

## 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：育児休業を取得予定の社員及び育児休業から復職した社員に対するメンター制度を導入する。

<対策>

- 年   月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 年   月～ 運用ルールの検討、メンター選定
- 年   月～ 運用ルールの決定、メンター研修の実施  
                  制度導入、社内報などによる社員への周知

目標 2：           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。

<対策>

- 年   月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 年   月～ 制度の導入、社内報などによる社員への周知

目標 3：           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、就業時間の途中で再び戻ること）で取得できる制度など）。

<対策>

- 年   月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 年   月～ 制度の導入、社内報などによる社員への周知

## 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：社員のワーク・ライフ・バランスを確保するため、勤務間インターバル制度を導入する。

<対策>

- 年    月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 年    月～ 制度の導入、管理職研修及び社内報などによる社員への周知

※参考…勤務間インターバル制度について（働き方・休み方改善ポータルサイト）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/>

目標 2：            年    月までに、従業員全員の所定外労働時間を、1人当たり年間            時間未満とする。

<対策>

- 年    月～ 所定外労働の原因の分析等を行う
- 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～ 社内報などによる社員への周知
- 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：事業所周辺の小中学校の生徒を対象に、工場見学ができる「子ども参観日」を創設する。

<対策>

- 年    月～ 受け入れ方法や体制についての検討
- 年    月～ 関係機関、学校との連携
- 年    月～ 参観日の実施、次回に向けての検討

## 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会社

### \_\_\_\_\_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           年   月   日～           年   月   日までの   年間

#### 2. 内容

目標1：育児休業を取得予定の社員及び育児休業から復職した社員に対するメンター制度を導入する。

##### <対策>

- 年   月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 年   月～ 運用ルールの検討、メンター選定
- 年   月～ 運用ルールの決定、メンター研修の実施
- 年   月～ 制度導入、社内報などによる社員への周知

目標2：子育て費用の助成制度を導入する。

##### <対策>

- 年   月～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 年   月～ 制度導入、社内報などによる社員への周知

目標3：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

## 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            年    月    日～            年    月    日までの    年間

2. 内容

目標 1：育児取得予定者に「育児復帰支援プラン」を策定し、円滑な育児取得・職場  
復帰をサポートする。

<対策>

- 年    月～ 全社員に対し、「育児復帰支援プラン」や両立支援制度、育児休  
業給付、休業中の社会保険料免除などについて周知する
- 年    月～ 育児取得予定者に「育児復帰支援プラン」策定開始

※参考・・・育児復帰支援プラン（厚労省 HP）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>

目標 2：育児休業等を取得しやすい環境作りのため、人事評価制度にワーク・ライフ・  
バランスに関する評価項目を追加する。

<対策>

- 年    月～ 評価項目・評価基準等の検討
- 年    月～ 人事評価制度の改定について周知、評価者研修の実施
- 年度～            新人事評価制度による評価実施

## 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          年   月   日～          年   月   日までの          年間

#### 2. 内容

目標1：社員のワーク・ライフ・バランスを確保するため、勤務間インターバル制度を導入する。

##### <対策>

- 年   月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 年   月～ 制度の導入、管理職研修及び社内報などによる社員への周知

※参考…勤務間インターバル制度について（働き方・休み方改善ポータルサイト）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/>

目標2：テレワークを導入し、週2日程度のテレワークを促進する。

##### <対策>

- 年   月～ 社内検討委員会を設置し、対象業務や対象者、ルール等について  
検討
- 年   月～ 試行実施し、課題を分析・対策実施
- 年   月～ 本格導入

※参考…テレワークガイドライン（厚労省HP）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/shigoto/guide/eline.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guide/eline.html)

## 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

### \_\_\_\_\_ 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にする。

男性社員・・・取得率を50%以上にする

女性社員・・・取得率を80%以上にする

#### <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：小学校入学前までの子を持つ社員の短時間勤務制度を導入する。

#### <対策>

- 年    月～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 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

目標3：            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>

- 年    月～ 社員へのアンケート調査
- 年    月～ 各部署毎に問題点の検討
- 年    月～ ノー残業デーの実施  
管理職への研修（年〇回）及び社内報などによる社員への周知（毎月）

## モデル計画 G：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

### \_\_\_\_\_ 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： 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>

- 年 月～ 所定外労働の現状を把握
- 年 月～ 社内検討委員会での検討開始
- 年 月～ ノー残業デーの実施  
管理職への研修（年 回）及び社内報などによる社員への周知（毎月）

目標 2： 年 月までに、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について実態を把握
- 年 月～ 社内検討委員会での検討開始
- 年 月～ 計画的な取得に向けた管理職研修の実施
- 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 H：地域等に対する次世代育成支援対策を行いたい会社

### \_\_\_\_\_ 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：地域の子どもの工場見学及び若者のインターンシップの受け入れを行う。

#### <対策>

- 年    月～ 受け入れ体制について検討開始
- 年    月～ 受け入れを行う工場や部署への説明及び体制作り
- 年    月～ 関係行政機関、学校との連携
- 年    月～ 社員への周知及び市区町村広報誌などによる取組の周知
- 年    月～ 工場見学及びインターンシップの受け入れ開始

目標 2：子どもが保護者である社員の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を            年    月までに実施する。

#### <対策>

- 年    月～ 検討会の設置
- 年    月～ 社内報などによる社員への参観日実施についての周知
- 年    月～ 参観日の実施、社員へのアンケート調査、次回に向けての検討



## モデル計画Ⅰ：「両立指標」を使って目標設定等を行う会社

### \_\_\_\_\_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：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            年    月までに導入する>

- 年    月～ 労働者の具体的なニーズを調査、制度の検討開始
- 年    月～ 新制度についての管理職を対象とした研修を    回実施
- 年    月～ 社内報などを活用した周知・啓発の実施

<対策2：育児休業後に社員が復帰しやすくするため、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            年    月までに導入する>

- 年    月～ 新制度についての管理職を対象とした研修を年    回実施
- 年    月～ 社内報などを活用した周知・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            年    月までに導入する>

- 年    月～ 労働者の具体的なニーズを調査、制度の検討開始
- 年    月～ 新制度についての管理職を対象とした研修を    回実施
- 年    月～ 社内報などを活用した周知・啓発の実施

モデル計画J：既にくるみん認定を受けており、両立支援制度が十分に整っている会社

\_\_\_\_\_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：毎年、自社の両立支援制度の利用状況、両立支援のための取組の成果等を把握し、改善点がないか検討する。

<対策>

- 各年    月    制度の利用状況、取組の成果について現状を把握
- 各年    月    問題点や改善点の有無について社内検討委員会で検討  
（問題点があった場合）社内検討委員会で改善のための取組を検討し、実施する

目標2：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>

- 各年    月    有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況を取りまとめる
- 各年    月    社内報などで有給休暇取得促進キャンペーンを行う

## モデル計画K：正社員の両立支援制度が整っている会社

### \_\_\_\_\_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：育児休業等の制度についての有期契約労働者向けのパンフレットを作成し、有期契約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
- 年度～ 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2：有期契約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