**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。

**モデル行動計画Ｂ：１．採用（女性の採用を増やしたい）と２．配置・育成（正社員を登用したい）例**

株式会社 B

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

すべての社員がその能力を十分に発揮し、働きやすい職場環境を整えるため、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７年３月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

**目標１：採用者に占める女性の割合を40％以上とする。** （女活①）

＜実施時期・取組内容＞

⚫ 令和4年4月～ 女子学生の応募を増やすため、ホームページの採用ページの内容を見直し、改定する。

⚫ 令和4年10月～ 女子学生を対象とした会社説明会を実施する。

⚫ 令和5年3月～ 女性の採用拡大に向けた、インターンシップを実施する。

⚫ 令和5年4月～ 出産や育児を理由に退職した社員に対する再雇用制度を導入する

**目標２：非正社員を対象としたキャリアアップに向けた研修を実施し、その受講割合を男女ともに対象となる層の70％以上とする。**（女活①）

＜実施時期・取組内容＞

⚫ 令和4年10月～ 非正社員向けのキャリアアップ研修の内容の見直しを行う。

⚫ 令和5年4月～ 見直した研修内容の周知及び研修受講希望者の募集。

⚫ 令和5年10月～ 年に一度、非正社員を対象としたキャリアアップに向けた集合研修を実施する。

⚫ 令和6年4月～ 正社員登用制度の基準を明文化する。

**モデル行動計画Ｃ：配置（女性の配置に偏りがある職場で、女性の配置割合を高めたい） 例**

**一体型でも可**

株式会社 C

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、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. 目標と取組内容・実施時期

目標1 **技術職の女性社員を現員の2人から6人以上に増加させる。**（女活①）

＜実施時期・取組内容＞

⚫ 令和4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。

⚫ 令和4年10月～ 女性の体格に合わせた安全具を導入する。

⚫ 令和5年2月～ 女子学生を対象とした現場見学会を年1回以上開催する。

⚫ 令和6年4月～ 技術系の学科卒業者で事務職に配置されている女性社員の技術職への転換の希望を把握する。

⚫ 令和7年4月～ 事務職から技術職への転換希望者に対する研修を実施する。

目標2 **女性社員の育児休業取得率を90％以上、男性社員の育児休業取得率を50％以上とする。**（女活②、次世代）

（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

＜実施時期・取組内容＞

⚫ 令和４年4月～ 配偶者が出産した男性社員も対象として、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。

⚫ 令和4年10月～　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。

⚫ 令和6年1月～ 全管理職を対象として、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１回実施）

**モデル行動計画Ｄ：３．継続就業（女性の勤続年数を伸ばしたい）、働き方（残業を減らいたい）例**

**一体型でも可**

株式会社 Ｄ

女性活躍推進法（・次世代法）に基づく一般事業主行動計画

男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、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７年３月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

**目標１：** 男女とも平均勤続年数を９年以上とする。（女活②）

＜実施時期・取組内容＞

⚫ 令和４年４月～ 過去３年の平均残業時間を部署ごとに確認

⚫ 令和４年１０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

⚫ 令和５年３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

目標２：**全社員の一月あたりの平均残業時間を15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～ 毎週水曜日を定時退社日とし、管理職主導で定時退社の呼びかけを

行う。19時全社消灯を目指す。

⚫ 令和４年１０月～ 業務効率化の一環として、会議資料のペーパーレス化を開始する。

⚫ 令和５年１０月～ 水曜日の定時退社及び19時全社消灯、会議資料のペーパーレス化の

実施状況を調査し、取組の見直しを検討する。

⚫ 令和６年4月～ 部署ごとの残業時間削減実績と好事例を全社で共有する。

**モデル行動計画Ｅ：３．継続就業・働き方改革（残業時間が多く、女性の離職率が高い会社で、残業時間の削減に取りみたい）例**

**一体型でも可**

株式会社 Ｅ

女性活躍推進法（・次世代法）に基づく一般事業主行動計画

女性の就業継続を促進し、さらに活躍できる職場環境を整備するため、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７年３月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

**目標１：社員一人当たりの月平均残業時間を20時間以内とする。** 　（女活②）

＜実施時期・取組内容＞

⚫ 令和4年8月～ 全社員を対象として、長時間労働削減、業務効率化に関するアンケー

トを実施する。

⚫ 令和4年10月～ アンケート結果を分析し、全社員が閲覧できる場所に掲示するとともに、結果を踏まえた課題、施策を経営会議の議題とする。

⚫ 令和5年4月～ 部門ごとの平均残業時間を毎月集計し、社内イントラネットでいつでも確認できるようにする。また、残業時間を減らす方針を社長から提示し、各部門において部門長から残業時間削減のための取組を示す。

⚫ 令和5年10月～ フレックスタイム制度等、柔軟な働き方を可能にする制度導入の検討開始。

⚫ 令和6年1月～ 柔軟な働き方を可能にする制度を導入する。

**目標２：** **子どもが保護者である社員の働いている所を見ることができる「ファミリーデー」を実施する。**（次世代）

＜実施時期・取組内容＞

⚫ 令和5年4月～ 「ファミリーデー」検討会の設置。実施内容について検討を開始する。

⚫ 令和7年10月～ 「第1回ファミリーデー」の実施。

⚫ 令和8年4月～ 社員へのアンケートを実施し、次回企画に向けての検討を行う。

**モデル行動計画Ｆ：４．評価・登用　（既に女性が多い職場で、管理職の女性割合を引き上げたい）と働き方（年休取得率の引き上げたい）例**

**一体型でも可**

株式会社　Ｆ

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

・当社は、既に正社員の8割を女性が占め活躍しているが、女性社員比率に比べて女性の管理職比率が低い。

・管理職の残業が多く、仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、管理職を目指す女性社員が少ない。

3. 目標と取組内容・実施時期

**目標1：女性管理職を80％程度に増やし、管理職の男女比と全社員の男女比が同程度となるようにする。**（女活①）

＜実施時期・取組内容＞

⚫ 令和4年4月～ 各部署で上司が社員の育成計画を作成し、社員に共有する。

⚫ 令和4年10月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。

⚫ 令和7年4月～ 管理職候補となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する。

**目標2：全社員の有給休暇取得率を75％以上とする。**（女活②、次世代）

＜実施時期・取組内容＞

⚫ 令和4年6月～ 管理職が率先して有給休暇を取得できるよう、経営会議にて管理職に課している業務の削減案を検討する。

⚫ 令和5年4月～ 削減する管理職業務を決定し、実際に削減への取組を開始する。

⚫ 令和6年4月～ 部門ごとの有給休暇取得率を経営会議及び社内イントラネットでの公表により全社で共有する。

⚫ 令和7年4月～ 当社のワーク・ワイフ・バランスの取組について、顧客や関連企業に理解を呼びかける。

⚫ 令和8年4月～ 有給休暇の取得率が低い管理職とその部下全員に、人事部が面談を実施する。

**モデル行動計画Ｇ：４、評価・登用（管理職に占める女性の割合が低い会社で、管理職に占める女性の割合を引き上げたい）、と３、働き方（管理職の残業を削減したい） 例**

**一体型でも可**

株式会社 Ｇ

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. 目標と取組内容・実施時期

目標1 **管理職に占める女性割合を2025年3月末までに30％以上とする。** （女活①）

＜実施時期・取組内容＞

⚫ 令和4年4月～ 係長級の全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。

係長級の女性部下を持つ管理職は、当該社員の個別の育成計画を策定し、

当該社員及び人事部と共有する。

⚫ 令和5年4月～ 管理職（課長級以上）を対象に、人事評価基準に対する認識を揃えるため、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。

⚫ 令和6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になっていないか、男女公正な評価基準になっていないかを精査し、必要に応じて新しい評価

基準を検討する。

⚫ 令和7年4月～ 新しい評価基準について試行開始する。

⚫ 令和8年4月～ 新しい評価基準に基づく評価を導入する。

目標2 **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。**（女活②、次世代）

＜実施時期・取組内容＞

⚫ 令和4年4月～ 長時間労働是正に関するトップメッセージの発信。

⚫ 令和4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。

⚫ 令和5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。

⚫ 令和7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。

**モデル行動計画Ｈ：４．評価・登用　管理職（部長の女性割合を高めたい）例**

**一体型でも可**

株式会社 Ｈ

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. 目標と取組内容・実施時期

**目標1：部長に占める女性割合を20％以上とする。** （女活①）

＜実施時期・取組内容＞

⚫ 令和4年4月～ 経営トップによる、全社を挙げてのダイバーシティ推進に関するメ

ッセージの発信を行う。

⚫ 令和5年4月～ 課長職以上の女性を対象として、女性の部長がメンターとなり育成

を図る。

⚫ 令和6年8月～ 女性社員を対象としたキャリアに関するワークショップを開催す

る。（年1回）

⚫ 令和8年4月～ 部長職への昇格の状況を分析し、経営会議での議題とする。

**目標２：社員一人当たりの有給休暇取得率を70％以上とする。** （女活②、次世代法）

＜実施時期・取組内容＞

⚫ 令和4年4月～ 社員の毎月の有給休暇取得率をデータ化し、上司に情報提供する。

⚫ 令和5年4月～ 記念日休暇の導入。

⚫ 令和6年4月～ 部署ごとの有給休暇取得率向上計画の策定をする。

⚫ 令和8年4月～ 有給休暇取得率向上計画に基づいた各部署での取組の結果を振り返

る全社ミーティングを行い、目標達成に向けた計画の見直しを行う。