

* 行動計画例 *

では、行動計画とは、具体的にどのようなものでしょうか。例えば、以下のようなイメージのものが考えられます。

計画例A（認定を受けることを希望している企業A社の場合）

A社は、認定を受け、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業であることを周囲にアピールし、企業イメージを向上させることによって優秀な人材を確保しようと考えています。

A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 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの〇年間

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以上にする。
男性社員・・・年に1人以上取得すること。
女性社員・・・取得率を80%以上とすること。

<対策>

- ・平成〇年〇月 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
- ・平成〇年度～ 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 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 労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
- ・平成〇年〇月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

目標3 平成〇年〇月までに、社員全員の所定外労働時間を、一人あたり年間△△時間未満にする。

<対策>

- ・平成〇年〇月 所定外労働の原因の分析等を行うプロジェクトチームの設置
- ・平成〇年度～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を年に〇回実施
()

* 認定を受けることを希望する事業主の方は、認定されるための基準を踏まえて行動計画を策定する必要があります。p. 52の「認定を希望する事業主の方へ」を参照してください。

計画例B（子育てを行う労働者が多いB社の場合）

B社は、子育てを行う労働者が多く、育児をしながら働きやすい雇用環境の整備についてのニーズが高いことから、育児などを理由に優秀な人材が退職することを防ぎ、人材の定着を目指すため、仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備に取り組もうとしている企業です。

B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、次のよう行動計画を策定する。

- 1 計画期間 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの〇年間
- 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 労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
- ・平成〇年〇月 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

目標2 平成〇年〇月までに、小学生未満の子を持つ社員を対象とする短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- ・平成〇年〇月 労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
- ・平成〇年〇月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

目標3 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。
男性社員・・・年に〇人以上取得すること。
女性社員・・・取得率を〇%以上とすること。

<対策>

- ・平成〇年〇月 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とする研修の実施
- ・平成〇年度～ 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

()

* 子育てを行う労働者が多い場合は、子育てを行う労働者を対象とする雇用環境の整備について目標を設定し、その実現のための取組を進めることが望まれます。

計画例C（子育てを行う労働者が少ないC社の場合）

C社は、子育てを行っていない労働者がほとんどですが、労働者の雇用環境を整備しモラルの向上を図るとともに、地域に貢献することにより企業イメージの向上を図ろうとしている企業です。

C社行動計画

全ての社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援について地域に貢献する企業となるため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの〇年間

2 内容

目標1 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する。

<対策>

- ・平成〇年〇月 所定外労働の原因の分析等を行うプロジェクトチームの設置
- ・平成〇年〇月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施、管理職に対する研修を年に〇回実施

目標2 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～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施、管理職に対する研修を年に〇回実施

目標3 平成〇年〇月までに、地域の子どもの工場見学の受け入れ体制を創設する。

<対策>

- ・平成〇年〇月 見学の受け入れ体制について検討開始
- ・平成〇年〇月～ 見学担当者に対する研修を年に〇回実施

()

*子育てを行う労働者が少ない場合は、対象を子育てを行う労働者に限定しない「働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備」や、地域貢献活動などの「その他の次世代育成支援対策」の内容により行動計画を策定していただいても結構です。

計画例D（「両立指標」を使って目標設定等を行うD社の場合）

D社は、厚生労働省が定めた「両立指標」（p. 93参照）を使って自社の実情の把握を行い、その点数によって目標設定を行おうとしている企業です。

D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 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの〇年間

2 内容

目標 現在、両立指標で「両立支援（休業）」の分野が△△点となっており低いため、以下の対策を行い、〇〇点以上になるようにする。

<対策1：子が3歳になるまで育児休業を取得できる制度を平成〇年〇月までに導入する>

- ・平成〇年〇月 労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
- ・平成〇年〇月～ 新制度についての管理職を対象とした研修を年に〇回実施
- ・平成〇年〇月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

<対策2：育児休業後に社員が復職しやすくするため、休業中の社員に資料送付等による情報提供を行う制度を平成〇年〇月までに導入する>

- ・平成〇年〇月～ 新制度についての管理職を対象とした研修を年に〇回実施
- ・平成〇年〇月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

<対策3：育児休業をした社員を対象とする教育訓練制度を平成〇年〇月までに導入する>

- ・平成〇年〇月 労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
- ・平成〇年〇月～ 新制度についての管理職を対象とした研修を年に〇回実施
- ・平成〇年〇月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

（
）

* 「両立指標」を利用すると、自社の両立支援策の進展度合いや、どの分野の取組が不十分なのかが容易に把握でき、目標設定についても、この例のように指標による評価結果を利用することができます。