

計画例A＜小規模事業所向け＞

A 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つくることによって、全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 平成○年○月○日から平成○年○月○日までの○年間

2. 内容

目標 1. 平成○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する。

＜対策＞・平成○年○月 経営トップによる実施表明

目標 2. 計画期間内における女性社員の育児休業取得率を○%以上にする

＜対策＞・平成○年○月 経営トップによる方針の発表

目標 3. 平成○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＞・平成○年○月 経営トップによる方針の発表

(注) 本行動計画は、あくまでも例示であるので、それぞれの事業所の実態に合わせた行動計画を立てて下さい。

計画例B＜一般事業所向け＞

B 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つくること
によって、全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 平成○年○月○日から平成○年○月○日までの○年間
2. 内容

**目標 1. 平成○年○月までに、社員全員の所定外労働を、1人当たり年間△
△時間未満にする。**

＜対策＞

- ・平成○年○月 所定外労働の原因の分析等を行うプロジェクトチームの設置
- ・平成○年度 管理職を対象とした意識改革のための研修を年に○回実施

目標 2. 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性社員――年に○人以上取得すること。

女性社員――取得率を○%以上とすること。

＜対策＞

- ・平成○年○月 男性も育児休暇を取得できることを周知するため、管理職を対象とす
る研修の実施
- ・平成○年度 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会
を年に○回実施

**目標 3. 平成○年○月までに、小学生未満の子を持つ社員を対象とする短時
間勤務制度を導入する。**

＜対策＞

- ・平成○年○月 労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
- ・平成○年度～ 社内広報誌等を活用した周知・啓発の実施

(注) 本行動計画は、あくまでも例示ですので、それぞれの事業所の実態に合わせた
行動計画を立ててください。

計画例C<認定を受けることを希望している企業向け>

C 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つくること
によって、全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 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの〇年間
2. 内容

目標 1. 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性社員――年に〇人以上取得すること。

女性社員――取得率を〇%以上にする。

<対策>

- ・平成〇年〇月 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
- ・平成〇年度 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会
を年に〇回実施

**目標 2. 育児休業後における原職または原職相当職への復帰率を〇%以上に
する。**

<対策>

- ・平成〇年〇月 経営トップによる方針の表明
- ・平成〇年度～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を年に〇回実施

**目標 3. 平成〇年〇月までに、小学校未満の子を持つ社員が、希望する場合
に利用できる始業時間・終業時間の繰り上げる制度を導入する。**

<対策>

- ・平成〇年〇月 労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
- ・平成〇年度～ 社内広報誌等を活用した周知・啓発の実施

(注) 本行動計画は、あくまでも例示ですので、それぞれの事業所の実態に合わせた
行動計画を立ててください。