**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）