**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。