

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