

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

次世代育成支援対策行動計画

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 2026年2月1日～ 2028年1月31日までの 2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とする。
男性社員・・・取得率 30%以上
女性社員・・・女性社員全体と有期雇用の女性社員それぞれについて、
取得率 80%以上

<対策>

- 2026年3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
- 2026年3月～ 育児休業取得開始日から7日間を有給とする制度を導入する

目標2：全社員の時間外・休日労働時間の計画期間内の平均を毎月 30 時間未満とする。

<対策>

- 2026年3月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を2回実施
- 2026年3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
- 2026年5月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標3： 2026年4月までに、小学生の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる子どもの学校行事（授業参観、運動会等）への参加のための休暇制度を導入する。

<対策>

- 2026年3月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 2026年5月～ 制度の導入、社内報などによる社員への周知

目標4： 2026年3月までに、子の看護等休暇制度を拡充する（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>

- 2026年3月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 2026年5月～ 制度の導入、社内報などによる社員への周知