**モデル計画１：復職女性の配置や能力発揮・キャリア形成が困難な企業**

　　　　　　　　行動計画

女性が出産前後も多くの部署で能力発揮・キャリア形成できるよう、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．当社の課題

復職する女性の配置や能力発揮・キャリア形成が困難

　・　採用女性割合は一定水準に達しており、継続勤務年数の男女差も少ないが、管理職に占める女性割合が低い

　・　育休から復帰した時間制約のある女性が、元の業務や役割を果たしにくい部署や職種があり、出産後の能力発揮・キャリア形成が困難となっている

・　管理職を目指そうと考える女性や女性の部下を育成しようと考える上司が少ない

３．定量的目標

・管理職に占める女性割合を●％以上にする

・育休取得者とその上司を対象とした復職研修を100％実施する

・●部で働く女性の配置割合を●％以上とする

４．取組内容

育休復職者とその上司を対象とした制度利用者の能力開発やキャリア形成支援研修

　　● 令和　　年　　月～　研修のトライアル実施

　　● 令和　　年　　月～　全対象者への研修実施の拡大

短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の明確化と職場への周知

　　● 令和　　年　　月～　短時間勤務制度利用にかかる実態・意識調査の実施

　　● 令和　　年　　月～　短時間勤務制度の見直し・運用ルールの検討

　　● 令和　　年　　月～　短時間勤務制度利用者と上司を対象とした研修の実施

人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ

　　● 令和　　年　　月～　人事評価制度における課題の洗い出し

　　● 令和　　年　　月～　評価制度の見直し・周知

**女性の活躍の現状に関する情報公表**

令和○年○月現在

①管理職に占める女性労働者の割合： ○％ ②採用した労働者に占める女性労働者の割合： ○％

③男女の平均継続勤務年数の差異： ○％ ④労働者の一月当たりの平均残業時間： ○時間

**モデル計画２：子育てと仕事を両立しながら就業継続することが困難な企業**

　　　　　　　　行動計画

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．当社の課題

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

　・　季節による繁閑差が大きく残業の多い時期があることや、フレックスタイムや在宅勤務制度の利用など柔軟な働き方を選択することが困難なため、（非正社員も含め）妊娠・出産時の女性の就業継続が難しい

　・　育児休業の利用しやすさ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

３．定量的目標

・9 ～ 11年目の女性の継続雇用割合を男性と同水準の●％以上とする

・（非正社員を含め）男女ともに育児休業取得率を●％以上とする

・在宅勤務の利用率を男女ともに対象となる層の●％以上とする

４．取組内容

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

　　●　令和　　年　　月～　利用可能な両立支援制度に関する周知を行う

　　●　令和　　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

　　●　令和　　年　　月～　男性や非正社員の両立支援利用を推進する取組を行う

残業時間管理を徹底する

　　●　令和　　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

　　●　令和　　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

　　●　令和　　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

在宅勤務利用の推進をはかる

　　●　令和　　年　　月～　トライアル利用を実施し、利用上の課題を検討し、運用ルールを見直す

　　●　令和　　年　　月～　対象となる層全体での利用を促す

**モデル計画３：体力負荷の大きな仕事や長時間労働が前提となっていて女性の採用・定着が進まない企業**

　　　　　　　　　行動計画

女性の活躍に必要なワーク・ライフ・バランス、職場環境整備を目的とした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．当社の課題

体力負荷の大きな仕事や長時間労働が前提となっていることから、女性の採用・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たり、時間当たり生産性よりも期間あたりのアウトプットの量によって評価される職場風土があるため、子育て中の女性等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

　　・　衛生面、装備面等で女性を配置しにくい職場があり、採用も進まない

　　・　男女の役割分担について、管理職層を中心に偏った見方がある

３．定量的目標

・女性の採用割合を●％以上とする

・●職の残業時間を月平均●時間以内とする

４．取組内容

女性の採用を拡大する

　　●　令和　　年　　月～　女性の採用を増やす方針と目標の設定

　　●　令和　　年　　月～　女性が満たしにくい募集・採用基準・運用の見直し

　　●　令和　　年　　月～　女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施

身体的負担の大きな業務や衛生面で不安のある職場環境の改善をはかる

　　●　令和　　年　　月～　体力負荷・衛生・装備面等から職場環境の課題を検討する

　　●　令和　　年　　月～　課題に基づき、職場環境の改善に取り組む

　　●　令和　　年　　月～　新しい環境を活かした働き方について管理職を対象に周知・意識改革研修を実施する

長時間労働の職場風土を改善する

　　●　令和　　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

　　●　令和　　年　　月～　人事評価への「時間あたり生産性」重視方針の取り入れ

　　●　令和　　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