課題：女性労働者が少ない(応募が少ない)

A社　行動計画

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を次のとおり策定する。

１．計画期間　令和４年４月１日～令和９年３月31日

２．目標と取組内容

　　　　　　目標：　〇〇職の女性労働者の採用を１人以上増やす。

　　　　　取組内容　令和〇年〇月～　女性労働者が活躍できる企業であることをPRする。

（会社案内・ホームページに掲載）

令和〇年〇月～　女性がいない又は少ない部門（〇〇部門）・職種（〇〇職）への

女性労働者の積極的な配置。

課題：管理職の女性割合が低い

Ｂ社　行動計画

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を次のとおり策定する

１．計画期間　令和４年４月１日～令和９年３月31日

２．目標と取組内容

　　　目標：　課長以上の管理職の女性労働者を１人以上増やす。

取組内容　令和〇年〇月～　〇〇職・〇〇部門等における女性労働者の配置拡大と

多様な職務経験の付与を実施する。

　　　　　　　　　令和〇年〇月～　管理職候補となる女性労働者の育成研修を行う。

課題：管理職の女性割合が低い

Ｃ社　行動計画

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を次のとおり策定する。

１．計画期間　令和４年４月１日～令和９年３月31日

２．目標と取組内容

　　　　　　目標：　管理職男女比と全労働者男女比が同程度になるように女性管理職を〇％まで増やす。

取組内容　令和〇年〇月～　男女公正な昇進基準となっているか検証・見直しを行う。

令和〇年〇月～　管理職候補となる男女労働者に対して管理職育成研修を実施する。

課題：女性の平均勤続年数が男性より短い

Ｄ社　行動計画

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を次のとおり策定する。

１．計画期間　令和４年４月１日～令和９年３月31日

２．目標と取組内容

　　目標：　女性労働者の平均勤続年数を現在の〇年より１年以上のばす。

　　　　取組内容　令和〇年〇月～　利用できる両立支援制度とハラスメント防止について

管理職を含む労働者に周知徹底する。

　　　　　　　　　　令和〇年〇月～　年次有給休暇を取得推進する取り組みを行う。

課題：残業時間が多い

Ｅ社　行動計画

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を次のとおり策定する。

１．計画期間　令和４年４月１日～令和９年３月31日

２．目標と取組内容

　　　　　　目標：　労働者１人当たりの月平均残業時間を〇時間以内とする。

取組内容：令和〇年〇月～　ノー残業デーや定時退社の呼びかけをする。

　　　　　　　　　　令和〇年〇月～　業務の優先順位付けや業務分担の見直しを行う。

課題：残業時間が多い

Ｆ社　行動計画

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を次のとおり策定する。

１．計画期間　令和４年４月１日～令和９年３月31日

２．目標と取組内容

　　　　　　目標：　労働者１人当たりの年次有給休暇の取得日数を、平均年間〇日以上とする。

取組内容：令和〇年〇月～　年次有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況をとりまとめる。

　　　　　 　　　　 令和〇年〇月～　社内広報誌等で年次有給休暇取得促進キャンペーンを行う。

他、「有給休暇の平均取得率を現在より〇％のばす」、

「〇日付与されている者は１年に△日以上取得する」、

正社員、契約社員等、雇用管理区分別に数値目標を設定する方法もあります