

行動計画例 A （出産をきっかけに退職する女性従業員が多いため、出産前後の支援を強化したい会社向け）

（ 企 業 名 ） 行動計画

社員の働き方を見直し、特に女性社員の継続就業者が増えるよう、妊娠・出産・復職時における支援に取り組むため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成23年1月1日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1：女性社員が安心して出産・復職できる環境を整備する。

<対策>

●平成 年 月～ 出産・復職に関する相談窓口を設置する

●平成 年 月～ 母性健康管理制度に関する情報と相談窓口について、対象者に周知し利用を促すとともに、管理職を含む全社員に周知する。

行動計画例 B （男女とも育児休業の取得が進んでいない会社向け）

行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境を作ることによって、すべ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22年12月 1日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など
度の周知や情報提供を行う

<対策>

●平成 年 月～ 法に基づく諸制度の調査

●平成 年 月～ 制度に関する諸制度や社内規定を社員に周知

行動計画例 C (子育て期の男性従業員が多く男性の育児参加を進めたい会社向け)

_____ 行動計画

社員の働き方を見直し、男性社員が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 平成23年 1月 1日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1：子どもの出産時における男性社員の育児休業取得を促進する。

<対策>

●平成 年 月～ 制度内容等について社内広報誌などにより社員に周知

●平成 年 月～ 管理職を対象とした研修の実施

行動計画例 D （子育てをしている労働者があまり多くない会社向け）

_____ 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の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成22年11月1日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1：所定外労働削減のため週1回程度のノー残業デーを導入する。

<対策>

●平成 年 月～ ノー残業デーの実施

●平成 年 月～ 管理職への研修（年 回）及び社内アンウンスによる社員への周知

行動計画例 E （年配者が多く、育児をしている社員がほとんどいない会社向け）

行動計画

地域の子育て支援に貢献し、地域社会全体に次世代育成支援の機運が高まるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成22年12月1日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1：地域の子どもの工場見学（若者のインターンシップ）の受け入れを行う

<対策>

- 平成 年 月～ 受け入れについて検討、担当部署への説明、体制づくり
- 平成 年 月～ 関係行政機関、学校との連携
- 平成 年 月～ 社員への周知・外部への取組の広報
- 平成 年 月～ 工場見学（インターンシップ）の受け入れ開始