行動計画例１：採用者に占める女性労働者の割合が低い場合

株式会社○○○○

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

　女性活躍推進法に基づき、次のとおり行動計画策定する。

【計画期間】　○○年○○月○○日～○○年○○月○○日

【 目 標 】　採用者に占める女性割合を40％以上とする

【実施時期・取組内容】

　○年○月～　女性の応募を増やすため、ホームページの採用ページに経営トップによる

　　　　　　　ダイバーシティ推進に関するメッセージを掲載する

　○年○月～　就職説明会で、男女とも仕事と育児・介護等の両立支援制度を利用でき働き

　　　　　　　やすい職場環境であることをアピールする

行動計画例２：特定の職種において採用者に占める女性労働者の割合が低い場合

株式会社○○○○

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

　女性活躍推進法に基づき、次のとおり行動計画策定する。

【計画期間】　○○年○○月○○日～○○年○○月○○日

【 目 標 】　技術職に女性を○名以上採用する

【実施時期・取組内容】

　○年○月～　女性の応募を増やすため、就職説明会等において社内で活躍する女性の事

　　　　　　　例を紹介する

　○年○月～　採用選考に携わる全ての役員・スタッフが、会社として求める人材のスキル

　　　　　　　レベルや素養、面接において重視すべき事項等について認識を共有する機

　　　　　　　会を設け、より公正な採用選考につなげる

行動計画例３：女性の平均継続勤務年数が男性に比べ短い場合

株式会社○○○○

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

　女性活躍推進法に基づき、次のとおり行動計画策定する。

【計画期間】　○○年○○月○○日～○○年○○月○○日

【 目 標 】　男女の勤続年数の差を○年以下とする

【実施時期・取組内容】

　○年○月～　若手労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ

　　　　　　　形成のための研修又は説明会を実施する

　○年○月～　労働者が仕事と育児・介護等の両立支援制度を利用しやすい職場環境とす

　　　　　　　るため、定期的に管理職に対して当社の育児・介護等関連制度の周知と意識

　　　　　　　啓発を行う

行動計画例４：管理職に占める女性労働者の割合が低い場合（管理職候補者がいる場合）

株式会社○○○○

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

　女性活躍推進法に基づき、次のとおり行動計画策定する。

【計画期間】　○○年○○月○○日～○○年○○月○○日

【 目 標 】　管理職に占める女性割合を20％以上とする

【実施時期・取組内容】

　○年○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

　○年○月～　管理職を対象に、ダイバーシティマネジメントや公正な人事評価に関する

　　　　　　　研修を実施する

行動計画例５：管理職に占める女性労働者の割合が低い場合（管理職候補者がいない場合）

株式会社○○○○

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

　女性活躍推進法に基づき、次のとおり行動計画策定する。

【計画期間】　○○年○○月○○日～○○年○○月○○日

【 目 標 】 計画期間内に将来の育成を目的とした教育訓練のための研修を実施し、男女

　　　　　　 とも対象となる層の70％以上の労働者に受講させる

【実施時期・取組内容】

　○年○月～　将来の育成を目的とした教育訓練の実施内容・対象者等について検討する

　○年○月～　対象労働者全員に受講勧奨後、将来の育成を目的とした教育訓練を実施す

　　　　　　　る

行動計画例６：労働者の各月ごとの平均残業時間数が多い場合

※「（及び次世代法）」部分を追記することで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○○○○

女性活躍推進法（及び次世代法）に基づく一般事業主行動計画

　女性活躍推進法（及び次世代法）に基づき、次のとおり行動計画策定する。

【計画期間】　○○年○○月○○日～○○年○○月○○日

【 目 標 】　全社員の１か月当たりの平均残業時間を○時間以内とする

【実施時期・取組内容】

　○年○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）

　○年○月～　全労働者を対象として、長時間労働削減、業務効率化に関するアンケートを

　　　　　　　実施し、結果を分析の上、結果を踏まえた課題、施策を経営会議の議題とす

　　　　　　　る

株式会社○○○○

行動計画例７：労働者全体又は男性の育児休業取得率が低くこれら職場環境を改善する

　　　　　　 ことにより女性の活躍促進を図る場合

※「（及び次世代法）」部分を追記することで次世代法に基づく行動計画と一体型での策定も可

女性活躍推進法（及び次世代法）に基づく一般事業主行動計画

　女性活躍推進法（及び次世代法）に基づき、次のとおり行動計画策定する。

【計画期間】　○○年○○月○○日～○○年○○月○○日

【 目 標 】　男性の育児休業取得率を○％、女性の育児休業取得率を○％以上とする

【実施時期・取組内容】

　○年○月～　全管理職を対象として、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

　○年○月～　出産した女性社員、配偶者が出産した男性社員を対象に人事部門から社内

　　　　　　　の育児支援制度を案内し、制度の利用意向を確認する。利用意向有の場合は、

　　　　　　　所属部署の上司と人事部門が連携して社員の業務配分や部署全体の業務体

　　　　　　　制について見直し・調整を行う

行動計画例８：年次有給休暇取得率が低くこれら職場環境を改善することにより女性の

　　　　　　 活躍促進を図る場合

※「（及び次世代法）」部分を追記することで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○○○○

女性活躍推進法（及び次世代法）に基づく一般事業主行動計画

　女性活躍推進法（及び次世代法）に基づき、次のとおり行動計画策定する。

【計画期間】　○○年○○月○○日～○○年○○月○○日

【 目 標 】 全社員の年次有給休暇取得率を50％以上とする

【実施時期・取組内容】

　○年○月～　部門ごとの年次有給休暇取得率を経営会議及び社内イントラネットにより

　　　　　　　全社で共有する

　○年○月～　年次有給休暇取得率の低い部門において、業務内容を見直し、業務効率向上

　　　　　　　のための取組を実施する