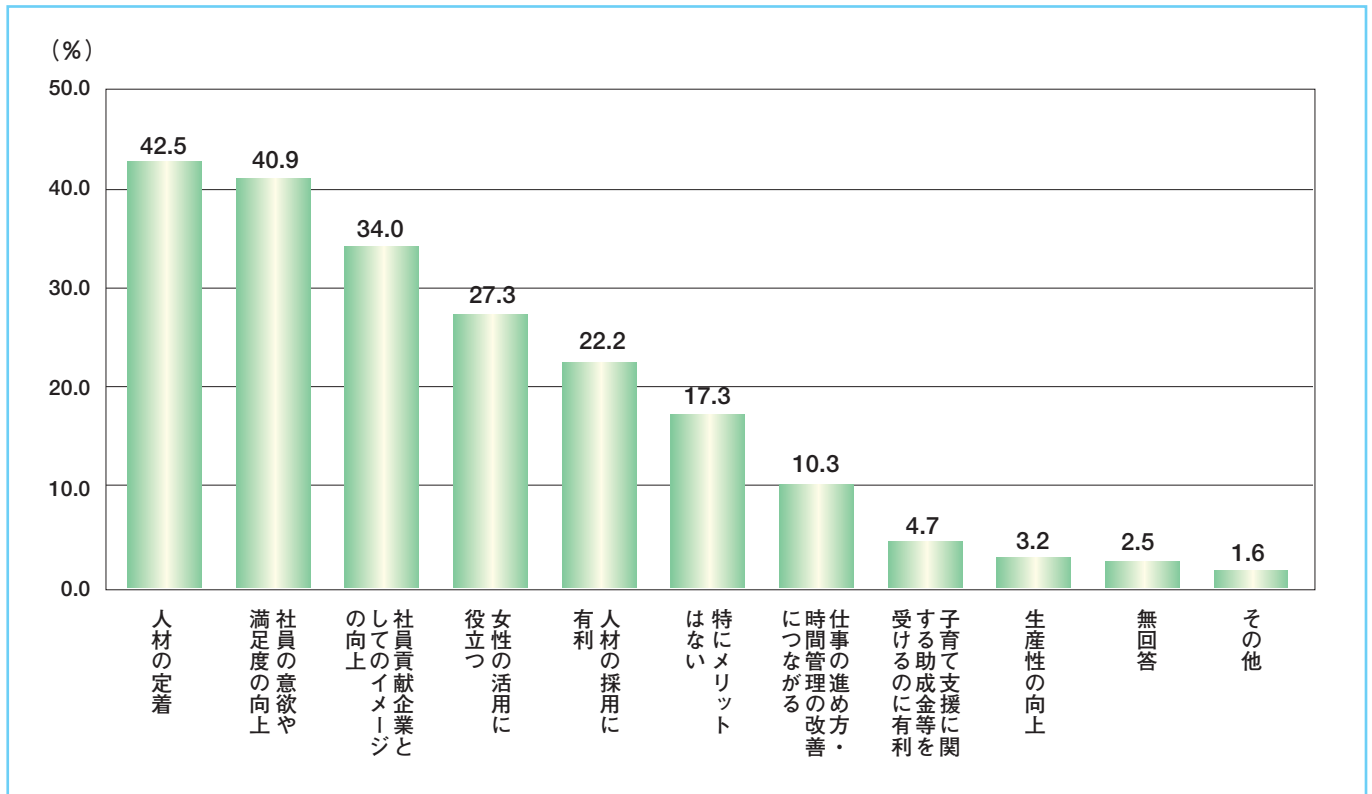


4. 中小企業における一般事業主行動計画策定の効果・メリット



図表3は、中小企業が一般事業主行動計画を策定するメリットとしてどのようなものかを考えているかを示したものです。中小企業が一般事業主行動計画策定のメリットとして考えているのは、「人材の定着」「社員のモチベーションの向上」「企業のイメージアップ」「女性の活用」「人材の採用」などであり、先進企業の事例調査も、このようなプラス効果が報告されています。

図表3 中小企業が考える一般事業主行動計画策定のメリット



出典) 全国中小企業団体中央会「中小企業における次世代育成支援に関するアンケート調査」(平成18年9月)

行動計画例 A・B・C・D

参考にしてください!

行動計画の策定に当たっては、以下の例に挙げた目標項目をすべて盛り込む必要はありません。また、これらの目標以外の目標も考えられます。行動計画は自社の実情に合わせて自由に設定でき、目標項目は一つでも、複数でも、どのような組合せでも構いません。ただし、認定を希望する場合には、一定の要件を満たす必要がありますので認定基準に注意してください。

計画例A：（行動計画を初めて作成、認定を受けることを希望している企業A社の場合）

A社では、社内における仕事と子育ての両立支援についての理解や認識が十分ではありませんでしたが、行動計画を策定・実施し、認定を目指すことで、社内における両立支援制度の浸透を図り、優秀な社員の定着や人材の確保につなげていきたいと考えています。

平成21年6月〇日

A社行動計画（第1回）

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つくることによって、全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 平成21年7月1日～平成23年6月30日までの2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にする。

男性社員… 計画期間中に1人以上取得すること。

女性社員… 取得率を80%以上にする。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員の具体的なニーズ調査、検討チームの設置及び検討開始
- 平成〇年〇月 育児休業制度の拡充（休業期間の延長、複数回取得可、有給とする等）
- 平成〇年〇月～ 育児休業制度や運用についての管理職への研修の実施
社内広報誌や説明会の実施などによる社員への育児休業制度の周知徹底

目標2：平成〇年〇月までに、小学生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員の具体的なニーズ調査、検討チームの設置及び検討開始
- 平成〇年〇月 制度の導入
- 平成〇年〇月～ 社内広報誌や説明会による社員への短時間勤務制度の周知徹底

目標3：平成〇年〇月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定し、実施する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 所定外労働の原因分析等を行う検討チームの設置及び検討開始
- 平成〇年〇月～ ノー残業デーの開始
管理職への研修会の実施（年〇回）
社内広報誌による社員への周知徹底（毎月）

計画例B：（子育て期の社員が多く、多様なニーズのある企業B社の場合）

B社では、子育てを行っている社員が多く、育児をしながら働きやすい雇用環境の整備について、多様なニーズがあることから、優秀な社員が長く働き続けることができるよう支援を行っていきたいと考えています。

平成21年6月〇日

B社行動計画（第1回）

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つくることによって、全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 平成21年7月1日～平成24年6月30日までの3年間

2.内 容

目標1：妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始、情報収集
- 平成〇年〇月 制度に関するパンフレットの作成・配布、管理職への研修会の実施

目標2：平成〇年〇月までに、小学3年生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成〇年〇月 制度の導入、社内広報誌などによる社員への周知徹底

目標3：平成〇年〇月までに、小学校就学前の子を持つ社員が利用できる事業所内託児施設の設置及び運営。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成〇年〇月 事業所内託児施設の設置、社内広報誌などによる社員への周知

目標4：平成〇年〇月までに、子どものための看護休暇の対象範囲を拡大する（子の対象年齢の拡大、学校行事への参加や予防接種等目的を育児全般にするなど）。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成〇年〇月 制度の拡充、社内広報誌による社員への周知徹底

計画例C：（子育てを行う社員が少なく、長時間労働になりがちな企業C社の場合）

C社では、子育てを行っていない社員が多く、長時間労働になりがちでしたが、社員の雇用環境を整備し、社員がより能力を発揮しやすい職場を目指すとともに、地域の次世代育成支援対策に貢献することで地元に着した企業、モラルの高い企業としてイメージの向上を図ろうとしています。

平成21年6月〇日

C社行動計画（第1回）

全ての社員がその能力を発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、地域の次世代育成支援対策に貢献するため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 平成21年7月1日～平成23年6月30日までの2年間

2.内 容

目標1：平成〇年〇月までに、子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成〇年〇月 制度の導入、社内広報誌及び各課管理職からの説明による社員への周知徹底

目標2：平成〇年〇月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成〇年〇月 ノー残業デーの実施
管理職への研修（年〇回）及び社内広報誌による社員への周知（毎月）

目標3：平成〇年〇月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人あたり平均年間〇日以上とする。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、実態調査
- 平成〇年〇月～ 社内広報誌などによる取得促進キャンペーンの実施
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
- 平成〇年〇月 家族の誕生日や記念日に有給休暇を取得するアニバーサリー制度の導入

目標4：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〉

- 平成〇年〇月～ 検討会の設置及び受け入れ体制について検討開始
- 平成〇年〇月～ 受け入れを行う工場や部署への説明及び受け入れ体制の確立
- 平成〇年〇月 工場見学及びインターンシップの受け入れを開始
社内広報誌などにより取組内容を社員へ周知