

# 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社会福祉法人 三重県厚生事業団

職員が仕事と子育てを両立できる環境を整備し、すべての職員がその能力を十分に発揮できる職場環境を実現することを目的として、次世代育成および女性活躍の推進に寄与するため、以下の行動計画を策定します。

1. 計画期間 令和7年4月1日～令和12年3月31日までの5年間
2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業（出生時含む）の取得率を次の水準以上にする。

男性職員・・・取得率を50%以上にする

女性職員・・・取得率を80%以上にする

<対策>

- 令和7年4月～ 法改正に伴い、育児・介護休業等に関する規則を改正  
育児休業や、柔軟な働き方を実現するための措置等に関する案内を作成し、職員に周知
- 令和7年9月～ 各職場における休業者の業務力バリエーションを確保（代替職員の確保、業務体制の見直し）、実施
- 令和7年11月～育児休業等に関する研修を実施して、制度を職員に周知

目標2：常勤職員の年次有給休暇の平均取得日数について、歴年10日以上を維持する。

<対策>

- 令和7年4月～ 令和6年の年次有給休暇の取得日数を調査し、取得できていない部署の業務の効率化や人員配置の見直しを行うことで、計画的に年次有給休暇を取得できる体制を作る
- 令和7年7月～ 法人のワーク・ライフ・バランス推進方針を理事長から発信
- 令和7年9月～ 各職場において年休取得のための具体的な取り組みを実施
- 毎年4月 年次有給休暇の取得状況を調査し、取得が進まない部署の業務効率化や配置の見直しを実施

目標3：常勤職員（管理職含む）の平均時間外勤務を月5時間以内、職員ごとの時間外勤務を月15時間以内または年間180時間以内に抑えることで、ワーク・ライフ・バランスの整った職場風土を醸成する。

<対策>

- 令和7年4月～ 令和6年の時間外勤務の状況を調査し、時間外勤務の多い部署の業務の効率化を行う
- 令和7年7月～ 法人のワーク・ライフ・バランス推進方針を理事長から発信
- 令和7年9月～ 各職場において業務削減の具体的な取り組みを実施
- 毎年4月 時間外勤務の状況を調査し、時間外勤務が多い部署（職員）に対して業務効率化や配置の見直しを実施

～次世代育成及び女性の活躍に関する情報公表～

・常勤職員の年次有給休暇の平均取得日数 11.1日（令和5年）

・常勤職員（管理職を含まない）の平均時間外勤務 2.7時間/月（令和5年）