

4. 改善を支援した企業における取組事例と対応例

問題点		業種 (常用雇用する 労働者数)	具体例	改善取組の内容	効果
① 行動計画に関する問題	a・現状把握・ 課題分析が不十分	雇用管理区分ごとに分析されておらず、全体としての把握になっている	パート社員が重要な戦力なのに、課題分析に含まれていない。	社内報でパート社員の活躍を紹介する。トップ面談で活躍モチベーションを高める。	パート社員を含め、全社員の長期就労や活躍モチベーションの向上につながった。
		現場の女性社員の声・ニーズが反映されていない	女性社員へのアンケートやヒアリングを経ずに課題分析を実施している。	社内横断プロジェクトを結成し、定期的な計画の見直しや進捗報告の場として機能させる。	行動計画の目標である、女性社員の技術系職種への理解が深まった。
	b・目標設定に問題	女性活躍の意義付けが十分になされていない	社員に女性活躍の取組の意義が伝わっておらず、採用のためのアピールという誤った認識を持たれている。	社員アンケートを実施して、年齢や性別に関係なく、全社員が活躍するための取組であることを再周知する。	全社的に取組への意欲が高まった。
		目標設定が部分的であり、課題全体に対応していない	全社的な両立支援制度の活用が課題であるのに、育休対象者への情報提供のみを目標としている。	社内報で育休復帰者の体験を発信する等、全社員に仕事と家庭生活が両立できる環境であることを周知する。	全社員の両立支援制度への理解が深まった。
		取組期間が短い、実施時期の明記がない	計画期間全体は3年間なのに、取組期間が1年のみとなっている。	次期行動計画策定に向けて、取組の内容を含めて見直しを実施する。あわせて中間指標も設定する。	行動計画の達成状況が効果的に検証できた。
		具体的な取組内容や実施回数が明記されず、水準が曖昧である	長時間労働の改善を目指しているが、行動計画の目標は職場環境改善の整備という抽象的な表現に留めている。	現場の実情や意見を尊重しつつ、業務の繁閑を踏まえて達成可能な水準の目標設定を行う。	柔軟な方法での勤務改善を目標にして働き方改革を通じた取組の意欲が高まった。
	c・取組内容が問題	課題・目標達成に対応した取組になっていない	女性運転手の採用ができていないことが課題だが、正社員採用に固執していたため結果につながらない。	パートからの転換も視野に入れ、新たな柔軟な働き方ができる求人枠・求人条件を設け、自社の強みと共にホームページでPRする。	女性の応募が見込まれ、行動計画の目標である採用拡大への取組が一步前進した。
		表面的、一時的な対策に留まっている	採用拡大に向けた取組が採用活動に偏重しており、定着に関する取組が十分でない。	採用から定着までを一貫した取組にすることで、相乗効果を生み出す。	応募者の関心が高まるとともに、在籍している女性社員の意識も変化した。
		取組の対象を限定し、全体の取組になっていない	研修や育成カリキュラムの対象が一部の管理職候補者に限定されている。	雇用管理区分や性別を限定せず、パート社員含めた全社員を対象とした教育研修制度へ見直す。	技能検定合格などパート社員の活躍意欲が向上した。