

☆女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法の両方に対応版（目標の箇所にとちらの法に対応する目標かわかるよう「女」「次」と表示しています）

長時間労働や女性の定着の悪さ・職場風土の問題から女性管理職が増えない企業向け

長時間労働のため、特に育児期の従業員を中心に離職率の高い企業向け

モデル行動計画

女性が活躍でき、社員が仕事と子育てを両立させることが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 ○○年4月1日～ ○○年○月○日

2 当社の課題

- (1) 女性は多数既にいるが、女性管理職が少ない。
- (2) 特に管理職について、恒常的に残業がある。
- (3) 出産・子育て等を機に離職する女性が多いため、平均勤続年数に男女差がある。
- (4) 管理職を目指す女性や、女性部下の育成をしようとする上司が少ない。

2～5年間の範囲で
計画期間を定めま
しょう。

3 目標と取組内容・実施時期

目標1 女性管理職を○人増やす。（女）

〈取組内容〉

- ・○○年○月～ 女性管理職のロールモデルの紹介。
- ・○○年○月～ 管理職登用において女性が満たしにくい評価基準等の見直し。
- ・○○年○月～ 帰りやすい職場風土に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底。
- ・○○年○月～ キャリアプランを女性本人と上司で作成するなど中期視点で育成。
- ・○○年○月～ 女性同士の交流機会の設定によるネットワーク形成支援。

目標は1つ以上数値で
定めてください。
ただし、（※参照）

目標2 長時間労働の職場風土を改善する。（女、次）

〈取組内容〉

- ・○○年○月～
自社のワーク・ライフ・バランス推進方針を経営トップからアピール。
- ・○○年○月～ 職場の業務削減の取り組みを実施。
- ・○○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。

女性管理職が少ない原因を
踏まえた目標・取組に
しましょう。

目標3 男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数を○%以上とする。（女）

〈取組内容〉

- ・○○年○月～ 利用可能な両立支援制度を周知。
- ・○○年○月～ 休業から復職した社員が相談できる窓口を設置。

裏面あり



目標4 固定的な性別役割分担意識を払底する。（女、次）

〈取組内容〉

- ・〇〇年〇月～ 女性部下を持つ上司へのマネジメント・育成に関する研修実施。
- ・〇〇年〇月～ 若手社員にキャリアイメージ形成のための研修実施。

（※） 常時雇用する労働者が301人以上の場合は以下①②の区分ごとに1つ以上（計2つ以上）数値目標を定めてください。

- 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

このケースでは目標1と3がそれぞれ①、②に該当します。