

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