一体型モデル計画A

株式会社〇〇〇　行動計画

女性の採用を増やし、仕事と生活の調和を図り働きやすい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。

１．計画期間　　　　　年　　月　　日～　　　　年　　月　　日までの　　年間

２．内容

目標１：〇〇職の採用者に占める女性割合を●％以上にする。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　女性活躍推進法

＜対策＞

　●　　　　年　　月～　女子学生向けパンフレットを作成する

　●　　　　年　　月～　女子学生を対象とした職場見学会を年●回開催する

●　　　 年　　月～　見学会参加者にアンケートを実施し見学会内容について

見直しする

目標２：フルタイム労働者一人当たりの各月法定時間外労働時間数を計画期間前

より●％削減する　　　　　　　　　　　　女性活躍推進法・次世代法

＜対策＞

　●　　　　年　　月～　毎月の時間外労働時間を部署ごとに把握する

　●　　　　年　　月～　時間外労働時間の多い労働者へ個別の働きかけを行う

目標３：計画期間内の男性の育児休業取得率を●％以上とする

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　次世代法

＜対策＞

　●　　　　年　　月～　全管理職を対象とした育児に関する研修を実施する

　●　　　　年　　月～　制度の周知および育児休業取得事例などパンフレットを作成し配布する

●　　　　年　　月～　各職場における休業者の業務カバー体制を検討する（代替要員、

　　　　　　　　　　　　業務体制の見直し、多能工化など）

一体型モデル計画B：

　〇〇〇株式会社　行動計画

男女ともに活躍でき、仕事と生活の調和を図り働きやすい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。

1. 計画期間　　　　　年　　月　　日～　　　　年　　月　　日までの　　年間

2. 目標と取組内容・実施時期

（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

目標１：管理職に占める女性割合を ●％以上とする。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　女性活躍推進法

＜実施時期・取組内容＞

●　　　　年　　月～　係長級の全社員に対して実施している研修において、キャリアア

ップへの意識啓発を目的としたプログラムを追加する。

●　　　　年　　月～　現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になって

いないか、男女公正な評価基準になっていないかを精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。

●　　　　年　　月～　新しい評価基準に基づく評価を導入する。

（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

目標２：全社員の一月あたりの平均残業時間を ● 時間以内とする

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　女性活躍推進法・次世代法

＜実施時期・取組内容＞

●　　　　年　　月～　長時間労働是正に関するトップメッセージの発信。

●　　　　年　　月～　アンケート結果をもとに、管理職の業務効率化の施策を検討し、

実施する。

（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

目標３：計画期間内の男性の育児休業取得期間を平均●週間以上とする

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　次世代法

＜実施時期・取組内容＞

●　　　　年　　月～　各職場における休業者の業務カバー体制を検討する（代替要員、

　　　　　　　　　　　業務体制の見直し、多能工化など）

●　　　　年　　月～　育休取得予定者に「育休復帰支援プラン」を策定する。