

株式会社イコラス 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 2022年4月1日～ 2027年3月31日までの5年間

2. 内容

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

<対策>

- 2022年4月～ 全社員に対し、「育休復帰支援プラン」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
- 2022年8月～ 育休取得予定者に「育休復帰支援プラン」策定開始

目標2：2027年3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8日
以上とする。

<対策>

- 2022年4月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- 2022年5月～ 社内会議で実施案検討開始
- 2022年8月～ 計画的な取得に向けて管理者会議で報告
- 2023年4月～ 有給休暇取得計画作成や、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 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：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