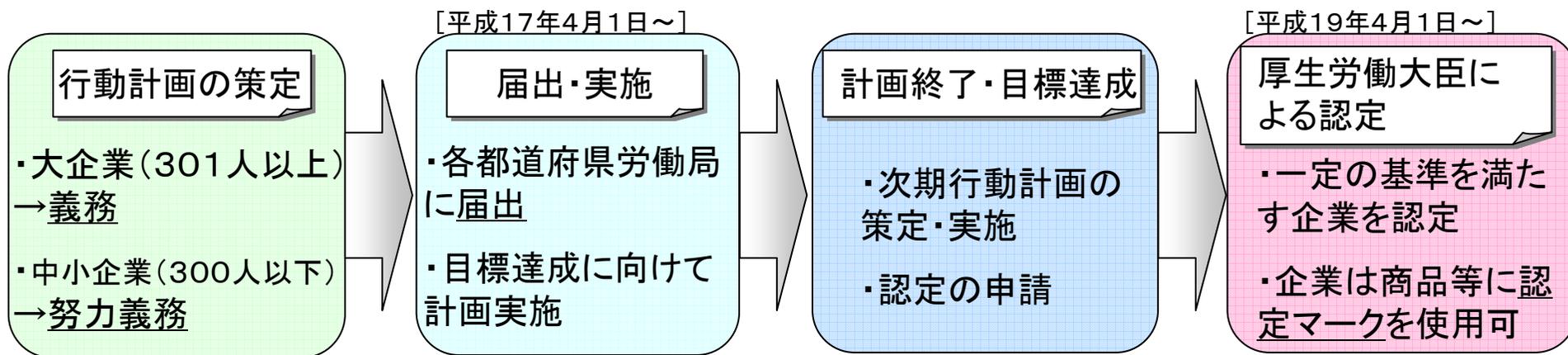


次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について



行動計画例

1 計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日まで

2 内容

目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする

男性:年に〇人以上取得
女性:取得率〇%以上

対策 平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施
平成〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施

目標2 ノー残業デーを月に1日設定する。

対策 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置
平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う

目標〇 … ■
対策 … ■

○届出状況(平成19年9月末時点)

301人以上企業の**97.6%**
300人以下企業 **7,811社**
規模計届出企業数 **20,772社**
(300人以下届出企業数19年6月末 6,484社)

○認定状況(平成19年9月末時点)

認定企業 **366社**
審査中の企業 **16社**

子育てサポートしています

〇〇〇〇年認定事業主

次世代認定マーク「くるみん」

認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。 など

公表サイト(両立支援のひろば)に掲載された行動計画の例

URL : <http://www.ryouritsushien.jp/index.php>

両立支援のひろば

企業データ詳細

現在の登録企業

288社
(2007年12月18日現在)

MAIN MENU

▶ HOME

▶ 取組事例の閲覧・検索

▶ 取組事例の新規登録

▶ 両立指標で企業診断

▶ FF企業表彰関連情報

▶ ご利用にあたって

▶ お問い合わせ

▶ サイトマップ

企業名	株式会社 長岡塗装店
業種	建設業
企業規模	従業員数 20名(うち女性5名)
所在地	島根県松江市西嫁島1-2-14
電話	0852-26-1641
FAX	0852-26-1643
事業概要	塗装工事業・防水工事業・とび土工・建築一式
一般事業主 行動計画	一般事業主行動計画.pdf 
我が社の両 立自慢	子供の看護のために子供1人につき年間5日の有給休暇付与(高校卒業まで) 保育所の費用の3分の1を助成 始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ 1時間までの育児短時間勤務制度 子育て中・妊娠中の従業員の休憩室新設とマッサージチェア・空気清浄機の購入 1週間の所定労働時間を1時間短縮 育児休業取得者の代替要員を確保 2004年 H15年度働く人と家庭にやさしい事業所表彰(島根県商工労働部政策課) 2005年 子育て応援団賞受賞 子育てしやすい雇用環境部門(島根県青少年家庭課少子化対策推進室)
URL	http://www.nagaoka-toso.co.jp/

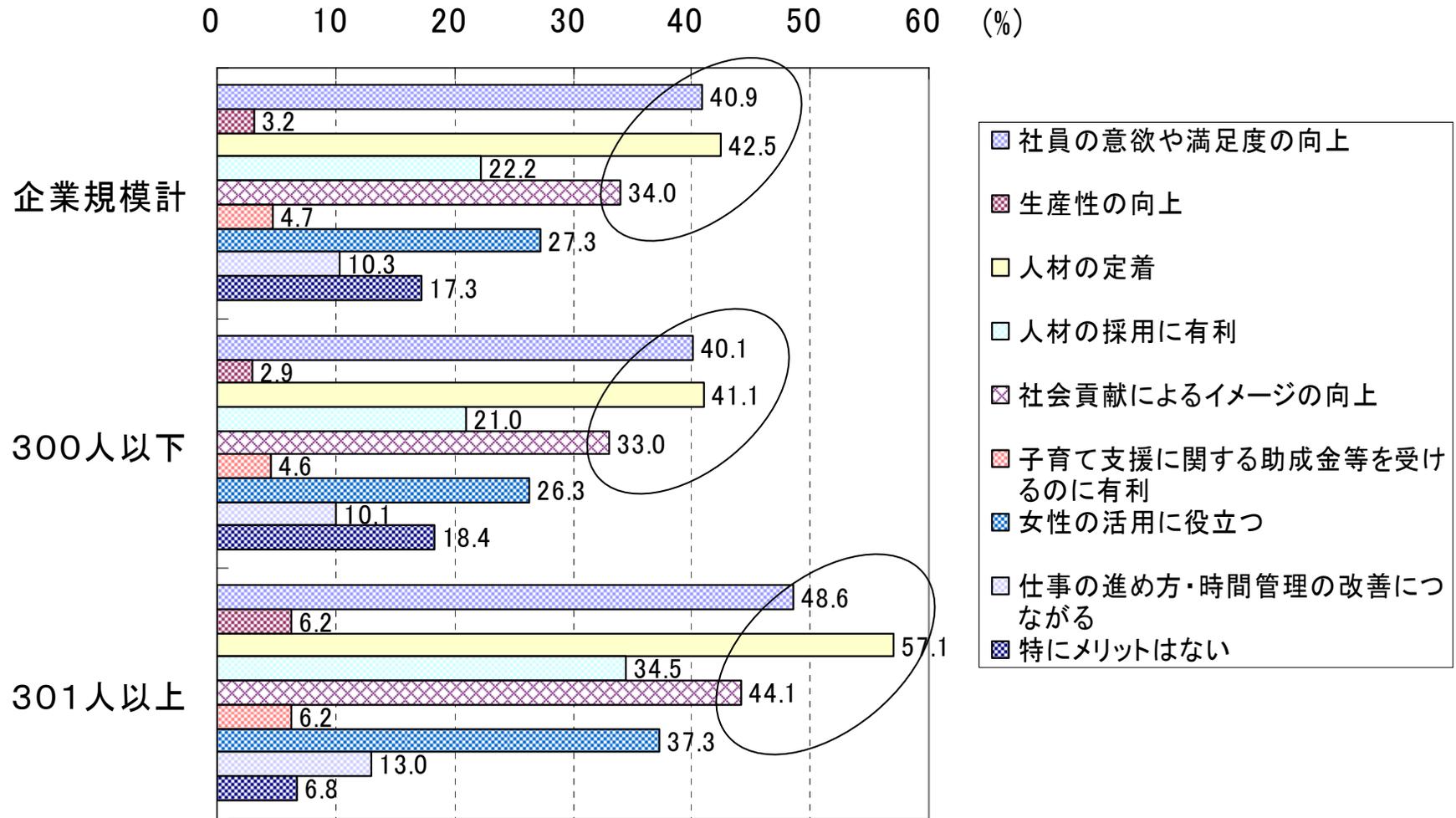
行動計画策定

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17年4月1日から平成19年3月31日までの2年間
2. 内容
 - 目標1 計画期間内に小学校から高校に就学している子どもの看護のための有給休暇を延べ5日取得できる制度の導入
 - <対策>
 - ・平成17年9月 制度の実施にむけて役員研修を行う
 - ・平成18年1月～ 制度の理解促進のため、部署ミーティングにて説明を行う
 - ・平成18年4月～ 制度の導入並びに社内報を作成し社員に周知する
 - 目標2 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
 - <対策>
 - ・平成17年9月 年次有給休暇取得の現状を把握する
 - ・平成17年10月～ 計画的な取得にむけて役員研修を計画期間に3回行う
 - ・平成18年4月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画研修を策定する
 - ・平成18年10月～ 社内報などで社員に周知する
 - 目標3 子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることが出来る「子ども参観日」の実施
 - <対策>
 - ・平成17年10月 社内で受入方法や体制について検討する
 - ・平成18年3月 社内報などで制度を社員に周知する
 - ・平成18年4月～ 参観日を年1回設定し、開催する

行動計画策定のメリット

「人材の定着」(42.5%)、「社員の意欲や満足度の向上」(40.9%)、「社会貢献企業としてのイメージの向上」(34.0%)にメリットがあるとしている。



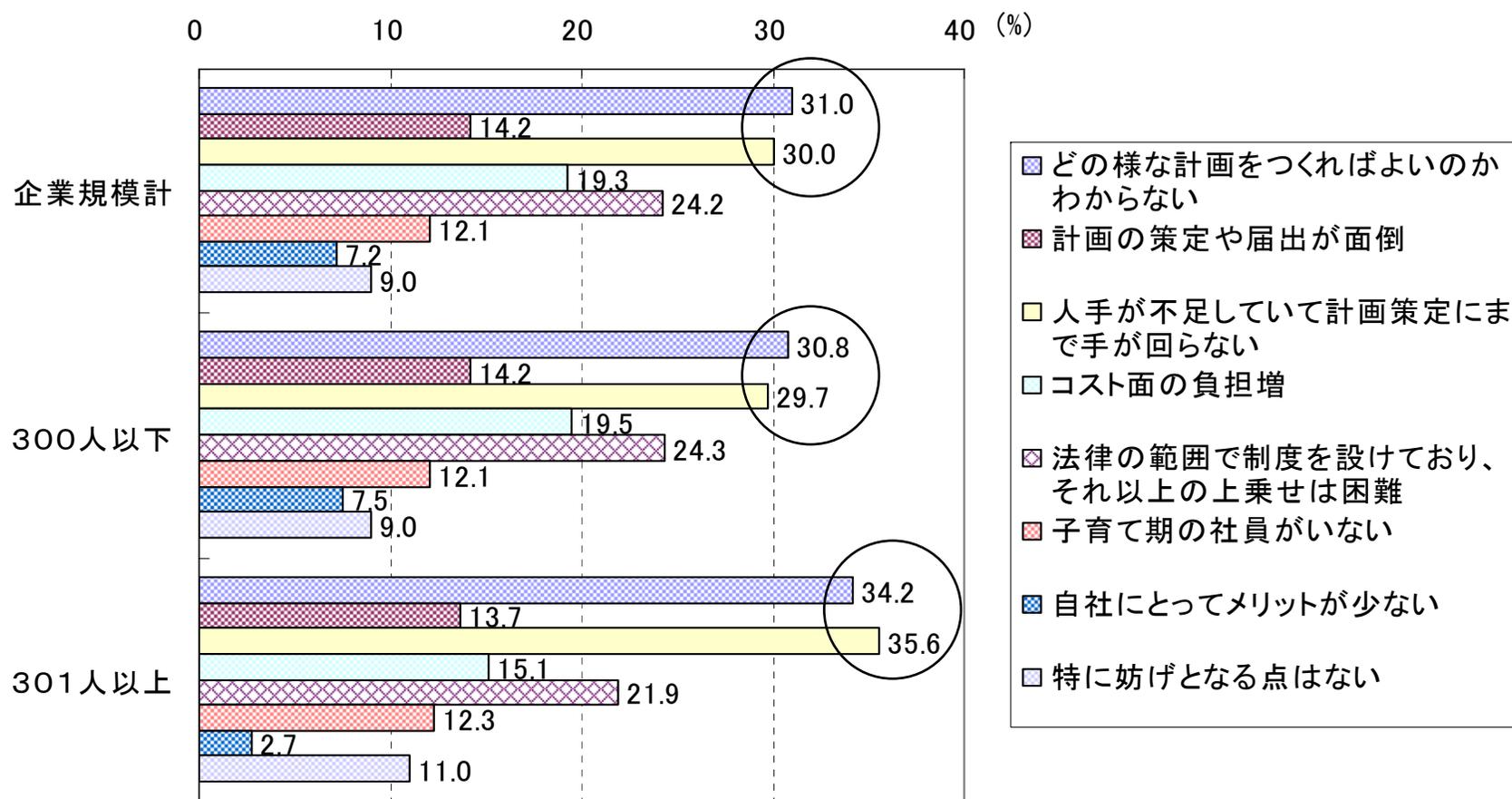
資料出所:「一般事業主行動計画策定支援事業報告書(平成18年)」

(厚生労働省委託事業 全国中小企業団体中央会)より厚生労働省において作成 20

計画策定の妨げとなる点

計画策定の妨げとなる点として、「どのような計画をつくればよいのか分からない」(31%)、「人手が不足していて計画策定にまで手が回らない」(30%)が多い。

計画の策定に、どのようなことが妨げとなるか



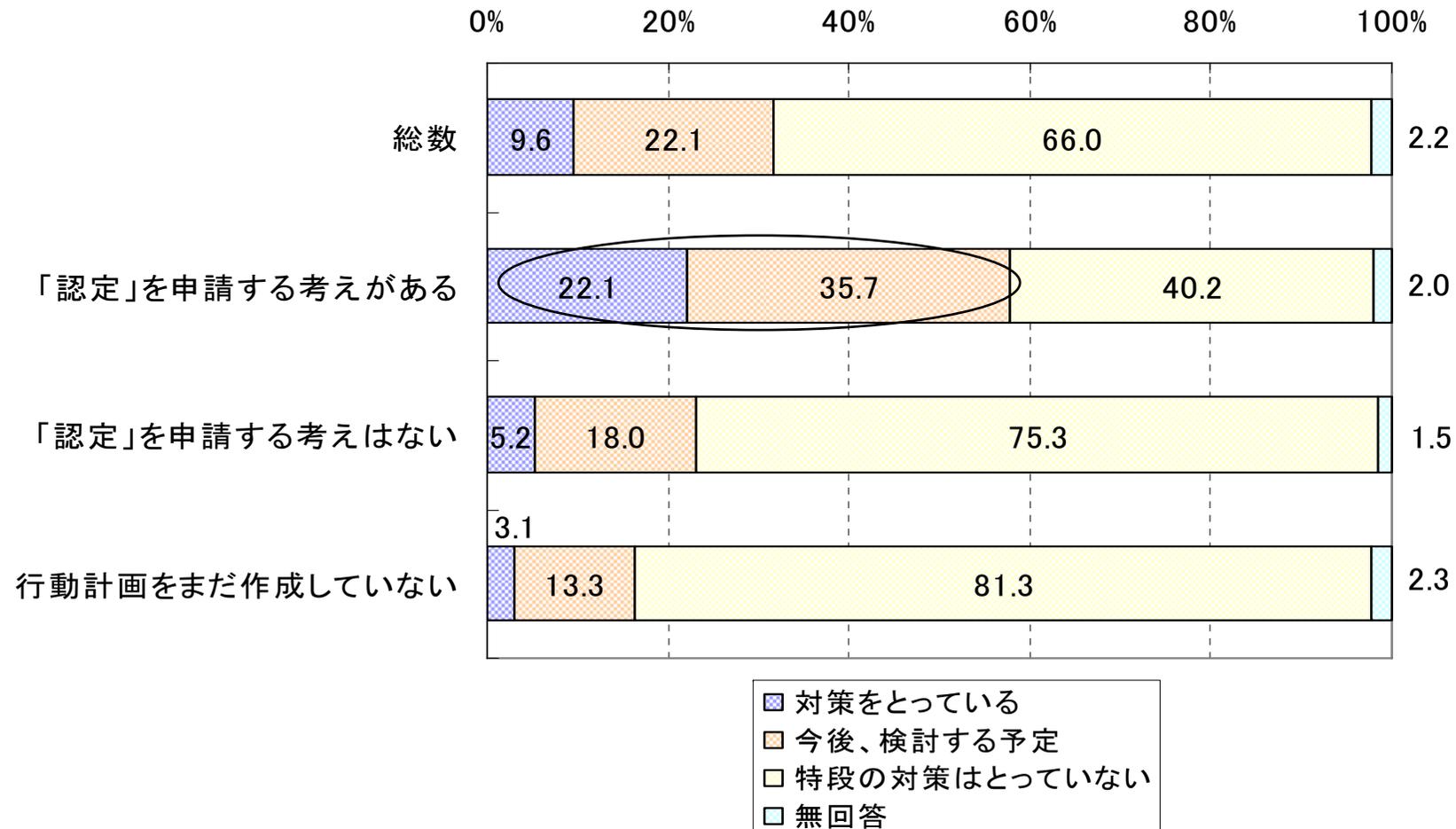
資料出所:「一般事業主行動計画策定支援事業報告書(平成18年)」

(厚生労働省委託事業 全国中小企業団体中央会)より厚生労働省において作成

認定取得に向けた取組の効果

「認定申請をする考えがある」企業のうち22.1%が何らかの男性の育児休業取得促進策を実施しており、今後、検討する予定を含めると、5割を超える。

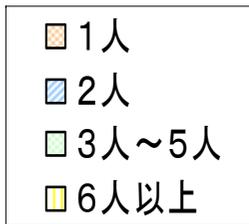
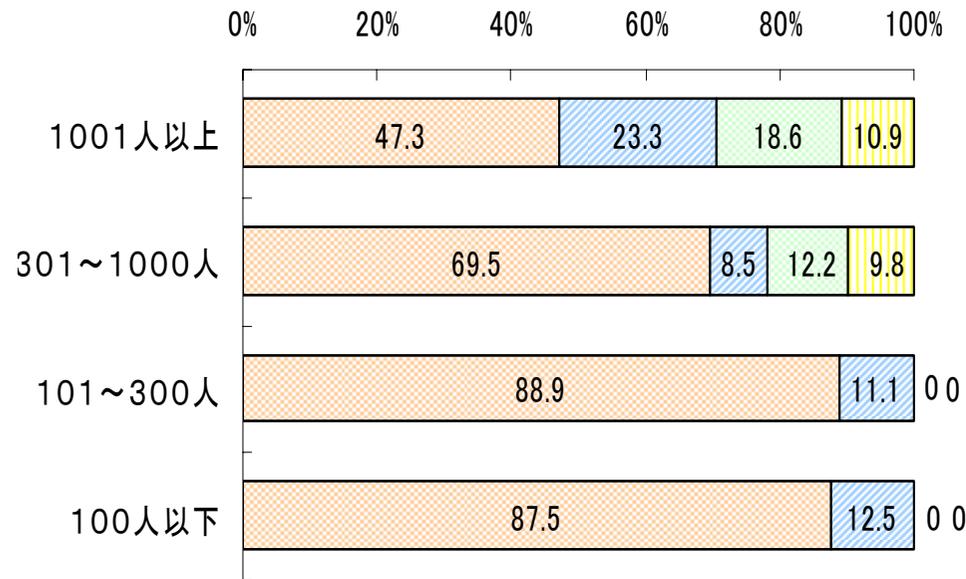
男性の育休取得促進策の実施状況(次世代法の「認定」希望の有無別)



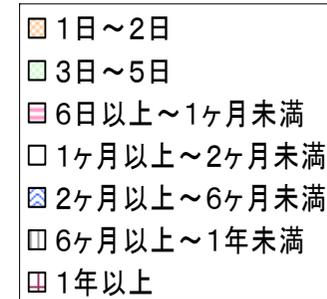
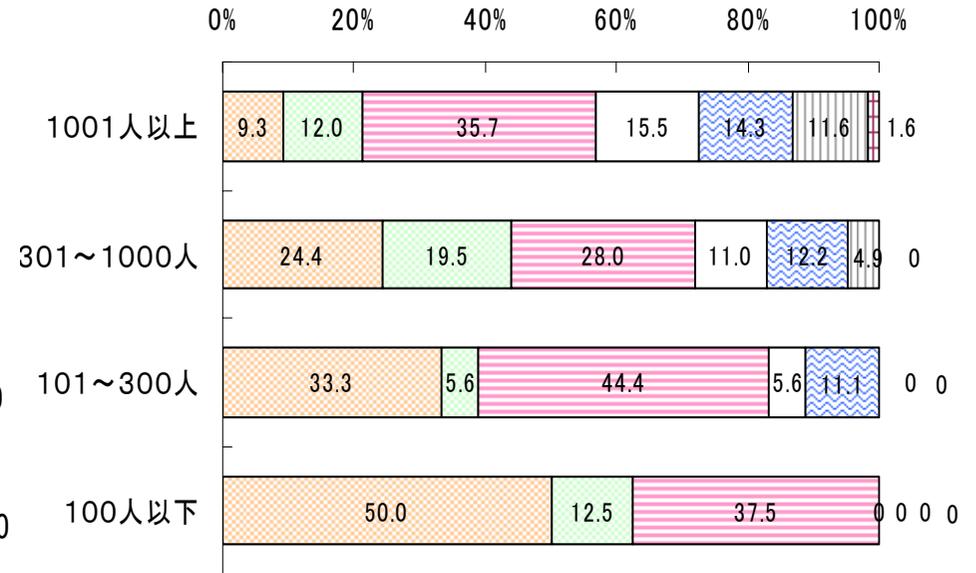
資料出所:「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査(平成19年)」
 ((独)労働政策研究・研修機構)

認定企業における男性の育児休業取得の状況

認定企業における男性の育児休業取得者数



認定企業における男性の育児休業取得期間



※1社につき2人以上の男性の育児休業取得者がいる場合には、最も長い育児休業取得者1人の期間

(平成19年9月末現在・厚生労働省調べ)