

社会福祉法人 世田谷区社会福祉協議会
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

令和 7 年 4 月策定

I 目的

このプランは、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境の整備を行うための法律「次世代育成支援対策推進法(平成15年7月法律第120号)」に基づき、事業主が策定する行動計画として位置づける。

子育てをしながら、自身も仕事やボランティアなどの社会参加を通じて充実した生き方を可能にするとともに、全ての職員がその能力を十分発揮できるようにするため、仕事と生活の調和(ワークライフバランス)のとれた雇用環境を整備することを目的として、次のように行動計画を策定・公表する。

II 期間

このプランの期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までとする。

III 内容

目標 1 妊娠中及び出産後における配慮に関する措置について周知に努める。

【対策】

◇令和7年4月～

- ・男性職員の積極的な育児参加を支援するため、育児休業や出産支援休暇等の取得可能な制度及び本会規程について、毎年、社内メールや掲示板等で職員に周知し、計画期間における男性の平均育児休業取得率を30%以上に引き上げる。
- ・母性保護及び母性健康管理として設けられている特別休暇等の制度、育児休業及び部分休業等、並びに出産費用の給付等の経済支援に関する措置について必要な情報を提供するとともに、育児休業の承認の請求に係る意向を確認するための面談を行う。
- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担を見直すとともに、本人の希望に応じ超過勤務を原則として命じない。
- ・復帰後の労働条件を職員へ周知する。

目標 2 職員のワークライフバランスの支援として、超過勤務の縮減に努め、心身の健康を促進する。

【対策】

◇令和 7 年 4 月～

- ・管理監督職は、実態を基に、各職場で超過勤務の縮減の取り組み、常勤職員 1 人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を 10% 削減する。
- ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務制限の制度及び本会規程を、毎年、社内メールや掲示板等で職員に周知する。
- ・所属毎にノー残業 day（定時に仕事を終わらせる日）を設定し、実施する。
- ・各職場における超過勤務の実態を把握し、経営会議に報告する。

目標 3 労働意欲と健康状態の回復により生産性を高めるという働き方改革の趣旨を踏まえ、年次有給休暇をはじめとした休暇の取得を促進する。

【対策】

◇令和 7 年 4 月～

- ・計画期間内に、年次有給休暇について、職員 1 人当たりの年度内取得率を 95% 以上とする。
- ・職員の休暇取得状況を年度内に 3 回調査して実態を把握し、経営会議に報告する。取得率の低い職員について、管理監督職は、計画的な年次有給休暇の取得を促す。
- ・子の看護等休暇の対象となる子の対象範囲を小学校 6 年生以下に拡大し、職員の子どもの急病など予測ができない事態が発生したときなど、当該職員が子の看護等休暇を取得し看護等ができるよう、職場全体での協力支援体制を構築する。
- ・全職員が偏りなく休暇が取得できるように、特定の職員に業務が集中しないような事務分担の工夫、業務体制の整備に努める。

IV 公表前事業年度の男性の育児休業等の取得状況

配偶者が出産した男性労働者はありません。