**モデル行動計画Ａ：１．採用（女性の採用を増やしたい）と３.働き方（残業を削減したい）例一体型でも可**

**株式会社 A**

**女性活躍推進法（・次世代法）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 令和４年４月1日　～　令和９年３月31日

2. 当社の課題

・女性からの応募が少ない。

・女性に適した業務がないという先入観があり、女性の採用が進んでいない。

・残業が多く、仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、結婚や出産等のライフイベントを機に退職する社員が多い。

3. 目標と取組内容・実施時期

**目標1：全社員に占める女性の割合を30％以上とする。**（女活①）

＜実施時期・取組内容＞

⚫ 令和4年10月～ 女子学生からの応募を増やすため、就職説明会等で積極的な広報を行う。

⚫ 令和6年4月～ 仕事と育児の両立を支援するため、定期的に管理職に対して当社の育児関連制度の周知と意識啓発を実施する。

⚫ 令和7年4月～ 社内の配置転換のルールを明確化する。

⚫ 令和8年4月～ 女性が少ない○○部への女性の積極的な配置をする。

**目標2：全社員の一月当たりの平均残業時間を10時間以内とする。**（女活②、次世代）

＜実施時期・取組内容＞

⚫ 令和4年4月～ 長時間労働削減の方針について、経営トップからメッセージを発信する。

（毎年１回実施）

⚫ 令和5年4月～ 部門ごとに業務内容の見直しを実施し、効率化に向けての計画を策定する。

⚫ 令和6年4月～ 毎週水曜日と金曜日は、管理職も含めた完全定時退社とする。

⚫ 令和7年4月～ 部門ごとの業務効率化計画の進捗を経営会議での報告事項とする。

⚫ 令和8年4月～ 社内の業務効率化への優れた取組に対して表彰を行い、好事例として全社に展開する。