**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。