

一般事業主行動計画モデル

パターンA

働きながら子育てをできる職場環境が十分に整備されておらず、女性からの応募が少ない会社の場合。

1. 計画期間 令和〇年〇月〇日～令和△年△月△日までの ●年間（※おおむね2年～5年）

2. 当社の課題

- (1) 女性の応募がそもそも少なく、女性社員が少ない。
- (2) 子育てに際して利用できる制度の周知が不十分である。

3. 目標

- (1) 計画期間内に●名以上女性を採用する。

<取組内容・実施時期>

- ・令和〇年〇月～ 採用選考基準や学生向けのパンフレットの内容を見直し、改定する。
- ・令和〇年×月～ 女子学生を対象とした、会社見学会を実施する。
- ・令和△年〇月～ 育児休業等を取得した女性社員による、会社説明会での説明を実施する。

- (2) 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行い、育児休業取得率を男性●%以上、女性●%以上とする。

<取組内容・実施時期>

- ・令和〇年〇月～ 法に基づく諸制度の調査を実施する。
- ・令和〇年×月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布する。
- ・令和△年〇月～ 制度の周知状況について、社内アンケートを実施する。

パターンB

妊娠や出産を機に退職する女性社員がおり、男性と比較して女性の平均勤続年数が短くなっている場合。

1. 計画期間 令和〇年〇月〇日～令和△年△月△日までの ●年間（※おおむね2年～5年）

2. 当社の課題

- (1) 男性社員と比較して女性社員の平均勤続年数が短い。
- (2) 育児休業等を取得し、復帰する社員が少ない。

3. 目標

- (1) 育児関係制度の見直しや周知を行い、計画期間内に男女の勤続年数の差を●年以下とする。

<取組内容・実施時期>

- ・令和〇年〇月～ 女性社員を対象として、順次働き方についてのヒアリングを行い、ニーズを把握。
- ・令和〇年×月～ 育児休業等の制度についてパンフレットを配布し、周知を行う。
- ・令和△年〇月～ ヒアリングの結果をもとに、フレックスタイム制や在宅勤務制度などの導入を検討し、その導入方法や適用範囲を決定する。
- ・令和△年×月～ 導入を決定した制度の導入及びその周知を行い、多様で柔軟な働き方を社内で浸透させる。

- (2) 育児休業取得者及びその上司を対象とした復帰研修を**100%**実施する。

<取組内容・実施時期>

- ・令和〇年〇月～ 研修内容を検討し、運用開始。
- ・令和△年〇月～ 復帰研修受講者に対し、ヒアリングを行い、その結果を元に研修内容を見直す。

一般事業主行動計画モデル

パターンC

管理職を中心に長時間労働であり、女性社員にとって仕事と家庭の両立がしづらく、昇進希望を持ちづらい状況になっている場合。

1. 計画期間 令和〇年〇月〇日～令和△年△月△日までの ●年間（※おおむね2年～5年）

2. 当社の課題

管理職を目指す女性が少ない。

3. 目標

(1) 管理職（課長級以上）に占める女性割合を●%以上にする。

<取組内容・実施時期>

- ・令和〇年〇月～ キャリア研修プログラムを検討する。
- ・令和〇年×月～ 女性社員に対する研修ニーズ把握のため、アンケート・ヒアリング等を実施する。
- ・令和△年〇月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムを決定する。
- ・令和△年×月～ 管理職育成キャリア研修を実施する。（以降年●回×月実施）

(2) 時間外労働を月平均●時間以内とする。

<取組内容・実施時期>

- ・令和〇年〇月 ワーク・ライフ・バランスの推進について、社内報にて周知を行う。
- ・令和〇年△月～ 時間外労働が多い部署について、ヒアリングを実施し、業務分担の見直しを行う。
- ・令和〇年×月～ 計画期間中、毎週△回ノー残業デーを設定し、実施する。

パターンD 基礎項目を分析した結果、男女間の差異等について課題となるものがなく、ワーク・ライフ・バランスの推進を中心に取り組む場合。

1. 計画期間 令和〇年〇月〇日～令和△年△月△日までの ●年間（※おおむね2年～5年）

2. 目標

(1) 年次有給休暇の取得率を●%以上とする。

<取組内容・実施時期>

- ・令和〇年〇月～ 年次有給休暇の取得計画を各部門で作成し、人事部で把握する。
- ・令和〇年×月～ 半期ごとに取得が進んでいない部門を中心に、取得促進の周知を行う。

(2) ハラスメント等に関する研修を年●回実施する。

<取組内容・実施時期>

- ・令和〇年〇月 相談窓口担当者と過去の相談などを参考に、研修内容を決定する。
- ・令和〇年△月～ 管理職・一般社員に分けて、研修を実施し、相談窓口の周知及び利用促進を図る。

注意

行動計画の内容は、男女雇用機会均等法に違反しない内容とすることが必要です。
女性労働者を男性労働者に対して有利に取扱う取組は、女性労働者の割合が**4割を下回る**雇用管理区分において実施する等の一定の場合を除き、男女雇用機会均等法で禁止されています。
詳しくは、和歌山労働局雇用環境・均等室までお問い合わせください。

女性活躍に関する「行動計画策定支援ツール」をご活用ください！

Step 1 の状況把握・課題分析について支援するためのツールです。基礎項目の把握等により、企業タイプに応じた課題・取組内容をいくつか提案します。

詳しくは、「行動計画策定支援ツール」で検索または厚生労働省HPをご覧ください。