

モデル計画 A：育児をしている社員が多く、いろいろなニーズのある会社

_____ 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 令和 年 月 日～令和 年 月 日までの 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制度の周知を図る。

<対策>

- 令和 年 月～ 制度に関するパンフレットの作成
- 令和 年 月～ 社内 LAN、掲示等による周知

目標 2：育児短時間勤務制度を小学校就学前の子を養育する従業員に拡大する。

<対策>

- 令和 年 月～ 制度の導入
- 令和 年 月～ 社内 LAN、掲示等による周知

目標 3：子の看護休暇制度を拡充する（子の対象年齢の拡大や取得日数、特別休暇として年間〇日は有給とする等。）

<対策>

- 令和 年 月～ 制度の導入
- 令和 年 月～ 社内 LAN、掲示等による周知

掲載日 年 月 日

モデル計画 B：育児をしている社員が多いが、長時間労働になりがちな会社

_____行動計画

社員がその能力を發揮し、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 令和 年 月 日～令和 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標 1：子どもの出生時に父親が取得できる配偶者出産休暇制度を導入する。

<対策>

- 令和 年 月～ 制度の導入
- 令和 年 月～ 社内LAN、掲示による周知

目標 2：従業員全員の所定外労働時間の短縮を目指す。

<対策>

- 令和 年 月～ 会議等で残業時間の確認や指示を行う
- 令和 年 月～ ノー残業デイを設定し周知する。

目標 3：従業員全員の年次有給休暇の取得推進を図る。

<対策>

- 令和 年 月～ 家族等の誕生日休暇等で取得促進を図る
- 令和 年 月～ 出勤予定簿等に年次有給休暇の所得計画の策定を行う
- 令和 年 月～ 会議等で年次有給休暇の取得率の確認や指示を行う

掲載日 年 月 日

モデル計画 C：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

_____ 行動計画

社員の働き方を見直し、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 令和 年 月 日～令和 年 月 日までの 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制度の周知を図る

<対策>

- 令和 年 月～ 制度に関するパンフレットの作成
- 令和 年 月～ 社内 LAN、掲示等による周知

目標 2：妊娠中や産休・育休復帰後の社員のための相談窓口を設置する。

<対策>

- 令和 年 月～ 相談窓口の設置
- 令和 年 月～ 社内 LAN、掲示等による周知

目標 3：従業員全員の年次有給休暇の取得推進を図る。

<対策>

- 令和 年 月～ 家族等の誕生日休暇等で取得促進を図る
- 令和 年 月～ 会議等で年次有給休暇取得率の確認や指示を行う
- 令和 年 月～ 出勤予定簿等に年次有給休暇の所得計画の策定を行う

掲載日 年 月 日

モデル計画 D：男女とも育児休業等が進んでいない会社

_____ 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 令和 年 月 日～令和 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
制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- 令和 年 月～ 制度に関する要点をまとめたパンフレット等を作成する
- 令和 年 月～ 社内 LAN、掲示等による周知

目標 2：育児休業等を取得しやすい環境作りのため、管理職の説明を行う。

<対策>

- 令和 年 月～ 説明内容の資料作成
- 令和 年 月～ 会議等での説明の実施

掲載日 年 月 日

モデル計画E：20～30代の男性従業員が多く長時間労働になりがちである 会社

_____行動計画

社員の働き方を見直し、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 令和 年 月 日～令和 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1：子どもの出生時における配偶者出産休暇や育児休業の取得を促進する。

<対策>

- 令和 年 月～ 制度内容等の要点をまとめたパンフレットの策定
- 令和 年 月～ 社内LAN、掲示等による周知

目標2：従業員全員の年次有給休暇の取得推進を図る

<対策>

- 令和 年 月～ 会議等で年次有給休暇取得率の確認や指示を行う
- 令和 年 月～ 出勤予定簿等に年次有給休暇の所得計画の策定を行う

掲載日 年 月 日

モデル計画 F：認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社（中小企業）

_____ 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、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 令和 年 月 日～令和 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標 1：育児休業や子の看護休暇の取得促進

<対策>

- 令和 年 月～ 育児休業や子の看護休暇の要点をまとめたパンフレットの策定
- 令和 年 月～ 社内 LAN、掲示等による周知

目標 2：短時間勤務制度、又は所定外労働の制限の対象者を小学校就学前までの子を持つ社員に拡大し、制度の利用向上を図る。

<対策>

- 令和 年 月～ 短時間勤務制度、又は所定外労働の制限の対象者を小学校就学前までの子を持つ社員に拡大する
- 令和 年 月～ 社内 LAN、掲示等による周知

目標 3：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>

- 令和 年 月～ 管理職会議等で残業時間の確認や指示を行う
- 令和 年 月～ ノー残業デーを設定し周知する。

掲載日 年 月 日

モデル計画 G：認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社（大企業）

_____ 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、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 令和 年 月 日～令和 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標 1：育児休業や配偶者出産休暇の取得促進

<対策>

- 令和 年 月～ 育児休業や配偶者出産休暇の要点をまとめたパンフレットの策定
- 令和 年 月～ 社内 LAN、掲示等による周知

目標 2：短時間勤務制度、又は所定外労働の制限の対象者を小学校就学前までの子を持つ社員に拡大し、制度の利用向上を図る。

<対策>

- 令和 年 月～ 短時間勤務制度、又は所定外労働の制限の対象者を小学校就学前までの子を持つ社員に拡大する
- 令和 年 月～ 社内 LAN、掲示等による周知

目標 3：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>

- 令和 年 月～ 会議等で残業時間の確認や指示を行う
- 令和 年 月～ ノー残業デーを設定し周知する。

掲載日 年 月 日

モデル計画H：既にくるみん認定を受けており、今後プラチナくるみん認定を目指す会社

_____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 令和 年 月 日～令和 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標 1：育児休業や子の看護休暇、配偶者出産休暇の取得促進

<対策>

- 令和 年 月～ 上記制度の要点をまとめたパンフレットの策定
- 令和 年 月～ 社内LAN、掲示等による周知
- 令和 年 月～ 管理職会議等での認知向上を図る

目標 2：年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間 日以上とする。

<対策>

- 令和 年 月～ 有給休暇取得予定表の策定を行う
- 令和 年 月～ 誕生日休暇等、有給休暇取得促進キャンペーンを行う

目標 3：管理職等に向けて、女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革や研修会、会議等の取組を実施する。

<対策>

- 令和 年 月～ 女性管理職のよろず相談窓口の開設
- 令和 年 月～ 女性管理職も交えた社員交流会の開催
- 令和 年 月～ 職場風土改革の会議等の定期的な開催
- 令和 年 月～ 女性活躍推進関係会議や研修会への参加

掲載日 年 月 日

