

社会福祉法人弥富市社会福祉協議会

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

■ 1. 計画期間

2025年11月1日～2030年10月31日（5年間）

■ 2. 当協議会の課題

- 女性の育児休業取得実績はあるが、男性の育児休業取得者がゼロであり、男女ともに取得しやすい雰囲気づくりが課題である。
 - 長時間労働が一部部署で発生しており、業務の属人化も見られる。
 - 育児時短勤務制度は導入され、利用実績もあるが、子の看護休暇を含む育児・介護に関する両立支援制度について、職員への周知や利用促進、特に男性職員の利用促進の面で、さらなる充実が課題である。
-

■ 3. 目標

目標 1

2030年10月までに

男性の育児休業取得者を1名以上とする。

目標 2

2030年10月までに

所定外労働時間を平均月10時間以内に抑制する。

目標 3

2030年10月までに

子の看護休暇を含む育児・介護に関する両立支援制度の周知を徹底し、子の看護休暇の取得率向上および男性職員の利用促進を図る。

■ 4. 取組内容と実施時期

【目標 1：男性の育児休業取得促進】

● 2025年11月～

- 管理職向けに、男性の育児休業取得促進に関する周知を実施
- 男性も育児休業を取得できること、取得手続きや制度の概要をまとめた社内配布資料を作成

● 2026年2月～

- 育児休業取得対象者が発生した際、上司から育児休業取得について積極的に案内する運用ルールを整備

● 随時

- 育児休業取得事例を社内で共有し、取得しやすい職場風土づくりを推進

【目標2：所定外労働時間の削減】

● 2025年11月～

- 毎月の所定外労働時間を把握し、部署別に管理することで業務量の偏りを可視化

● 2026年4月～

- 業務の棚卸しおよびマニュアル化を進め、業務の属人化解消を図る
 - PCシャットダウン時間の設定等、所定外労働抑制に向けた取組を検討・実施
-

【目標3：両立支援制度の周知・定着】

● 2025年11月～

- 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など、法令に基づく諸制度について、資料の作成や相談体制の整備を通じて、職員への周知を行う
- 育児休業、子の看護休暇、育児時短勤務、介護休業等の両立支援制度について、取得要件や手続き、利用例を整理した社内資料を作成し、職員への周知を行う

● 2026年4月～

- 管理職を対象に、子の看護休暇を含む両立支援制度の理解促進および、男性職員を含め取得を妨げない運用に関する周知を実施する
- 子の看護休暇の取得状況を把握し、部署別・男女別に傾向を確認する

● 随時

- 子の看護休暇を含む制度に関する相談窓口を明確化し、職員が相談しやすい体制を整備する
- 利用事例を社内で共有し、性別を問わず取得しやすい職場風土づくりを推進する
- 制度利用状況を踏まえ、必要に応じて運用面の見直しを行う