

モデル行動計画 A：300 人以下（女性の採用が進んでおらず、かつ結婚や出産等で退職する女性が多く、女性の人数が少ない会社）

## 株式会社 A

### 女性活躍推進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 2020 年 4 月 1 日～2025 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。

##### <実施時期・取組内容>

- 2020 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。
- 2022 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。
- 2023 年 4 月～ 社内の配置転換のルールを明確化する。
- 2024 年 4 月～ 女性が少ない〇〇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。

##### <実施時期・取組内容>

- 2020 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)
- 2021 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。
- 2022 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。
- 2023 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。
- 2024 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 : 300 人以下 (女性の採用を増やしたい会社)

## 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  
行動計画を策定する。

1. 計画期間 2020 年 4 月 1 日～2022 年 3 月 31 日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標

採用者に占める女性の割合を 40%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2020 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。
- 2020 年 10 月～ 女子学生を対象とした会社説明会を実施する。
- 2021 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。
- 2021 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。

## 株式会社 C

### 女性活躍推進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 2020 年 4 月 1 日～2025 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。

<実施時期・取組内容>

- 2020 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。
- 2020 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。
- 2023 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。

<実施時期・取組内容>

- 2020 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。
- 2021 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。
- 2022 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。
- 2023 年 4 月～ 当社のワーク・ライフ・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。
- 2024 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 D : 300 人以下・既に女性が多い職場（女性の正社員比率が低い会社）

## 株式会社 D

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全従業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 2020 年 4 月 1 日～2023 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

- 全従業員で見ると女性の割合が高く、既にさまざまな部門で活躍しているが、男性に比べて女性の正社員の割合が低い。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1

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。

<実施時期・取組内容>

- 2020 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。
- 2021 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。
- 2021 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。
- 2022 年 4 月～ 正社員登用制度の基準を明文化する。

## 株式会社 E

### 女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進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 2020 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日

#### 2. 目標と取組内容・実施時期

##### 目標 1 (職業生活に関する機会の提供に関する目標)

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。

##### <実施時期・取組内容>

- 2020 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。
- 2020 年 10 月～ 女性の体格に合わせた安全具を導入する。
- 2021 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。
- 2022 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。
- 2023 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。(2024 年転換予定)

##### 目標 2 (職業生活と家庭生活との両立に関する目標)

男性社員の育児休業取得率を 50%以上とする。

##### <実施時期・取組内容>

- 2020 年 4 月～ 現行の出産・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。
- 2022 年 1 月～ 全管理職を対象として、男性部下の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)
- 2024 年 4 月～ 配偶者が出産した男性社員を対象として、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。

##### 目標 3 (次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

子どもが保護者である社員の働いているところを見ることができ「ファミリーデー」を実施する。

##### <実施時期・取組内容>

- 2021 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。
- 2023 年 10 月～ 「第 1 回ファミリーデー」の実施。
- 2024 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 : 300 人以下（残業時間が多く、女性の離職率が高い会社）

## 株式会社 F

### 女性活躍推進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 2020 年 4 月 1 日～2022 年 3 月 31 日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標

社員一人当たりの月平均残業時間を 20 時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

- 2020 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。
- 2020 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。
- 2021 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。
- 2021 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。
- 2022 年 1 月～ 柔軟な働き方を可能にする制度を導入する。