**次世代法に基づく一般事業主行動計画モデル**

**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**

**モデル計画B：男女とも育児休業等が進んでいない会社**

**モデル計画C：高齢者が多いこと等により育児をしている社員がほとんどいない会社**

**モデル計画D：くるみん認定（※1）を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社**

**モデル計画E：特例認定（※2）を目指し、両立支援対策の強化を目指す会社**

※１ くるみん認定とは・・・一定の要件を満たす場合に申請を行うことにより「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受け、次世代認定マーク「くるみん」を広告、商品、求人広告等につけることができます。

※2 特例認定とは・・・**くるみん認定を受けた企業のうち**、特に次世代育成支援対策の実施状況が優良な企業に対して行われる認定制度です。認定を受けた企業は、行動計画の策定・届出に代わり、次世代育成支援対策の実施状況を公表していただくことになります。

●使用上のご注意

①「　　　　　　行動計画」の下線部には貴社の企業名をご記入ください。

②計画期間は２～５年が目安です。この場合、認定対象となります。

③モデル計画をそのまま使うだけではなく、目標数を減らすことや他のモデルの目標と入れ替えたり

　追加することも可能です。



　　　　　　　　　　　　　　　　**お　願　い**

１　行動計画を策定後は、「策定・変更届」を下記和歌山労働局雇用環境・均等室にご提出（郵送又はご持参）ください。なお、行動計画そのものをご提出していただく必要はありません。

２　厚生労働大臣の認定をご希望の場合は、行動計画の策定の段階から認定基準を踏まえてお取組みいただく必要がありますので、あらかじめ下記和歌山労働局雇用環境・均等室にご相談ください。

　　　　　　　　　　　　**行動計画策定届の提出先・お問い合わせ先**

**和歌山労働局雇用環境・均等室**

〒６４０－８５８１　和歌山市黒田２丁目３番３号　和歌山労働総合庁舎４階

TEL：０７３－４８８―１１７０

**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**

下線部分には企業名を

入れて作成して下さい

　　　　　　　　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て社員に配布し、制度の周知を図る。

＜対策＞

　　　　●令和○○年○○月～　社員へのアンケート調査、検討開始

　　　　●令和○○年度～　　　制度に関するパンフレットの作成・配布、管理職を対象とした研修

及び社内広報誌などによる社員への周知

目標２：令和○○年○○月までに、小学校就学前の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

年間　　　時間未満とする。

＜対策＞

　　　●令和○○年○○月～　社員へのアンケート調査、検討開始

　　　　●令和○○年○○月～　制度の導入、社内広報誌などによる社員への周知

目標３：令和○○年○○月までに、子の看護休暇制度を拡充する（子の対象年齢の拡大、育児・介護休業法の規定を上回る日数付与、いわゆる「中抜け」（就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること）で取得できる制度など）。

＜対策＞

　　　　●令和○○年○○月～　社員へのアンケート調査、検討開始

　　　　●令和○○年○○月～　制度の導入、社内広報誌などによる社員への周知

**モデル計画B：男女とも育児休業等が進んでいない会社**

下線部分には企業名を

入れて作成して下さい

　　　　　　　　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：育児休業を取得しやすい環境の整備として、育児休業等に関する

相談窓口を設置し、相談体制を整える。

＜対策＞

　　　　●令和○○年○○月～　相談窓口担当者を定め、担当者が産前産後休業、育児休業等に

関する相談対応ができるよう研修を行う。

　　　　●令和○○年○○月～　相談窓口設置に関するパンフレットを作成し社員に配布

　　　　目標2：育児休業等を取得しやすい環境作りのため、管理職の研修を行う。

＜対策＞

　　　　●令和○○年○○月～　管理職へのアンケート調査による実態把握

　　　　●令和○○年○○月～　研修内容の検討

　　　　●令和○○年度～　　　研修の実施

（注）上記のように雇用環境の整備のための取組を目標とする場合は、複数の措置の実施を目標としなければ育児・介護休業法を上回ることにならないため、以下の①～④のうちいずれか2つ以上の措置を講じ下さい。

1. 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施（管理職以上必須）
2. 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備
3. 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供

④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

**モデル計画C：高齢者が多いこと等により育児をしている社員がほとんどいない会社**

下線部分には企業名を

入れて作成して下さい

　　　　　　　　　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：令和○○年○○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、実施する。

＜対策＞

　　　　　●令和○○年○○月～　所定外労働の現状を把握

●令和○○年○○月～　社内検討委員会での検討開始

●令和○○年○○月～　ノー残業デーの実施

　　　　　　　　　　　 　　　　管理職への研修（年○回）及び社内広報誌による社員への周知

　　　　　　　　　　　　　　　　（毎月）

目標２：令和○○年○○月までに、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～　年次有給休暇の取得状況について実態を把握

　　　　　●令和○○年○○月～　社内検討委員会での検討開始

　　　　　●令和○○年○○月～　計画的な取得に向けた管理職研修の実施

●令和○○年○○月～　有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる

取得促進のための取組の開始

**モデル計画D：くるみん認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社**

下線部分には企業名を

入れて作成して下さい

　　　　　　　　　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：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

　　　　男性社員・・・取得率を１０％以上にすること

　　　　女性社員・・・取得率を８０％以上にすること

＜対策＞

　　　　　●令和○○年○○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

した研修の実施し、対象社員を把握した場合は、制度の周知

　　　　　●令和○○年○○月～　育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施

目標２：小学校入学前までの子を持つ労働者の短時間勤務制度を導入する。

＜対策＞

　　　　　●令和○○年○○月～　社員のニーズの把握、検討開始

　　　　　●令和○○年○○月～　制度導入

　　　　　●令和○○年○○月～　社内広報誌や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

目標３：令和○○年○○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、実施する。

　　　　＜対策＞

　　　　　●令和○○年○○月～　社員へのアンケート調査

　　　　　●令和○○年○○月～　各部署毎に問題点の検討

●令和○○年○○月～　ノー残業デーの実施

　　　　　　　　　　　　　　　　管理職への研修（年○回）及び社内広報誌による社員への周知

　　　　　　　　　　　　　　　（毎月）

**モデル計画E：特例認定を目指し、両立支援対策の強化を目指す会社**

下線部分には企業名を

入れて作成して下さい

　　　　　　　　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：計画期間内に、育児休業取得率を次の水準以上とする。　　　　　　男性社員・・・取得率を３０％以上とする。　　　　　　女性社員・・・育児休業を取得した者の割合を９０％以上とする。 |

＜対策＞

　　　　●令和○○年○○月～　現状把握、検討開始

　　　　●令和○○年○○月～　両立支援制度を周知するため、セミナーを開催

　　　　●令和○○年○○月～　育休対象予定者に対し、個別に情報提供を行う制度を創設。

|  |
| --- |
| 　　目標２：育児休業取得を促すため、育児休業を取得したことで生まれる処遇上の差を中長期的に取り戻すことができるよう、昇進基準及び人事評価制度を見直す。 |

＜対策＞

　　　　●令和○○年○○月～　現状把握、検討開始

　　　　●令和○○年○○月～　制度導入

　　　　●令和○○年○○月～　説明会による社員へ周知徹底

|  |
| --- |
| 　　目標３：計画期間内に、全従業員の平均月時間外労働時間を４５時間未満まで下げ、４５時間未満の状態を少なくとも計画期間終了前直近1年間以上維持する。 |

＜対策＞

　　　　●令和○○年○○月～　社内の希望の把握、検討開始

　　　　●令和○○年○○月～　各部門責任者が、当該部門の現状を把握し、管理できる仕組み

を設計

　　　　●令和○○年○○月～　管理職を対象とした研修の実施

　　　　●令和○○年○○月～　全従業員の意識啓発のため、セミナーを開催

|  |
| --- |
| 　　目標４： 計画期間内に、年次有給休暇取得率を、毎年、前年度実績を上回るよう取組を行う。 |

＜対策＞

　　　　　●令和○○年○○月～　現状把握、検討開始

　　　　　●令和○○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

　　　　　●令和○○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

　　　　　●令和○○年○○月～　社内広報誌などでキャンペーンを行う