

モデル計画 A：育児をしている社員が多く、いろいろなニーズのある会社

_____ 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、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. 内容

目標 1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする。
男性社員・・・取得率〇〇%以上
女性社員・・・女性社員全体と有期雇用の女性社員それぞれについて、
取得率〇〇%以上

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年 月～ 育児休業取得開始日から7日間を有給とする制度を導入する

目標 2：全社員の時間外・休日労働時間の計画期間内の平均を毎月〇〇時間未満とする。

<対策>

- 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を〇〇回実施
- 年 月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施
- 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標 3： 年 月までに、小学生の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる子どもの学校行事（授業参観、運動会等）への参加のための休暇制度を導入する。

<対策>

- 年 月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 年 月～ 制度の導入、社内報などによる社員への周知

目標 4： 年 月までに、子の看護等休暇制度を拡充する（育児・介護休業法の規定を上回る日数付与、いわゆる「中抜け」（就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること）で取得できる制度など）。

<対策>

- 年 月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 年 月～ 制度の導入、社内報などによる社員への周知

モデル計画 C：出産をきっかけに退職する女性社員が多いため、出産前後の支援を強化したい会社

_____ 行動計画

社員の働き方を見直し、特に女性社員の継続就業者が増えるよう、妊娠・出産・復職時における支援に取り組むため、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. 内容

目標 1：男性の育児休業取得期間2週間以上の割合を〇割以上とする

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年 月～ 育児休業取得開始日から10日間を有給とする制度を導入する

目標 2：従業員のうち、25歳～39歳の社員の計画期間内における平均時間外・休日労働時間を計画期間前より30%削減する。

<対策>

- 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を〇〇回実施
- 年 月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施
- 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標 3：子育て費用の助成制度を導入する。

<対策>

- 年 月～ 助成制度の内容に関する社員への意見聴取、検討開始
- 年 月～ 制度導入、社内報などによる社員への周知

目標 4：育児休業を取得予定の社員及び育児休業から復職した社員に対するメンター制度を導入する。

<対策>

- 年 月～ 制度の内容に係る社員への意見聴取、検討開始
- 年 月～ 運用ルールの検討、メンター選定
- 年 月～ 運用ルールの決定、メンター研修の実施
- 年 月～ 制度導入、社内報などによる社員への周知

モデル計画 D：男女とも育児休業等が進んでいない会社

_____ 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることに
よって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、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. 内容

目標 1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする。

男性社員・・・取得率 15%以上

女性社員・・・女性社員全体と有期雇用の女性社員それぞれについて、
取得率 75%以上

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年 月～ 両立支援等助成金を活用し、育休期間中の周囲の労働者に対する手当を支給する

目標 2：全社員の時間外・休日労働時間の計画期間内の平均が各月 45 時間未満とする。

<対策>

- 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を〇〇回実施
- 年 月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施
- 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標 3：育休取得予定者に「育休復帰支援プラン」を策定し、円滑な育休取得・職場復帰をサポートする。

<対策>

- 年 月～ 全社員に対し、「育休復帰支援プラン」や両立支援制度、育児休業給付、休業中の社会保険料免除などについて周知する
- 年 月～ 「育休復帰支援プラン」策定に向けて、育休取得予定者に対する面談を実施
- 年 月～ 育休取得予定者に「育休復帰支援プラン」策定開始

※参考・・・育休復帰支援プラン（厚労省 HP）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>

目標 4：育児休業等を取得しやすい環境作りのため、人事評価制度にワーク・ライフ・バランスに関する評価項目を追加する。

<対策>

- 年 月～ 評価項目・評価基準等の検討
- 年 月～ 人事評価制度の改定について周知、評価者研修の実施
- 年 月～ 新人事評価制度による評価実施

モデル計画 E：20～30 代の男性社員が多く長時間労働になりがちである 会社

行動計画

社員の働き方を見直し、もっと子育てに関われるよう支援するため、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. 内容

目標 1：計画期間中の男性の育児休業取得率を 40%以上とする

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年 月～ 育児休業取得開始日から 10 日間を有給とする制度を導入する

目標 2： 従業員のうち、25 歳～39 歳の社員の計画期間内における平均時間外・休日労働時間を計画期間前より 30%削減する。

<対策>

- 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を〇〇回実施
- 年 月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施
- 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標 3：社員のワーク・ライフ・バランスを確保するため、勤務間インターバル制度を導入する。

<対策>

- 年 月～ 制度内容に関する社員への意見聴取、検討開始
 - 年 月～ 制度の導入、管理職研修及び社内報などによる社員への周知
- ※参考…勤務間インターバル制度について（働き方・休み方改善ポータルサイト）
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/>

目標 4：年次有給休暇の取得日数を 1 人当たり平均年間〇〇日以上とする。

<対策>

- 年 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 年 月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に〇〇回行う
- 年 月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する
- 年 月～ 社内報などでキャンペーンを行う

モデル計画 F：認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社

_____ 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、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. 内容

目標 1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする。
男性社員・・・取得率 50%以上
女性社員・・・女性社員全体と有期雇用の女性社員それぞれについて、
取得率 80%以上

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年 月～ 育児休業取得開始日から 10 日間を有給とする制度を導入する

目標 2： 全社員の時間外・休日労働時間の計画期間内の平均が毎月 30 時間未満とする。

<対策>

- 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を〇〇回実施
- 年 月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施
- 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標 3：小学校就学前の子を持つ社員を対象とする短時間勤務制度の対象を小学生の子を持つ社員にまで拡大する。

<対策>

- 年 月～ 制度導入
社内報や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

目標 4：テレワークを導入し、週 2 日程度のテレワークを促進する。

<対策>

- 年 月～ 社内検討委員会を設置し、対象業務や対象者、ルール等について検討
- 年 月～ 試行実施し、課題を分析・対策実施
- 年 月～ 本格導入

※参考・・・テレワークガイドライン（厚労省 HP）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/shigoto/guideline.html

モデル計画 G：高齢者が多いこと等により育児をしている社員がほとんどいない会社

_____ 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、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. 内容

目標 1：計画期間中に、男性社員で育児休業を取得した者を〇名以上とする。

<対策>

- 年 月～ 育児休業制度の内容や取得手続をまとめた案内資料を作成し、管理職・社員へ周知する
- 年 月～ 育児休業取得の可能性がある社員が所属する管理職を対象に制度理解促進研修を実施する
- 年 月～ 育児しやすい職場づくりの取組を、社内報や採用広報等を通じて積極的に発信し、若手の採用・定着につなげる

目標 2：社員のうち、25歳～39歳の社員の計画期間内における平均時間外・休日労働時間を45時間未満とする。

<対策>

- 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を〇〇回実施
- 年 月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施
- 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標 3： 年 月までに、年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間〇〇日以上とする。

<対策>

- 年 月～ 計画的な取得に向けた管理職研修の実施
- 年 月～ 有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組の開始

モデル計画 H：地域等に対する次世代育成支援対策を行いたい会社

行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、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. 内容

目標 1：計画期間中の男性の育児休業取得率を 85%以上とする

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年 月～ 育児休業取得開始日から 10 日間を有給とする制度を導入する

目標 2：全社員の計画期間内における時間外・休日労働時間の平均が各月 15 時間未満とする。

<対策>

- 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を〇〇回実施
- 年 月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施
- 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標 3：地域の子どもの工場見学及び若者のインターンシップの受け入れを行う。

<対策>

- 年 月～ 受け入れ体制について検討開始
- 年 月～ 受け入れを行う工場や部署への説明及び体制作り
- 年 月～ 関係行政機関、学校との連携
- 年 月～ 社員への周知及び市区町村広報誌などによる取組の周知
- 年 月～ 工場見学及びインターンシップの受け入れ開始

目標 4：子どもが保護者である社員の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を 年 月までに実施する。

<対策>

- 年 月～ 検討会の設置
- 年 月～ 社内報などによる社員への「子ども参観日」実施についての周知
- 年 月～ 「子ども参観日」の実施、社員へのアンケート調査、次回に向けての検証・検討

モデル計画Ⅰ：既にくるみん認定を受けており、両立支援制度が十分に整っている会社

行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、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. 内容

目標1：計画期間中の男性の育児休業取得率を85%以上とする

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年 月～ 育児休業取得開始日から10日間を有給とする制度を導入する

目標2：社員のうち、25歳～39歳の社員の計画期間内における平均時間外・休日労働時間を計画期間前の1/2へ削減する。

<対策>

- 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を〇〇回実施
- 年 月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施
- 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標3：計画期間中の男性の育児休業等の平均取得期間を〇日以上とする。

<対策>

- 年 月～ 男性社員の育児休業取得期間の実態把握および意識調査を行う
- 年 月～ 社員及びその配偶者を対象に「企業版両親学級」を実施し、仕事と子育ての両立に向けて夫婦で話し合う機会を提供する
- 年 月～ 業務の棚卸し・複数担当制の整備、業務代替者の確保や手当など長期育休を可能にする制度を導入する
- 年 月～ 管理職を対象に、育児休業取得促進、復帰後の柔軟な働き方を可能とする職場環境整備に向けた研修を実施する
- 年 月～ 全社員を対象に、意識啓発研修やハラスメント防止研修を実施し、制度内容やロールモデルを社内報等で周知する

目標4：子育て中の社員の能力向上およびキャリア形成を支援する制度を整備する。

<対策>

- 年 月～ 子育て中の社員のキャリア形成に関するニーズ把握調査を行う
- 年 月～ 育休復職者や子育て中の社員を対象としたキャリア相談・カウンセリング制度を整備・導入し、社内報等で周知する
- 年 月～ キャリア形成の希望に応じ、両立支援制度の活用や家事分担の検討を促すキャリア研修を実施する
- 年 月～ 制度の利用促進のため、ロールモデル紹介や制度活用事例の共有などの啓発を行う

モデル計画 J：正社員の両立支援制度が整っている会社

_____ 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、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. 内容

目標 1：計画期間中の男性の育児休業取得率を 85%以上とする

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年 月～ 育児休業取得開始日から 10 日間を有給とする制度を導入する

目標 2： 従業員のうち、25 歳～39 歳の社員の計画期間内における平均時間外・休日労働時間を計画期間前の 1/2 へ削減する。

<対策>

- 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を〇〇回実施
- 年 月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施
- 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標 3：育児休業等の制度についての有期雇用労働者向けのパンフレットを作成し、有期雇用労働者及び管理職に配布し、制度の周知を図る。

<対策>

- 年 月～ 職員へのアンケート調査、検討開始
- 年 月～ 制度に関するパンフレットの作成・配布、有期雇用労働者や管理職を対象とした研修及び社内報などによる全職員への周知

目標 4：有期雇用労働者を含む全社員の年次有給休暇の取得日数を 1 人当たり平均年間〇〇日以上とする。

<対策>

- 年 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 年 月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に〇〇回行う
- 年 月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する
- 年 月～ 社内報などでキャンペーンを行う