

モデル行動計画 A:300 人以下

(正社員に占める女性の割合が4割に満たず、ポジティブ・アクションの取組として、女性の採用を増やしたい会社)

※雇用管理区分毎に見て、女性が4割を下回っている場合等、一定の場合以外は男女雇用機会均等法違反として禁止されています。

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

1. 計画期間 2026年4月1日から2031年3月31日まで

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1

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》

- ・2026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。
- ・2026年10月～女子学生を対象とした会社説明会を実施する。
- ・2027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。
- ・2027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。
- ・2027年10月～社内の女性の採用についての方針を明確化する。
- ・2028年4月～女性が少ない〇〇部への女性の積極的な採用をする。

モデル行動計画 B:300 人以下

(労働時間の状況に課題があり、結婚や出産等で退職する女性が多く、会社員に占める女性の割合が著しく低い会社)

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

1. 計画期間 2026年4月1日から2031年3月31日まで

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1

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》

- ・2026年4月～時間外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)
- ・2027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。
- ・2028年4月～毎週水曜日は、管理職も含めた完全定時退社とする。
- ・2029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。
- ・2030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 C:300 人以下
(既に女性が多いが管理職割合が低い会社)

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

1. 計画期間 2026年4月1日～2031年3月31日まで
2. 目標と取組内容・実施時期

目標1

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、女性管理職を80%程度に増やす。

《実施時期・取組内容》

- ・2026年4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。
- ・2026年10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。
- ・2027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。

モデル行動計画 D:300 人以下

(仕事と家庭の両立が困難で女性の継続勤務年数が短い会社)

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

1. 計画期間 2026年4月1日～2031年3月31日まで

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1

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》

- ・2026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。
- ・2026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。
- ・2028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。
- ・2029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。
- ・2030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 E:300 人以下
(女性の正社員比率が低い会社)

株式会社 E

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間 2026年4月1日～2031年3月31日まで
2. 目標と取組内容・実施時期

目標1

非正規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共に対象となる層の70%以上とする。

《実施時期・取組内容》

- ・2026年10月～非正規社員向けのキャリアアップ研修の内容の見直しを行う。
- ・2027年4月～見直した研修内容の周知及び研修受講者の募集。
- ・2027年10月～年に1回、非正規社員を対象としキャリアアップに向けた集合研修を実施する。

モデル行動計画 F:300 人以下
(次世代法と一緒に提出する場合)

株式会社 F

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

1. 計画期間 2026年4月1日～2031年3月31日まで

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1

計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする。
男性社員・・・取得率50%以上
女性社員・・・取得率80%以上

《実施時期・取組内容》

- ・2026年4月～各職場における休業者の業務カバー体制の検討(代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当制等)・実施。
- ・2027年4月～育児休業取得開始日から5日間を有給とする制度を導入し、周知する。

目標2

全社員の時間外・休日労働時間の平均を毎月30時間未満とする。

《実施時期・取組内容》

- ・2026年4月～管理職を対象とした意識改革のための研修を年1回行う。
- ・2027年4月～業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組を実施する
- ・2028年10月～各部署における問題点の検討及び研修を実施する。

モデル行動計画 G:301人以上

(次世代法と一緒に提出する場合、女性の配置に偏りがある会社)

株式会社 G

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

1. 計画期間 2026年4月1日～2031年3月31日まで

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1

計画期間内に、育児休業の取得率を男女共に80%以上とする。

《実施時期・取組内容》

- ・2026年4月～全従業員に対し、育児休業等の制度や育児休業中における経済的な支援等について、リーフレットを配布し周知する。

目標2

計画期間中に平均時間外・休日労働時間を前年比より5%削減する。

《実施時期・取組内容》

- ・2026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。
- ・2026年10月～アンケートを分析し、全社員に周知する。課題等を経営会議の議題にする。
- ・2027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の導入を検討する。
- ・2028年4月～検討した結果を踏まえ、制度の導入、全社員に周知する。

目標3

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》

- ・2026年4月～技術職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す。
- ・2027年4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。
- ・2028年4月～技術系の学科卒業生で事務職に配置されている女性社員の技術職の転換の希望を把握する。
- ・2029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。