談窓口の設置 採用後○年未満の女性社員に対するアンケート実施	学校訪問	スキルアップ研修の見直し	H29	メンター育成研修開始	女性社員勤務状況の HP 掲載	…	H30	…	インターンシップ	…	H31	メンター制度導入	…	…	H32	…	…	…	目標を実現するための取組について、具体的な内容・時期を定める																																																				
	①環境整備	②情報提供	③スキルアップ																																																																											
H28	社員相談窓口の設置 採用後○年未満の女性社員に対するアンケート実施	学校訪問	スキルアップ研修の見直し																																																																											
H29	メンター育成研修開始	女性社員勤務状況の HP 掲載	…																																																																											
H30	…	インターンシップ	…																																																																											
H31	メンター制度導入	…	…																																																																											
H32	…	…	…																																																																											

〔自主目標 作成例③〕イクボス宣言を行い、イクボス育成に関する目標を設定

企業・団体名 ○○株式会社

業種：卸・小売

従業員： 120名（うち女性比率…45%）平成 28.4.1 現在

	内 容	着眼点
計画期間	平成 28 年度（1 年間）	
現状	勤続年数差 男性○年、女性□年 男女差△年 管理職数 男性△人、女性○人 …	女性活躍に関する現状を洗い出し（“目標ありき”ではない）
分析	従業員数ではあまり差はないが、管理職は男性のみ。 勤続年数もあまり差はないが、男性は様々な部署を経験しているのに対し、女子は部署の移動が少なく、同じ仕事に長期間従事する傾向がある。 また、社内アンケートを行ったところ 「社の、女性活躍への姿勢や取組みがよくわからない」「女性の部下をどのように育ててよいかわからない」「女性は、積極的に仕事を振ろうとしても尻込みをする」「女性の長時間勤務は家庭（育児）との両立を考えると無理」といった意見が寄せられた。 【課題】 ・社の方針を社員に周知する必要性（社外に公表すればイメージアップにつながる） ・男女社員の意識改革 ・部下育成に関する研修等の必要性 ・女性の様々な部署への積極登用 ・長時間労働の改善 等 ↓ まずは意識改革から取り組むこととする	現状の要因を様々な角度から分析し、一番の問題点を絞る (例) ・業績 ・企業イメージ ・人材育成 ・働きやすい職場環境（人材定着）
目標	社長自らイクボス宣言を行い社内外に取組姿勢をアピールするとともに、イクボス養成制度を立ち上げる	目標
具体的取組（実施時期）	①イクボス宣言の実施 ・当社の取組や他企業の宣言内容等を検討し、内外に向け宣言を行う ②イクボス養成制度の立ち上げ ・積極的にイクボスになろうとする社員を募集し、社内イクボス・ネットワークを立ち上げる（初年度：○人程度） ・応募した社員に、社員養成セミナー等の研修やイクボス勉強会に参加させる仕組みを作る ③来年度以降の取組の検討 ・イクボスを増やすための対策やイクボス養成の検討等を行う ・イクボス以外の取組の検討	目標を実現するための取組みについて、具体的な内容・時期を定める

※イクボス…部下の育児と仕事の両立を支援する管理職（性別を問わない）