

## モデル計画②：すでに両立支援制度の利用が進んでいる会社

### \_\_\_\_\_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：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