

※ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主の場合、原則、下記①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。300人以下の事業主の場合、1つ以上の数値目標を定める必要があります。

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

株式会社 A 行動計画（例）

- ❶ 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。

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

目標1：管理職(課長級以上)に占める女性労働者の割合を % 以上にする。

【取組内容】

- 年 月～ 経営層や管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換の実施
- 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
- 年 月 管理職養成のための研修カリキュラム作成及び昇進・昇格の評価基準や運用等の確認及び見直し
- 年 月～ 管理職候補の女性を対象として研修2か月に1回実施(年 月まで)
- 年 月～ 管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施

目標2：男女とも平均勤続年数を 年以上とする。

【取組内容】

- 年 月～ 過去3年の平均残業時間を部署ごとに確認
- 年 月～ 全社員を対象に育児・介護関係制度に関する調査の実施
- 年 月～ 育児休業及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
- 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
- 年 月～ フレックスタイム制度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

※ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主の場合、原則、下記①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。300人以下の事業主の場合、1つ以上の数値目標を定める必要があります。

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

株式会社B 行動計画（例）

- 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、次の行動計画を策定する。

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

目標1：技術職の女性を 人から 人以上とする。

【取組内容①】 女性社員の事務職から技術職への転換を促す。

- 年 月～ 事務職から技術職への転換を希望する女性を対象とした職種転換制度の導入の検討を開始
- 年 月～ 技術職への転換希望調査開始
- 年 月～ 技術職への転換希望者に対する研修開始

【取組内容②】 女性が工場で働きやすいような環境整備を行う。

- 年 月～ 現在、技術職として働いている女性にヒアリングを実施
- 年 月～ 現場長にヒアリング結果等による女性を配属する上での課題について周知
- 年 月～ 電動式の〇〇を購入し、女性でも重量物を持ち上げやすいようにする
- 年 月～ 時間単位の年次有給休暇を導入

※ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主の場合、原則、下記①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。300人以下の事業主の場合、1つ以上の数値目標を定める必要があります。

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

株式会社C 行動計画（例）

① 女性が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

【課題】 子育て中の女性社員が働きやすい風土・職場環境となっていない

- ・残業の多い時期があるため、妊娠・出産時の女性の就業継続が難しい
- ・育児休業の取得率に男女で大きな差があり、男性のワーク・ライフ・バランスが進まない
- ・近年、入社2～3年で離職する女性が増加している

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

目標1：男女ともに育児休業取得率を %以上とする。

【取組内容①】 男女ともに両立支援制度を利用しやすい環境を整備する

- 年 月～ 利用可能な両立支援制度に関する周知を行う
- 年 月～ 休業から復帰した社員が相談できる窓口を設置する
- 年 月～ 男性や非正規社員の両立支援制度の利用を推進する取組を行う

【取組内容②】 残業時間管理を徹底する

- 年 月～ 各部署の残業時間数を把握し、部署ごとに残業削減のための取組を検討し、取組を推進
- 年 月～ 経営トップ会議で各部署の残業時間を公表・評価し、各部署へフィードバック
- 年 月～ 効果的な取組を参考に職場での残業削減マニュアルを作成

※ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主の場合、原則、下記①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。300人以下の事業主の場合、1つ以上の数値目標を定める必要があります。

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

株式会社D 行動計画（例）

① 女性が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

【課題】 女性が配属されている部署・職種が少なく採用数が増やせない

- ・営業部や研究開発部等女性がほとんど配置されていない部署がある
- ・採用者に占める女性割合が低い職種がある

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

目標1：応募者に占める女性割合を %以上とする。

【取組内容】

- 年 月～ 採用選考基準や運用の見直しを行う
(募集方法の多様化・応募要項の見直し等)
- 年 月～ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的
広報(特に技術系の採用における理系女子学生に対する重点的
広報等)

※ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主の場合、原則、下記①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。300人以下の事業主の場合、1つ以上の数値目標を定める必要があります。

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

株式会社E 行動計画（例）

- ① 女性の活躍に必要なワーク・ライフ・バランス、職場環境を整備するため、次の行動計画を策定する。

【課題】長時間労働が前提となっており、女性の定着が進まない。

・長時間労働が常態化しており、長く働くことが評価される職場風土があるため、子育て中の女性など時間制約のある社員の就業継続が困難な状況になっている。

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

目標1：営業職の残業時間を月平均 時間以下とする。

【取組内容】長時間労働の職場風土を改善する

- 年 月～ 自社におけるワーク・ライフ・バランス推進方針について、経営トップからアピールする
- 年 月～ 人事評価への「時間あたり生産性」重視方針の取入れ
- 年 月～ 残業削減のため職場における業務削減の取組を実施する