

行動計画策定例 … 女性の応募者が少なく、配置にも偏りがある会社

株式会社A 行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和2年1月1日～令和4年12月31日

2. 当社の課題

- (1) 技術職に女性の応募者がほとんどなく、女性の技術者が少ない。
- (2) 女性のほとんどは事務職で総務部に配置され、配置先が偏っている。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：技術職の女性の採用数を2人以上増加させ、技術職の採用者の女性比率を30%以上にする。

〈取組内容〉

- 令和2年1月～
技術系の女性の応募を増やすため、学生向けパンフレットを作成する。
- 令和2年2月～
大学・高専での学生向けの説明会の内容を検討する。
- 令和2年3月～
女子学生を対象とした現場見学会を計画期間中、毎年1回以上開催する。

目標2：これまで女性の配置のなかった営業所3か所以上に、新たに営業職の女性の社員をそれぞれ1人以上配置する。

〈取組内容〉

- 令和2年1月～
女性を営業職に配置する上での課題について、現場管理職からヒアリングを行い検討する。
- 令和2年3月～
配属予定者を対象に業務に必要なスキルを身につけるための研修を実施する。
- 令和2年4月～
配属を実施。以後毎月フォローアップ・ヒアリングを実施する。

＜働き方の改革に向けた取組＞

- 計画期間中、毎週1日ノー残業デーを設定して、実施率95%以上を目指す。

行動計画には、**計画期間**、**目標**、**取組目標**を記載します。

計画期間：各企業の実情に応じて概ね2年～5年に設定します。

目 標：数値目標を**1つ以上**定める必要があります。最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標を設定しましょう。

取組目標：取組内容と実施時期を定めます。

留 意 点：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。