

# ▶ 一般事業主行動計画の策定例

8ページで説明した行動計画について、策定例をご紹介します。自社の課題にあった行動計画を策定してください。

## ▶▶ 策定例①

常時雇用する労働者数が301人以上の事業主の場合、原則、9ページに記載のある①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。

### 株式会社 A 行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2022年4月1日 ～ 2025年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

区分①「職業生活に関する機会の提供」に関する数値目標！

**目標1：管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を30%以上にする。**

#### <取組内容>

- 2022年 4月～ 経営層や管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換の実施
- 2022年10月～ 女性管理職に対するヒアリングの実施及びロールモデルとして社員に紹介
- 2023年 1月～ 管理職養成のための研修カリキュラム作成及び昇進・昇格の評価基準や運用等の確認及び見直し
- 2023年 4月～ 管理職候補の女性を対象として研修を2ヶ月に1回実施（2024年9月まで）
- 2024年11月～ 管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施

区分②「職業生活と家庭生活の両立」に関する数値目標！

**目標2：男女とも平均勤続年数を10年以上とする。**

#### <取組内容>

- 2022年 4月～ 過去3年の平均残業時間を部署ごとに確認
- 2022年 6月～ 全社員を対象に育児・介護関係制度に関する調査の実施
- 2022年10月～ 育児休業及び介護休業からの復職者に対し、上司、人事担当者による面談を年2回開催
- 2023年 4月～ フレックスタイム制度や時差出勤制度の運用について見直しの開始、社員にアンケートを実施
- 2023年10月～ フレックスタイム制や時差出勤制度の問題点を反映させた運用を試行的に開始

## ▶▶ 策定例②

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主の場合、1つ以上の数値目標を定める必要があります。

### 株式会社B 行動計画

女性の技術職を増やし、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3年4月1日 ～ 令和5年3月31日

○目標

**目標：技術職の女性を2人から5人以上にする。**

○取組内容・実施時期

**取組内容：女性社員の事務職から技術職への転換を促す。**

令和3年 4月～ 事務職から技術職への転換を希望する女性を対象とした職種転換制度の導入の検討を開始

令和3年 10月～ 技術職への転換希望調査開始

令和4年 4月～ 技術職への転換希望者に対する研修開始

**取組内容：女性が工場で働きやすいような環境整備を行う**

令和3年 4月～ 現在、技術職として働いている女性2名にヒアリングを実施

令和3年 6月～ 現場長にヒアリング結果等による女性を配属する上での課題について周知

令和4年 1月～ 電動式の〇〇を購入し、女性でも重量物を持ち上げやすいようにする

令和4年 1月～ 時間単位の年次有給休暇を導入