

モデル行動計画 A：301人以上（管理職の女性割合が低い会社）

株式会社 A

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間

2. 目標と取組内容・実施時期

職業生活に関する機会の提供に関する区分、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の区分ごとに1つ以上の数値目標を立てる必要があります。パンフレット7～9Pを参照ください。

目標1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

管理職に占める女性割合を2026年3月末までに30%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2021年4月～ 係長級の社員に対して実施している研修において、キャリアアップへの意識啓発を目的としたプログラムを追加する。
- 2022年4月～ 管理職を対象に、人事評価基準に対する認識をそろえるため、ダイバーシティマネジメントや公正な人事評価に関する研修を実施する。
- 2023年4月～ 現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準となっていないか、男女公正な評価基準になっているか精査し、必要に応じて見直しを検討する。
- 2024年4月～ 新しい評価基準について試行開始する。
- 2025年4月～ 新しい評価基準に基づく評価を導入する。

目標に対する取組内容とその実施時期を明記しましょう。

目標2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

管理職一人当たりの月平均残業時間を15時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

- 2021年4月～ 長時間労働是正に関するトップメッセージの発信。
- 2021年10月～ 管理職を対象とした業務効率化に関するアンケートを実施する。
- 2022年4月～ アンケート結果をもとに、管理職の業務効率化の施策を検討し、実施する。
- 2024年4月～ 業務効率化及び残業時間削減の好事例を収集し、管理職から部署内に取組を広げる。

○女性の活躍に関する情報公表 【2021年4月現在】

管理職に占める女性労働者の割合 15%
男女の平均継続勤務年数の差異 4.5年

女性活躍に関する情報公表はパンフレット19Pの①と②の区分ごとにそれぞれ1項目以上を選択して、2項目以上を公表することが義務付けられています（おおむね年1回以上更新する必要があります）。女性の活躍推進企業データベースも活用ください。

モデル行動計画 B：301人以上（女性の配置に偏りがある会社）

株式会社B

女性活躍推進法、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

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うため、次のよう
行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間

2. 目標と取組内容・実施時期

<女性活躍推進法に基づく目標>

次世代法の目標か女活法の目標かが分かるように表示しましょう

目標1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

技術職の女性社員を現員の20人から40人以上に増加させる。

<実施時期・取組内容>

- 2021年4月～ 技術職の女性の応募を増やすため、学生向けパンフレットの内容を見直し、改定する。
- 2021年10月～ 女性の体格に合わせた安全具を導入する。
- 2022年2月～ 女子学生を対象とした現場見学会を年2回以上開催する。

目標2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

男性社員の育児休業取得率を30%以上とする。

女活法に基づく目標は、職業生活に関する機会の提供に関する区分、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の区分ごとに1つ以上の数値目標を立てる必要があります。パンフレット7～9Pを参照ください。

<実施時期・取組内容>

- 2021年4月～ 現行の出産・育児に関する社内ハンドブックを改定し、男性社員の育児休業取得に関する情報を盛り込む。
- 2022年4月～ 全管理職を対象として、男性部下の育児休業取得に関する制度や支援の方法について研修を行う。（毎年2回実施）
- 2022年4月～ 配偶者が出産した男性社員を対象として、人事部及び上司から育児休業取得をすすめるとともに、上司主導で部署全体の業務の配分についての見直しを実施する。

<次世代育成支援対策推進法に基づく目標>

目標3

年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間15日以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2021年4月～ 年次有給休暇の取得状況について、実態を把握する。
- 2022年4月～ 社内報で年次有給休暇の取得促進について社員に周知する。
- 2022年10月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を実施する。