

モデル行動計画 A：300 人以下（女性の採用が進んでおらず、かつ結婚や出産等で退職する女性が多く、女性の人数が少ない会社）

## 株式会社 A

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍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 2020 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日

#### 2. 当社の課題

- ・ 女性からの応募が少ない。
- ・ 女性に適した業務がないという先入観があり、女性の採用が進んでいない。
- ・ 残業が多く、仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、結婚や出産等のライフイベントを機に退職する社員が多い。

#### 3. 目標と取組内容・実施時期

##### 目標 1

全社員に占める女性の割合を 30%以上とする。

##### <実施時期・取組内容>

- 2020 年 10 月～ 女子学生からの応募を増やすため、就職説明会等で積極的な広報を行う。
- 2022 年 4 月～ 仕事と育児の両立を支援するため、定期的に管理職に対して当社の育児関連制度の周知と意識啓発を実施する。
- 2023 年 4 月～ 社内の配置転換のルールを明確化する。
- 2024 年 4 月～ 女性が少ない〇〇部への女性の積極的な配置をする。

##### 目標 2

全社員の一月当たりの平均残業時間を 10 時間以内とする。

##### <実施時期・取組内容>

- 2020 年 4 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 回実施)
- 2021 年 4 月～ 部門ごとに業務内容の見直しを実施し、効率化に向けての計画を策定する。
- 2022 年 4 月～ 毎週水曜日と金曜日は、管理職も含めた完全定時退社とする。
- 2023 年 4 月～ 部門ごとの業務効率化計画の進捗を経営会議での報告事項とする。
- 2024 年 4 月～ 社内の業務効率化への優れた取組に対して表彰を行い、好事例として全社に展開する。

## 株式会社 B

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

すべての社員がその能力を十分に発揮し、働きやすい職場環境を整えるため、次のよう  
行動計画を策定する。

1. 計画期間 2020 年 4 月 1 日～2022 年 3 月 31 日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標

採用者に占める女性の割合を 40%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2020 年 4 月～ 女子学生の応募を増やすため、ホームページの採用ページの内容を見直し、改定する。
- 2020 年 10 月～ 女子学生を対象とした会社説明会を実施する。
- 2021 年 3 月～ 女性の採用拡大に向けた、インターンシップを実施する。
- 2021 年 4 月～ 出産や育児を理由に退職した社員に対する再雇用制度を導入する。

## 株式会社 C

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍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 2020 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日

#### 2. 当社の課題

- ・ 当社は、既に正社員の 8 割を女性が占め活躍しているが、女性社員比率に比べて女性の管理職比率が低い。
- ・ 管理職の残業が多く、仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、管理職を目指す女性社員が少ない。

#### 3. 目標と取組内容・実施時期

##### 目標 1

女性管理職を 80%程度に増やし、管理職の男女比と全社員の男女比が同程度となるようにする。

##### <実施時期・取組内容>

- 2020 年 4 月～ 各部署で上司が社員の育成計画を作成し、社員に共有する。
- 2020 年 10 月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。
- 2023 年 4 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。

##### 目標 2

全社員の有給休暇取得率を 75%以上とする。

##### <実施時期・取組内容>

- 2020 年 6 月～ 管理職が率先して有給休暇を取得できるよう、経営会議にて管理職に課している業務の削減案を検討する。
- 2021 年 4 月～ 削減する管理職業務を決定し、実際に削減への取組を開始する。
- 2022 年 4 月～ 部門ごとの有給休暇取得率を経営会議及び社内イントラネットでの公表により全社で共有する。
- 2023 年 4 月～ 当社のワーク・ライフ・バランスの取組について、顧客や関連企業に理解を呼びかける。
- 2024 年 4 月～ 有給休暇の取得率が低い管理職とその部下全員に、人事部が面談を実施する。

## 株式会社 D

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全従業員が活躍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 2020 年 4 月 1 日～2023 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

- ・ 全従業員で見ると女性の割合が高く、既にさまざまな部門で活躍しているが、男性に比べて女性の正社員の割合が低い。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1

非正社員を対象としたキャリアアップに向けた研修を実施し、その受講割合を男女ともに対象となる層の 70%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2020 年 10 月～ 非正社員向けのキャリアアップ研修の内容の見直しを行う。
- 2021 年 4 月～ 見直した研修内容の周知及び研修受講希望者の募集。
- 2021 年 10 月～ 年に一度、非正社員を対象としたキャリアアップに向けた集合研修を実施する。
- 2022 年 4 月～ 正社員登用制度の基準を明文化する。

## 株式会社 E

### 女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立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 2020 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日

#### 2. 目標と取組内容・実施時期

##### 目標 1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

技術職の女性社員を現員の 2 人から 6 人以上に増加させる。

##### <実施時期・取組内容>

- 2020 年 4 月～ 技術職の女性の応募を増やすため、学生向けパンフレットの内容を見直し、改定する。
- 2020 年 10 月～ 女性の体格に合わせた安全具を導入する。
- 2021 年 2 月～ 女子学生を対象とした現場見学会を年 1 回以上開催する。
- 2022 年 4 月～ 技術系の学科卒業者で事務職に配置されている女性社員の技術職への転換の希望を把握する。
- 2023 年 4 月～ 事務職から技術職への転換希望者に対する研修を実施する（2024 年転換予定）

##### 目標 2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

男性社員の育児休業取得率を 50%以上とする。

##### <実施時期・取組内容>

- 2020 年 4 月～ 現行の出産・育児に関する社内ハンドブックを改定し、男性社員の育児休業取得に関する情報を盛り込む。
- 2022 年 1 月～ 全管理職を対象として、男性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。（毎年 1 回実施）
- 2024 年 4 月～ 配偶者が出産した男性社員を対象として、人事部及び上司から育児休業取得をすすめるとともに、上司主導で部署全体の業務の配分についての見直しを実施する。

##### 目標 3（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

子どもが保護者である社員の働いているところを見ることができ「ファミリーデー」を実施する。

##### <実施時期・取組内容>

- 2021 年 4 月～ 「ファミリーデー」検討会の設置。実施内容について検討を開始する。
- 2023 年 10 月～ 「第 1 回ファミリーデー」の実施。
- 2024 年 4 月～ 社員へのアンケートを実施し、次回企画に向けての検討を行う。

## 株式会社 F

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性の就業継続を促進し、さらに活躍できる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2020年4月1日～2022年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標

社員一人当たりの月平均残業時間を20時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

- 2020年8月～ 全社員を対象として、長時間労働削減、業務効率化に関するアンケートを実施する。
- 2020年10月～ アンケート結果を分析し、全社員が閲覧できる場所に掲示するとともに、結果を踏まえた課題、施策を経営会議の議題とする。
- 2021年4月～ 部門ごとの平均残業時間を毎月集計し、社内イントラネットでいつでも確認できるようにする。また、残業時間を減らす方針を社長から提示し、各部門において部門長から残業時間削減のための取組を示す。
- 2021年10月～ フレックスタイム制度等、柔軟な働き方を可能にする制度導入の検討開始。
- 2022年1月～ 柔軟な働き方を可能にする制度を導入する。

## 株式会社 G

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍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 2020 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

管理職に占める女性割合を 2025 年 3 月末までに 30%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2020 年 4 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。  
係長級の女性部下を持つ管理職は、当該社員の個別の育成計画を策定し、当該社員及び人事部と共有する。
- 2021 年 4 月～ 管理職（課長級以上）を対象に、人事評価基準に対する認識を揃えるため、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。
- 2022 年 4 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。
- 2023 年 4 月～ 新しい評価基準について試行開始する。
- 2024 年 4 月～ 新しい評価基準に基づく評価を導入する。

目標 2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

管理職一人当たりの月平均残業時間を 15 時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

- 2020 年 4 月～ 長時間労働是正に関するトップメッセージの発信。
- 2020 年 10 月～ 管理職を対象とした業務効率化に関するアンケートを実施する。
- 2021 年 4 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。
- 2023 年 4 月～ 業務効率化及び残業時間削減の好事例を収集し、管理職から部署内に取組を広げる。

## 株式会社 H

### 女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立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 2020年4月1日～2025年3月31日

2. 当社の課題

- ・ 総合職の残業時間が長いため、育児との両立が難しいと考えられており、総合職への女性の応募や転換を目指す女性社員が少ない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

総合職に占める女性の割合を、全社員に占める女性割合と同程度の40%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2020年10月～ 当社のホームページの採用に関するページに、ロールモデルとなる女性総合職のインタビューを掲載し、女性が総合職として活躍できる職場であることを学生や求職者にアピールする。
- 2021年4月～ 一般職から総合職への転換を推進するため、一般職を対象とした研修での転換制度の周知や、上司からの積極的な働き掛けを行う。
- 2022年4月～ 女性の採用拡大に向けたインターンシッププログラムを開発し実施する。
- 2023年10月～ 進捗状況を分析し、目標達成に向けた取組の見直しを行う。

目標2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

男性社員の育児休業取得率を75%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2020年10月～ 社内ハンドブックを改定し、男性社員の育児休業取得に関する制度や取得事例について盛り込む。
- 2021年6月～ 全管理職を対象としてイクボス研修を実施する。
- 2022年4月～ 男性社員の仕事と育児の両立に関する意見交換会を年1回程度開催し、男女問わず育児に参画しやすい職場風土の醸成を図る。
- 2024年4月～ 男性社員の育児休業取得者及びその上司の体験談を社内で共有する。

目標3（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

子の看護休暇制度を拡充する。

<実施時期・取組内容>

- 2020年6月～ 社員アンケート等を実施し、子の看護休暇制度のニーズを調査する。
- 2022年4月～ 拡充した制度の導入。社内広報誌などによる社員への周知を行う。



## 株式会社 I

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍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 2020 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日

2. 目標と取組内容・実施時期

#### 目標 1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

部長に占める女性割合を 20%以上とする。

##### <実施時期・取組内容>

- 2020 年 4 月～ 経営トップによる、全社を挙げてのダイバーシティ推進に関するメッセージの発信を行う。
- 2021 年 4 月～ 課長職以上の女性を対象として、女性の部長がメンターとなり育成を図る。
- 2022 年 8 月～ 女性社員を対象としたキャリアに関するワークショップを開催する。（年 1 回）
- 2024 年 4 月～ 部長職への昇格の状況を分析し、経営会議での議題とする。

#### 目標 2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

社員一人当たりの有給休暇取得率を 70%以上とする。

##### <実施時期・取組内容>

- 2020 年 4 月～ 社員の毎月の有給休暇取得率をデータ化し、上司に情報提供する。
- 2021 年 4 月～ 記念日休暇の導入。
- 2022 年 4 月～ 部署ごとの有給休暇取得率向上計画の策定をする。
- 2024 年 4 月～ 有給休暇取得率向上計画に基づいた各部署での取組の結果を振り返る全社ミーティングを行い、目標達成に向けた計画の見直しを行う。

## 株式会社 J

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍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 2020 年 4 月 1 日～2023 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

- ・ 営業部は他部署に比べると残業が多く、家庭との両立が難しいと考えられているため、女性の正社員比率が低い。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

営業部において、非正社員の中から正社員への登用を 5 名以上実現する。

<実施時期・取組内容>

- 2020 年 4 月～ 契約社員、パート社員を対象として、雇用形態転換希望のヒアリングを実施する。
- 2020 年 10 月～ 雇用形態転換制度に関する人事制度の改定を行う。
- 2021 年 2 月～ 正社員に転換するための登用試験を実施する。
- 2021 年 4 月～ 試験合格者について、正社員への登用を開始する。
- 2022 年 4 月～ 人事制度全般に関する社内アンケートの実施及び必要に応じて制度の見直しを行う。

目標 2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

全社員の一月あたりの平均残業時間を 15 時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

- 2020 年 4 月～ 毎週水曜日を定時退社日とし、管理職主導で定時退社の呼びかけを行う。19 時全社消灯を目指す。
- 2020 年 10 月～ 業務効率化の一環として、会議資料のペーパーレス化を開始する。
- 2021 年 10 月～ 水曜日の定時退社及び 19 時全社消灯、会議資料のペーパーレス化の実施状況を調査し、取組の見直しを検討する。
- 2022 年 4 月～ 部署ごとの残業時間削減実績と好事例を全社で共有する。