

## 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