

かんたんフローチャート行動計画例

【タイプ A (女性の管理職登用を進めたい会社) - 例 1】

株式会社〇〇 行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

○計画期間 令和 年 月 日～令和 年 月 日

○目標

目標：管理職に占める女性労働者の割合を〇%とする（現状〇%）

○取組内容・実施時期

令和 年 月～ 高度な知識、スキルを身につけるキャリア研修の開催

令和 年 月～ 管理職に対するワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発

令和 年 月～ 管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等の見直し

【タイプ A (女性の管理職登用を進めたい会社) - 例 2】

株式会社〇〇 行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

○計画期間 令和 年 月 日～令和 年 月 日

○目標

目標：管理職手前の役職者（係長）に占める女性労働者の割合を〇%とする（現状〇%）

○取組内容・実施時期

令和 年 月～ 女性のキャリア意識形成を目的とした周知(女性管理職の経験談をまとめた社内報の作成)

令和 年 月～ 管理職のワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発

令和 年 月～ 高度な知識、スキルを身につけるキャリア研修の開催

お問い合わせ：広島労働局 雇用環境・均等室
TEL (082)221-9247

【タイプB（女性の就業継続を進めたい会社）－例1】

株式会社〇〇 行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

○計画期間 令和 年 月 日～令和 年 月 日

○目標

目標：男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を〇%以上とする

○取組内容・実施時期

令和 年 月～ 現在利用可能な両立支援制度を周知する。（社員向けパンフレットの作成、配布）

令和 年 月～ 育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入

令和 年 月～ 有給休暇取得を推進するために、取得計画を作成、管理職による率先取得

【タイプB（女性の就業継続を進めたい会社）－例2】

株式会社〇〇 行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

○計画期間 令和 年 月 日～令和 年 月 日

○目標

目標：働きやすい職場環境をつくり就業継続できるよう、男女ともに育児休業取得率を〇%とする

○取組内容・実施時期

令和 年 月～ 現在利用可能な両立支援制度を周知する。（社員向けパンフレットの作成、配布）

令和 年 月～ 取得をためらう男性社員にもアピールする両立支援リーフレットを作成、配布

令和 年 月～ 取得者へのフォローアップ（定期的な連絡

お問い合わせ：広島労働局 雇用環境・均等室
TEL (082)221-9247

【タイプC（まずは女性を受け入れる環境を整えたい会社）－例1】

株式会社〇〇 行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

○計画期間 令和 年 月 日～令和 年 月 日

○目標

目標：採用者に占める女性労働者の割合を〇%とする

○取組内容・実施時期

令和 年 月～ 女性採用拡大方針の社内決定、意識統一

令和 年 月～ 女性採用に当たっての課題の洗い出し、改善施策の実施

令和 年 月～ 求職者に対する積極的な広報（採用説明会で女子学生へ積極アピール、インターンシップ）

【タイプC（まずは女性を受け入れる環境を整えたい会社）－例2】

株式会社〇〇 行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

○計画期間 令和 年 月 日～令和 年 月 日

○目標

目標：月平均残業時間を〇時間まで削減する

○取組内容・実施時期

令和 年 月～ 職場における業務削減の取り組みを開始（会議・資料作成の効率化等）

令和 年 月～ ノー残業デー等の啓発を継続

令和 年 月～ 残業実績の見える化、毎月実績を確認しながら推進管理

お問い合わせ：広島労働局 雇用環境・均等室
TEL (082)221-9247

【タイプD（女性の役割の幅を広げたい会社）－例1】

株式会社〇〇 行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

○計画期間 令和 年 月 日～令和 年 月 日

○目標

目標：技術職の採用者に占める女性労働者の割合を〇%とする

○取組内容・実施時期

令和 年 月～ 特に採用が少ない技術職への女性採用方針を決定

令和 年 月～ 求職者に対する積極的な広報（採用説明会で女子学生へ積極アピール）

令和 年 月～ 女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施

【タイプD（女性の役割の幅を広げたい会社）－例2】

株式会社〇〇 行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

○計画期間 令和 年 月 日～令和 年 月 日

○目標

目標：〇〇部で働く女性労働者の割合を計画期間終了時に〇%とする

○取組内容・実施時期

令和 年 月～ 〇〇部の女性配置に向けた問題点の洗い出し（長時間労働、業務内容等）

令和 年 月～ 問題点改善に向けた取組み

お問い合わせ：広島労働局 雇用環境・均等室
TEL (082)221-9247

【タイプE（更なる女性活躍推進に向けた取組を行いたい会社）－例1】

株式会社〇〇 行動計画

男女ともにより一層働きやすい雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

○計画期間 令和 年 月 日～令和 年 月 日

○目標

目標：非正規社員から正社員への転換実績を〇人以上とする

○取組内容・実施時期

令和 年 月～ 非正規社員に正社員転換に当たってハードルとなる項目の聴取、改善

令和 年 月～ 正社員転換者の経験談などを社内報に掲載、周知

令和 年 月～ 正社員転換制度の見直し（より利用しやすい制度への改善）

【タイプE（更なる女性活躍推進に向けた取組を行いたい会社）－例2】

株式会社〇〇 行動計画

男女ともにより一層働きやすい雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

○計画期間 令和 年 月 日～令和 年 月 日

○目標

目標：月平均残業時間を〇時間まで削減する

○取組内容・実施時期

令和 年 月～ ノー残業デーの完全実施（総務部による各部への声掛け、点検）

令和 年 月～ 部署別残業時間の見える化（役員会議への資料提出）、問題点の検証・改善

令和 年 月～ 優良な効率化の取り組みを他部署へ共有

お問い合わせ：広島労働局 雇用環境・均等室
TEL (082)221-9247