

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（第五次）

社会福祉法人仙台市社会福祉協議会

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくるとともに、すべての職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 実施期間

令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの期間（第五次）

2 基本姿勢

- (1) この行動計画を効果的に推進するため、局内課長会議、区・支部事務所長会議及び施設長会議等において定期的に実施状況を把握していくとともに、推進体制を構築していく。
- (2) この行動計画の内容の周知徹底を図るため、計画期間中随時、職員や所属長に対する情報提供や研修等を実施していく。
- (3) この行動計画に関連する各種制度について、社会経済環境や職員のニーズの変化を踏まえながら、必要に応じて見直しを行う。

3 目標及び取り組み内容

目標 1 男性職員の育児にかかる各種休暇・休業の取得促進

- ①育児休業（出生時育児休業を含む）の取得率を 5 年間の平均で 80%以上とする。

※取得率：育児休業等を取得した男性職員数÷配偶者が出産した男性職員数

※（参考）令和 5 年度の取得率：0%

- ②配偶者出産補助休暇又は男性職員の育児参加のための休暇の取得率 100%を維持する。

※取得率：配偶者出産補助休暇又は男性職員の育児参加のための休暇のいずれかを取得した男性職員数÷配偶者が出産した男性職員数

※（参考）令和 5 年度の取得率：100%

- ③子の看護等休暇の取得率を年平均 70%以上とする。

※取得率：子の看護等休暇を取得した男性職員数÷小学生までの子を育てる男性職員数（年度ごと計算）

※（参考）令和 5 年度の取得率：56.25%

【取り組み】

- 令和 7 年 4 月～
- 「仕事と家庭の両立支援ハンドブック」を全職員に配布し、各種休暇・休業等の制度の周知を図るとともに、計画期間内に採用した職員に対しても都度配付する。また、法改正や新たな制度を導入した場合は、随時ハンドブックの内容を見直す。
 - 配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対し、育児休業（出生時育児休業を含む）、育児休業給付金及び育児休業期間の社会保険料等について説明するとともに、育児休業又は出生時育児休業取得の意向確認を徹底する。
 - 所属長を対象に、育児にかかる各種休暇・休業に関する研修を実施する。

目標 2 超過勤務時間の削減

毎年における職員 1 人当たり平均の年間超過勤務時間数を 110 時間以内とする。

※（参考）令和 5 年度の平均超過勤務時間数：117.24 時間

【取り組み】

- 令和 7 年 4 月～
- 毎年度始めに全職員に超過勤務の事前命令、ノー残業デーの徹底を周知する。
 - 各所属の組織目標として、超過勤務時間の縮減に向けた目標を設定する。

目標 3 年次休暇の取得促進

毎年における職員 1 人当たり平均の年次休暇取得日（時間）を 16 日（128 時間）以上とする。

※（参考）令和 5 年度の平均取得日数：15.73 日（125.84 時間）

【取り組み】

- 令和 7 年 4 月～
- 年度始めに、年次休暇取得促進のためのリーフレット等を作成し、全職員に周知する。
 - 年次休暇等と休日、祝日及び公休日等を組み合わせた連続休暇の取得を促進する。