株式会社人材育成社 「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画

（参考）

女性が能力をより発揮し活躍できるよう、更なる「教育の充実」「環境整備」に向け、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 （５年間）

２．当社の課題

・キャリアアップに対する意識向上に向けては、段階に応じた育成プログラム等による意識の醸成が重要

・上位職位へのチャレンジ意識を向上させるために、更なる働く環境の整備が必要

・活躍の領域と視野を広げるため、従来男性が中心の営業職務等を含めた幅広い業務を経験することが必要

３．目標

・管理職（リーダー職）に占める女性の割合を30％程度とする

・採用者に占める女性比率を30％以上とする（平成29～33 年度採用における平均値）

・男女ともに有給休暇の年間取得日数を16 日間とする

・女性の営業職務従事者を27 年度比50％増とする

４．取組内容と実施時期

取組１：チャレンジ意欲の醸成等を目的とした「次期リーダー候補者を対象とした育成プログラム」の実施

・平成28 年４月～ 所属から次期リーダー候補者の女性職員を選抜

・平成28 年６月～ 次期リーダー候補者を一堂に会し、意識・行動変革に向けてキャリアサポートフォーラムを開催

・平成28 年７月～ 社外ｅラーニング、通信教育の受講

・平成28 年７月～ キャリアアップをサポートする面談の実施

取組２：意識醸成・能力開発を目的とした「女性職員の体系的な育成プログラム」の実施

・平成28 年４月～ 各リーダーを対象とした研修の実施

・平成28 年６月～ 入社８年目の総合職を対象とした研修

・平成28 年６月～ 入社１・２年目の一般職を対象とした研修（入社１年目：10 月、入社２年目：６月）

・平成28 年６月～ 入社３年目の一般職および契約社員からの正社員登用者を対象とした研修

・平成28 年９月～ 女性上級管理職を対象とした研修

・平成28 年12 月～入社３年目の総合職を対象とした研修

※職位別の実施、公募等により全職員が研修に参加可能

取組３：次期リーダー候補となる優秀な人材確保や競争力の強化に向けた新たな採用の取組み

以下について、平成28年度より実施

・女性応募者を対象とした「女性職員の働き方の相談会（仮称）」を随時開催

・女性応募者に対して、特定の先輩職員が当社の窓口として就職活動の相談相手となり、当社への理解を深める

・入社案内や採用ホームページ等に掲載する先輩職員紹介の女性割合を高め、幅広く活躍できることを伝える

取組４：社内公募制度（ジョブ・トライ・システム※） の活用を継続促進

※「社内公募制度（ジョブ・トライ・システム）」とは、自らが希望する「職務」・「役職」を自由に選択し応募できる制度

・当制度の更なる活用を促進することで、自主的に行動できる人材育成の促進ならびに職務領域の拡大につなげる

取組５：管理職を対象とした「女性活躍推進セミナー」の実施

・平成28 年度より、年２回開催

・女性の活躍をサポートすべく、管理職のさらなる意識の向上を図る

取組６：男女ともにイキイキと働くための労働環境の更なる整備

・計画的な有給休暇取得促進を継続実施（事前に休暇を登録申請する「計画年休制度」の活用徹底）

・平成28 年度より、現在実施している毎週水曜日の「ノー残業デー」のうち月１回を、管理職が率先して定時退社する

「イクボスデー」として設定 （本社：第１水曜日、支社・営業所：第２水曜日）

以上