

行動計画の例

行動計画の策定にあたっては、次の行動計画例を参考にしてください。

認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社

行動計画

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

男性社員・・・取得率50%以上

女性社員・・・女性社員全体と有期雇用の女性社員それぞれについて、
取得率80%以上

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年 月～ 育児休業取得開始日から5日間を有給とする制度を導入する

目標2：全社員の時間外・休日労働時間の平均を毎月30時間未満とする。

<対策>

- 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を 回実施
- 年 月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施
- 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標3：小学校就学前の子を持つ社員を対象とする短時間勤務制度の対象を小学校就学中の子を持つ社員にまで拡大する。

<対策>

- 年 月～ 制度導入
社内報や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

すでに両立支援制度の利用が進んでいる会社

社会福祉法人 ○○ 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 年 月 日～ 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1：計画期間中の男性の育児休業取得率を85%以上とする。

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務力バリエーションの検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年 月～ 育児休業取得開始日から10日間を有給とする制度を導入する

目標2：社員のうち、25歳～39歳の従業員の平均時間外・休日労働時間を1/2へ削減する。

<対策>

- 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を 回実施
- 年 月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施
- 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標3：育児休業等の制度についての有期雇用労働者向けのパンフレットを作成し有期雇用労働者および管理職に配布し、制度の周知を図る。

<対策>

- 年 月～ 職員へのアンケート調査、検討開始
- 年 月～ 制度に関するパンフレットの作成・配布、有期契約労働者や管理職を対象とした研修および社内報などによる全職員への周知

目標4：有期雇用労働者を含む全社員の年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間 日以上とする。

<対策>

- 年 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 年 月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に 回行う
- 年 月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する
- 年 月～ 社内報などでキャンペーンを行う

厚生労働省ホームページに、様々なタイプのモデル行動計画を掲載しています。企業の状況に応じてご活用ください。また、届出様式もこちらからダウンロードできます。

【掲載先】

厚生労働省トップページ <https://www.mhlw.go.jp/>

→政策について

→分野別の政策：子ども・子育て 職場における子育て支援

→事業主の方へ

→育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法について

→一般事業主行動計画の策定・届出等について

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/iisetai/>

