**女性活躍推進法に基づく**

**一般事業主行動計画**

**策定例**

**（常時雇用する労働者数300人以下の事業主用）**

**計画例A　女性が少ない（応募が少ない）会社向け**

**計画例B　女性の離職率が高い会社向け**

**計画例C　残業時間が多い会社向け**

**計画例D　女性管理職の割合が低い会社向け**

**計画例E　さらなる女性活躍推進を目指す会社向け**

**計画例①　製造業**

**計画例②　医療、福祉**

**計画例③　医療、福祉**

**計画例④　卸売業、小売業**

**計画例⑤　サービス業**

**★ 行動計画には①計画期間 ②目標 ③取組内容とその実施時期が必要です。**

**★ 目標には必ず数値が必要です。**

**★ 自社の課題に応じ、複数の計画例を組み合わせることや、計画例の一部を抜粋して作成することも可能です。**

**★ 行動計画を策定したら、自社の労働者へ周知し、外部へ公表しましょう。**

**株式会社A　女性活躍推進法に基づく行動計画**

**女性が少ない（応募が少ない）会社向け**

**１．計画期間　令和４年４月１日～令和〇年〇月〇日**

**２．目標と取組内容**

**目標**

 **採用者に占める女性割合を〇％以上とする**

 **〇〇職の女性を現在より〇人以上増やす**

**取組内容**

**①令和〇年〇月～**

**女性が活躍できる企業であることをPRするための施策を検討する。**

**②令和〇年〇月～**

**会社案内やHPに社内で活躍する女性の紹介ページを掲載する。**

**③令和〇年〇月～**

**地方公共団体等が開催する合同企業面接会に年〇回以上参加する。**

**④令和〇年〇月～**

**〇〇職・〇〇部門へ女性を積極的に配置する方針を立てる。**

**⑤令和〇年〇月～**

**全女性社員を対象に、業務内容を周知するための研修会を実施する。**

**⑥令和〇年〇月～**

**パートから正社員への転換制度を管理職から積極的に勧奨する。**

**株式会社B　女性活躍推進法に基づく行動計画**

**女性の離職者が多い会社向け**

**１．計画期間　令和４年４月１日～令和〇年〇月〇日**

**２．目標と取組内容**

**目標**

 **男女ともに平均勤続年数を〇年以上とする**

 **育児休業取得率を男性〇%・女性〇％以上とする**

**取組内容**

**①令和〇年〇月～**

**育児休業等の両立支援制度について、利用者にアンケートを行う。**

**②令和〇年〇月～**

**利用可能な両立支援制度をまとめたパンフレットを作成・配布する。**

**③令和〇年〇月～**

**妊娠の報告があった場合には直属の上司や人事担当が面談を行い、妊娠から職場復帰までのプランを作成する。**

**④令和〇年〇月～**

**ハラスメント防止について全社員を対象とした研修を行う。**

**⑤令和〇年〇月～**

**管理職へ向けたハラスメント防止研修を〇期に〇回行う。**

**⑥令和〇年〇月～**

**全社員へ定期的に意識調査（職場風土やハラスメント、仕事のやりがい等）を行う。**

**株式会社C　女性活躍推進法に基づく行動計画**

**残業時間が多い会社向け**

**１．計画期間　令和４年４月１日～令和〇年〇月〇日**

**２．目標と取組内容**

**目標**

 **全社員の残業時間を月平均〇時間以内とする**

 **〇〇課の残業時間を毎月〇時間以下とする**

**取組内容**

**①令和〇年〇月～**

**各自の業務内容や量を把握の上、不要な業務を検討し簡素化を図る。**

**②令和〇年〇月～**

**毎週〇曜日をノー残業デーとし、全社員の定時退社を徹底する。**

**③令和〇年〇月～**

**残業時間数の目標を各自設定し、達成状況を社内で共有する。**

**④令和〇年〇月～**

**幹部会議にてフレックスタイム制やテレワークの導入を検討する。**

**⑤令和〇年〇月～**

**月別にモデル部署を設定し、フレックスタイム制を試行する。**

**⑥令和〇年〇月～**

**各部署の業務内容を分析し、テレワーク可能な業務をリスト化する。**

**株式会社D　女性活躍推進法に基づく行動計画**

**女性管理職の割合が低い会社向け**

**１．計画期間　令和４年４月１日～令和〇年〇月〇日**

**２．目標と取組内容**

**目標**

 **女性管理職（課長以上）を現在より〇人以上増やす**

 **主任・係長級の女性割合を〇％以上とする**

**取組内容**

**①令和〇年〇月～**

**管理職候補の女性社員向けの研修の内容を見直し、改善策を検討する。**

**②令和〇年〇月～**

**管理職への登用基準を見直し、必要な資格や経験等を明示する。**

**③令和〇年〇月～**

**管理職養成のための研修を年〇回行い、キャリア意識の醸成を図る。**

**④令和〇年〇月～**

**現在活躍している管理職の女性をロールモデルとして紹介する。**

**⑤令和〇年〇月～**

**女性管理職と全女性社員の交流会を企画し、ネットワーク形成を支援する。**

**⑥令和〇年〇月～**

**交流会実施後にアンケートを行い、次回以降の改善策を検討する。**

**株式会社E　女性活躍推進法に基づく行動計画**

**さらなる女性活躍推進を目指す会社向け**

**１．計画期間　令和４年４月１日～令和〇年〇月〇日**

**２．目標と取組内容**

**目標**

 **全社員の年次有給休暇取得日数を〇日※以上とする**

 **キャリアアップ研修の受講率を〇％以上とする**

**（※10日以上付与されている労働者は年５日以上の取得が義務付けられています。）**

**取組内容**

**①令和〇年〇月～**

**管理職会議にて月〇回以上の年次有給休暇取得を徹底するよう周知する。**

**②令和〇年〇月～**

**全ての部署に年次有給休暇日数管理表を配付し、人事担当課と共有する。**

**③令和〇年〇月～**

**各自の年次有給休暇取得状況を本人と所属長に毎月メールで知らせる。**

**④令和〇年〇月～**

**研修の対象者を全社員とし、他社の事例を参考として研修内容を見直す。**

**⑤令和〇年〇月～**

**全社員が受講できるよう各部署で業務スケジュールを調整する。**

**⑥令和〇年〇月～**

**受講者の意見をもとに現場で役立つようロールプレイング研修を導入する。**

**株式会社①　女性活躍推進法に基づく行動計画**

**製造業**

**当社の課題：女性の応募者が少なく、〇〇職の女性が少ない。**

**工場長・リーダー等の役職を目指す女性が少ない。**

**１．計画期間　令和４年４月１日～令和〇年〇月〇日**

**２．目標と取組内容**

**目標**

 **〇〇職の女性を現在より〇人以上増やす**

 **係長・主任級の女性割合を〇％以上とする**

**取組内容**

**①令和〇年〇月～**

**「女性が働きやすく、活躍できる職場」をアピールする。**

**②令和〇年〇月～**

**会社案内やHPに社内で活躍する女性の紹介ページを掲載する。**

**③令和〇年〇月～**

**女性専用トイレやロッカールームの設置等、受け入れる環境を整備する。**

**④令和〇年〇月～**

**女性管理職を交えた女性社員同士の交流会を実施する。**

**⑤令和〇年〇月～**

**工場で働く女性社員向けに業務に関わる悩みを相談できる窓口を設置する。**

**⑥令和〇年〇月～**

**自己分析やディスカッションを取り入れたキャリア研修を年〇回実施する。**

**株式会社②　女性活躍推進法に基づく行動計画**

**医療、福祉**

**当社の課題：育児・介護による退職者が多く、人材確保が難しい。**

**女性の方が多いが、管理職に占める割合は低い。**

**１．計画期間　令和４年４月１日～令和〇年〇月〇日**

**２．目標と取組内容**

**目標**

 **既存の両立支援制度を見直し、年〇回以上周知する**

 **管理職に占める女性割合を〇％以上とする**

**取組内容**

**①令和〇年〇月～**

**育児・介護と仕事の両立について、経営会議により組織全体で理解を深める。**

**②令和〇年〇月～**

**両立支援制度について紹介するパンフレットを作成し、全社員に周知する。**

**③令和〇年〇月～**

**育児短時間勤務の対象を小学生までとする等、法を上回る制度を導入する。**

**④令和〇年〇月～**

**残業時間数の目標を管理職も含め各自設定し、達成状況を社内で共有する。**

**⑤令和〇年〇月～**

**社員へのアンケートやヒアリング結果をふまえた研修プログラムを作成し、管理職育成のための研修を年〇回実施する。**

**⑥令和〇年〇月～**

**個別面談を行い、個々人に応じたキャリアプランの作成を支援する。**

**社会福祉法人③　女性活躍推進法に基づく行動計画**

**医療、福祉**

**当法人の課題：男女ともに継続勤務年数が短い。**

**大半が女性だが、多くが〇〇職であり配置に偏りがある。**

**１．計画期間　令和４年４月１日～令和〇年〇月〇日**

**２．目標と取組内容**

**目標**

 **男女ともに平均継続勤務年数を〇年以上とする**

 **〇〇職に占める女性割合を〇％以上とする**

**取組内容**

**①令和〇年〇月～**

**毎週〇曜日をノー残業デーとし、全部署で定時退社を徹底する。**

**②令和〇年〇月～**

**可能な職種や部署から、時差出勤やフレックスタイム制の導入を検討する。**

**③令和〇年〇月～**

**パートや派遣労働者の正社員登用、一般職から総合職への転換を推進する。**

**④令和〇年〇月～**

**新たに女性を配置するにあたっての課題について、管理職や現職の女性職員からヒアリングを行い、検討結果を元に必要な対策を行う。**

**⑤令和〇年〇月～**

**業務に必要なスキルを身に付けるための研修を実施する。**

**⑥令和〇年〇月～**

**相談窓口を設置すると共に、〇期ごとにフォローアップのための面談を行う。**

**株式会社④　女性活躍推進法に基づく行動計画**

**卸売業、小売業**

**当社の課題：長く勤める女性が多いが、女性管理職は少ない。**

**仕事の生産性をさらに向上させ、人材を確保したい。**

**１．計画期間　令和４年４月１日～令和〇年〇月〇日**

**２．目標と取組内容**

**目標**

 **店長・副店長の女性を現在より〇人以上増やす**

 **全社員の年次有給休暇取得率を〇％以上とする**

**取組内容**

**①令和〇年〇月～**

**男女間格差是正のため、女性を積極的に管理職登用する方針を設定する。**

**②令和〇年〇月～**

**業務以外の管理・指導等に関する知識を学べるよう、研修を充実させる。**

**③令和〇年〇月～**

**候補となる社員にヒアリングを行い、管理職のやりがいや魅力を伝える。**

**④令和〇年〇月～**

**ワークライフバランスを推進する方針を経営トップからアピールする。**

**⑤令和〇年〇月～**

**夏季休暇やリフレッシュ休暇により、年〇回1週間以上の休暇取得を促す。**

**⑥令和〇年〇月～**

**店舗ごとに業務にかかる手間や時間を点検した上で、必要に応じて新たなシステムやサービスを導入し、生産性の向上を図る。**

**株式会社⑤　女性活躍推進法に基づく行動計画**

**サービス業**

**当社の課題：年間を通して長時間労働が多い。**

**女性を多く採用しているが、離職率が高い。**

**１．計画期間　令和４年４月１日～令和〇年〇月〇日**

**２．目標と取組内容**

**目標**

 **各月の時間外労働を平均〇時間以下とする**

 **男性と同程度となるよう、女性の平均勤続年数を〇年以上とする**

**取組内容**

**①令和〇年〇月～**

**各自の業務内容の把握により分担を見直し、効率化を図る。**

**②令和〇年〇月～**

**時間外労働の状況を月〇回のミーティングで共有し、改善策を検討する。**

**③令和〇年〇月～**

**管理職から率先してフレックスタイム制やテレワークの利用を推進する。**

**④令和〇年〇月～**

**定期的に意識調査（仕事のやりがいや職場風土、ハラスメント等）を実施し、改善策を検討する。また、退職者へのヒアリングも併せて行う。**

**⑤令和〇年〇月～**

**育児休業等を取得しやすい環境づくりのため、管理職へ啓発活動を行う。**

**⑥令和〇年〇月～**

**子育て中の社員が一時的に短時間勤務となった場合でも継続的にキャリアを積めるよう、短時間正社員制度を導入する。**