**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。