

【女性活躍】モデル計画 A：女性の応募者が少ない会社

株式会社 A 行動計画

女性の採用を増やし、女性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。

2年以上5年以下で設定してください。

1. 計画期間 令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日

区分①「職業生活に関する機会の提供」に関する数値目標

2. 目標と取組内容・実施時期

※＜表紙＞解説1 参照

目標1：技術職の採用者に占める女性労働者の割合を25%以上にする。

目標は数値で定める必要があります。人数や割合は、自社の実情に応じた内容をご記入ください。

＜取組内容＞

- 令和 年 月 ~ 技術職の女性の応募を増やすため、学生向けのパンフレットを作成する。
- 令和 年 月 ~ 女子学生を対象とした現場見学会を、期間中1回以上開催する。

区分②「職業生活と家庭生活の両立」に関する数値目標

目標2：労働者の一月あたりの平均残業時間を10%削減する。

＜取組内容＞

- 令和 年 月 ~ 労務管理用ソフトウェアを更新し、全労働者の所定外労働時間を適切に把握し、所定外労働の多い労働者に対し周知、啓発を行う。

【女性の活躍の現状に関する情報公表】 ※＜表紙＞解説2 参照

- ・管理職に占める女性労働者の割合・・・ %
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間・・・ 時間
(令和 年 月 日現在)

【女性活躍】モデル計画B：女性の配置に偏りがある会社

株式会社B 行動計画

女性の技術職を増やし、女性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。

2年以上5年以下で設定してください。

1. 計画期間 令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日

2. 目標と取組内容・実施時期 ※《表紙》解説1参照

目標1：技術職の女性を現員の2人から5人以上にする。

営業職や製造職など、また数値目標の割合については自社の実情に応じた内容をご記入ください。

＜取組内容＞

- 令和 年 月～ 女性社員に事務職から技術職への転換を促す。
- 令和 年 月～ 配属予定者を対象に、業務に必要なスキルを身につけるための研修を3時間以上実施する。
- 令和 年 月～ 女性でも運搬しやすい機器を導入する。

目標2：労働者の一月あたりの平均残業時間を5時間以上削減する。

＜取組内容＞

- 令和 年 月～ 労働能率の増進に資する設備・機器等を導入する。
- 令和 年 月～ 全労働者の所定外労働時間を適切に把握し、所定外労働の多い労働者に対し周知、啓発を行う。

【女性の活躍の現状に関する情報公表】 ※《表紙》解説2参照

- ・管理職に占める女性労働者の割合・・・ %
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間・・・ 時間
(令和 年 月 日現在)

【女性活躍】モデル計画 C：基幹的職種に女性が少ない会社

株式会社 C 行動計画

女性労働者の職域を拡大し、女性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。

2 年以上 5 年以下で設定してください。

1. 計画期間 令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日

2. 目標と取組内容・実施時期 ※《表紙》解説 1 参照

目標 1：一般職から総合職へのコース転換者を3年間で5人以上増加させる。

数値目標の人数や割合は、自社の実情に応じた内容をご記入ください。

＜取組内容と実施時期＞

- 令和 年 月～ 一般職から総合職へのコース転換制度を導入する。
- 令和 年 月～ 総合職へのコース転換を目指す社員を対象としたセミナーを実施する。

目標 2：有給休暇取得率を60%以上にする。

＜取組内容＞

- 令和 年 月～ 労務管理担当者に対する研修を行い、年休を取得しやすい環境整備に取り組む。
- 令和 年 月～ 年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、就業規則を改定する。

【女性の活躍の現状に関する情報公表】 ※《表紙》解説 2 参照

- ・管理職に占める女性労働者の割合・・・ %
- ・有給休暇取得率・・・ % (令和 年 月 日現在)

【女性活躍】モデル計画 D：管理職の女性割合が少ない会社

株式会社 D 行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

2 年以上 5 年以下で設定してください。

1. 計画期間 令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日

2. 目標と取組内容・実施時期 ※＜表紙＞解説 1 参照

目標 1：管理職（課長級以上）に占める女性割合を 30%以上にする。

係長級や主任クラス以上とするなど、また数値目標の割合等は、自社の実情に応じた内容をご記入ください。

＜取組内容＞

- 令和 年 月～ 女性管理職に対するヒアリングの実施及びロールモデルとして社員に紹介。
- 令和 年 月～ 管理職養成のための研修カリキュラムを作成し、管理職候補の女性を対象に研修を実施。
- 令和 年 月～ 昇進・昇格の評価基準や運用等の確認及び見直しを行う。

目標 2：男女とも平均勤続年数を 9 年以上とする。

＜取組内容＞

- 令和 年 月～ 過去 3 年の平均残業時間を部署ごとに確認。
- 令和 年 月～ 全社員を対象に育児・介護関係制度に関する調査を実施する。
- 令和 年 月～ 育児休業および介護休業からの復職者に対し、上司、人事担当者による面談を年 2 回開催。
- 令和 年 月～ フレックスタイム制度や時差出勤制度の運用について見直しの開始、社員にアンケートを実施。
- 令和 年 月～ フレックスタイム制や時差出勤制度の問題点を反映させた運用を試行的に開始する。

【女性の活躍の現状に関する情報公表】 ※＜表紙＞解説 2 参照

- ・管理職に占める女性労働者の割合・・・ %
- ・男女の平均継続勤務年数の差異・・・ 年 （令和 年 月 日現在）

【女性活躍】モデル計画E：正社員に女性が少ない会社

株式会社E 行動計画

女性労働者を正社員に登用し、女性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。

2年以上5年以下で設定してください。

1. 計画期間 令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日

2. 目標と取組内容・実施時期 ※＜表紙＞解説1参照

目標1：正社員における女性比率を30%以上にする。

数値目標の人数や割合は、自社の実情に応じた内容をご記入ください。

<取組内容>

- 令和 年 月～ 非正規社員に対する個人面談等を行い、正社員への転換試験等の受験を勧奨する。
- 令和 年 月～ 非正規社員と正社員の人事評価基準の共通化を図る。

目標2：労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を6日以上とする。

<取組内容>

- 令和 年 月～ 労務管理担当者に対する研修を行い、年休を取得しやすい環境整備に取り組む。
- 令和 年 月～ 全労働者に周知、啓発を行い、年次有給休暇の取得を促進する。

【女性の活躍の現状に関する情報公表】 ※＜表紙＞解説2参照

- ・管理職に占める女性労働者の割合・・・ %
- ・有給休暇取得率・・・ % (令和 年 月 日現在)

【女性活躍】モデル計画F：非正規社員に向けた取り組みを行う会社

株式会社E 行動計画

非正規社員のスキルアップを図り、男女が活躍できる雇用環境整備を行うため、次のよう
に行動計画を策定する。

2年以上5年以下で設定してください。

1. 計画期間 令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日

2. 目標と取組内容・実施時期 ※＜表紙＞解説1参照

目標1：非正規社員のキャリアアップに向けた研修の実講率を、男女ともに40%
以上とする。

数値目標の人数や割合は、自社の実情に応じた内容をご記入ください。

＜取組内容と実施時期＞

- 令和 年 月～ 研修の実講者を増やすため、研修参加チラシを非正規社員全員に配布し、実施回数も2回以上とする。

目標2：労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を6日以上とする。

＜取組内容＞

- 令和 年 月～ 労務管理担当者に対する研修を行い、年休を取得しやすい環境整備に取り組む。
- 令和 年 月～ 全労働者に周知、啓発を行い、年次有給休暇の取得を促進する。

【女性の活躍の現状に関する情報公表】 ※＜表紙＞解説2参照

- ・管理職に占める女性労働者の割合・・・ %
- ・有給休暇取得率・・・ % (令和 年 月 日現在)