

モデル計画L：やまぐち“とも×いく” 応援企業の登録を受け、  
両立支援対策の充実を目指す会社（1）

\_\_\_\_\_ 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：将来的に「育児休業取得率 100%」及び「1 か月以上の育休取得」を目指し、育児休業制度等の制度についてのパンフレットを作成し、全社員に配布し制度の周知を図る。

<対策>

- 年    月～ 社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社員への周知

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

モデル計画 M：やまぐち“とも×いく” 応援企業の登録を受け、  
両立支援対策の充実を目指す会社（2）

\_\_\_\_\_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～ 「育児休業取得率 100%」及び「1か月以上の育休取得」を推進し、やまぐち“とも×いく” 応援企業の登録を受ける（更新する）
- 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、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 N：やまぐち“とも×いく” 応援企業の登録を受け、  
両立支援対策の充実を目指す会社（3）

\_\_\_\_\_ 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：将来的に「育児休業取得率 100%」及び「1 か月以上の育休取得」を目指し、計画期間内に、男性の育児休業取得率を    %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

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