**【例Ａ】**労働者の**採用・勤続年数・管理職登用**において**男女格差がある**場合の**行動計画例**

株式会社A　行動計画

　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。

1　計画期間　　　令和〇年〇月〇日～令和〇年〇月〇日

　2 当社の課題

・採用、勤続年数、管理職登用において男女間格差が生じている

3　目 標

　(1)採用者に占める女性の割合を〇％以上にする

　　 (2)女性の平均勤続年数を〇年(男性の平均勤続年数×0.8)以上にする

4　取組内容と実施時

　　 ＜取組1＞

・令和〇年〇月～

女性の応募又は採用の少ない職種においても、女性が活躍できる職場であることを

　　　　 求職者に向け積極的に広報するため、対象職種・手法等について、検討する

　　 ・令和〇年〇月～

検討結果を踏まえ、女性の応募又は採用の少ない職種においても、女性が活躍できる

職場であることを求職者に向けて積極的に広報する

＜取組2＞

　　 ・令和〇年〇月～

女性が継続就業するにあたり、ハードルとなっている事項を洗い出すための労働者

向けアンケートの実施について検討する

　　 ・令和〇年〇月～

労働者向けアンケートを実施し、把握した事項について、社内で改善すべき事項・取

　　　　 組等について検討する

　　 ・令和〇年〇月～

検討結果をふまえ、業務改善・取組等を実施する

※管理職登用のための取組も併せて行うことがより望ましいものです

※労働者の残業が多い場合は、併せて残業削減のための取組を行うことがより望ましいものです。

**【例Ｂ】勤続年数・管理職登用**において**男女格差がある**場合の**行動計画例**

**（※次世代法に基づく行動計画と一体型での策定も可）**

株式会社Ｂ　行動計画

　女性がその能力を発揮し、また、子育てを行う労働者が継続就業しやすい雇用環境を整備する

　ため、次のように行動計画を策定する。

1　計画期間　　　令和〇年〇月〇日～令和〇年〇月〇日

　2 当社の課題

　　 ・勤続年数、管理職登用において男女間格差が生じている

3　目 標

　 　(1)女性の平均勤続年数を〇年(男性の平均勤続年数×0.8)以上にする

　　 (2)管理職(課長級以上)に占める女性の割合を〇％以上にする

4　取組内容と実施時期

　　 ＜取組1＞

　　 ・令和〇年〇月～ 女性が継続就業するにあたり、ハードルとなっている事項を洗い出すため

　　　　　　　 の労働者向けアンケートの実施について検討する

　　 ・令和〇年〇月～ 労働者向けアンケートを実施し、把握した事項について、社内で改善でき

　　　　　　　　　　　る事項・取組等について検討する。

　　 ・令和〇年〇月～ 検討結果をふまえ、業務改善・取組等を実施する

　　 ＜取組2＞

・令和〇年〇月～ 女性社員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修※2を実施す

るため、女性社員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリ

ングなどを実施

・令和〇年〇月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定

・令和〇年〇月～ 管理職育成キャリア研修の実施（〇年〇月、〇年〇月、〇年〇月開催）

※労働者の残業が多い場合は、併せて残業削減のための取組を行うことがより望ましいものです。

※2 実際の取組に当たり、女性のみを対象とする取組や女性を優先・優遇する取組を行うことができる

のは、男女雇用機会均等法の定めにより、下記の例に示すように女性割合が４割未満である場合に

限られることにご留意ください。なお、女性割合が４割以上の場合や取組の結果、女性が４割以上

となった場合は、男女異なる取扱いとならない取組を行うことは差支えありません。

　【例】

　 ・労働者を募集・採用する場合：当該雇用管理区分に占める女性の割合が４割未満であること

　　 （特定の役職者の募集・採用する場合：当該役職に占める女性割合が４割未満であること）

　 ・労働者を特定の職務に配置する場合：当該雇用管理区分における当該職務従事者に占める女性割合が４割未満であ

　　 ること

　 ・労働者を昇進させる場合：昇進させる役職に占める女性割合が４割未満であること

　 ・労働者を特定の職務に配置するための教育訓練を行う場合：当該雇用管理区分における当該特定の職務従事者に占

める女性割合が４割未満であること

　 ・労働者を特定の役職に昇進させるための教育訓練を行う場合：昇進させる役職に占める女性割合が４割未満である

こと

**【例Ｃ】管理職登用**において**男女格差があり**、労働者の**残業時間が多い**等の課題がある場合の**行動計画**

**例（※次世代法に基づく行動計画と一体型での策定も可）**

株式会社Ｃ　行動計画

　女性がその能力を発揮し、従業員が仕事と生活の調和を図り働きやすい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　　　令和〇年〇月〇日～令和〇年〇月〇日

　2 当社の課題

　　 ・管理職登用において男女間格差が生じている

　　 ・残業時間の多い労働者において、仕事と生活の両立ができない、必要な時に休みが取れな

　　　 いなどのことが生じている

3　目　　標

・管理職(課長級以上)に占める女性の割合を〇％以上にする

　　 ・〇〇職(残業が多い職種)の時間外労働時間を月〇時間以内とする

4　取組内容と実施時期

　　 ＜取組1＞

・令和〇年〇月～ 女性社員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修※2を実施す

るため、女性社員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリ

ングなどを実施

・令和〇年〇月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定

・令和〇年〇月～ 管理職育成キャリア研修の実施（〇年〇月、〇年〇月、〇年〇月開催）

　　 ＜取組2＞

　　 ・令和〇年〇月～ 業務の優先順位付けや業務分担・業務プロセス等の見直し、会議や資料作

成の効率化等について検討を行うための、検討委員会の立ち上げに向けた

準備を開始

　　 ・令和〇年〇月～ 検討委員会による検討

　　 ・令和〇年〇月～ 検討委員会による検討結果を踏まえ、業務改善・効率化策等を実施

※2 実際の取組に当たり、女性のみを対象とする取組や女性を優先・優遇する取組を行うことができる

　　のは、男女雇用機会均等法の定めにより、下記の例に示すように女性割合が４割未満である場合に

　　限られることにご留意ください。なお、女性割合が４割以上の場合や取組の結果、女性が４割以上

　　となった場合は、男女異なる取扱いとならない取組を行うことは差支えありません。

　【例】

　 ・労働者を募集・採用する場合：当該雇用管理区分に占める女性の割合が４割未満であること

　　 （特定の役職者の募集・採用する場合：当該役職に占める女性割合が４割未満であること）

　 ・労働者を特定の職務に配置する場合：当該雇用管理区分における当該職務従事者に占める女性割合が４割未満であ

　　 ること

　 ・労働者を昇進させる場合：昇進させる役職に占める女性割合が４割未満であること

　 ・労働者を特定の職務に配置するための教育訓練を行う場合：当該雇用管理区分における当該特定の職務従事者に占

める女性割合が４割未満であること

　 ・労働者を特定の役職に昇進させるための教育訓練を行う場合：昇進させる役職に占める女性割合が４割未満である

こと