

女性活躍推進法・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1日～令和12年3月31日



令和7年3月



社会福祉法人 丹波市社会福祉協議会

1. 目的

常時雇用する労働者が101名以上の企業については、「次世代育成支援対策推進法」「女性活躍推進法」への対応として「一般事業主行動計画」の届出・公表・従業員への周知が義務づけられています。

当会は、仕事と家庭を両立しながら、すべての職員が生き生きと働くことが出来る職場の環境整備を行うとともに、職員が互いに理解し合える職場風土を醸成し、女性の活躍促進、ならびに多様な人材が適材適所で活躍できるよう努めていきます。

当会の一般事業主行動計画は、「次世代法・女性活躍推進法 一体型」とし、令和7年4月1日から5カ年計画として、次の3つの目標を掲げました。

2. 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

3. 丹波市社会福祉協議会の現状と課題について

① 男性の育児休業取得率

対象者は少なく、取得率は50%となっているが、育児休業を取得していない職員は特別休暇や年休などと活用して休暇を取っています。20～30代の職員も多く在籍しているため、各種休暇制度の周知が必要となってきます。

令和6年度 50%

年度内に育児休業等を取得（開始）した男性労働者の人数	1人
配偶者が出産した男性労働者の人数	2人

② 管理職に占める女性労働者の割合

令和7年1月1日現在の管理職に占める女性の割合は、管理職13人のうち、男性4人、女性9人となっています。

課長級以上

	男性	女性	
人数	4	9	13
割合	31%	69%	

③ 男女の平均継続勤務年数

令和7年1月1日時点

雇用管理区分	男性	女性
正社員（事務職）※1	10年3カ月	15年2ヶ月
正社員（介護職）※2	7年9カ月	10年4カ月
嘱託職員（事務職）※3	4年0ヶ月	13年5カ月
嘱託職員（介護職）※4	9カ月	18年10ヶ月
臨時職員（事務職）※5	7年5カ月	12年9カ月
臨時職員（介護職）※6	5年11ヶ月	10年11ヶ月
登録ヘルパー		10年6ヶ月
※1…法人 ※2…相談、居宅、訪問、通所、入浴、包括 ※3…法人、ファミサポ ※4…相談、居宅、訪問、通所、包括 ※5…法人、施設管理、就労支援、訪問（事務） ※6…通所、入浴、居宅		

④ 労働者の各月ごとの平均時間外労働時間の状況（フルタイム労働者）

年度当初は比較的、時間外勤務が増加する傾向にあります。体系別では事務職の時間外勤務が多くなっています。

（単位：時間）

体系別平均時間	男性	女性	体系別平均
正規職員（事務職）	4.6	10.0	6.1
正規職員（介護職）	4.0	5.9	
嘱託・再雇用（事務職）	0.6	0.9	1.2
嘱託・再雇用（介護職）	0.1	3.3	
臨時職員（事務職）	0.0	0.0	0.0
臨時職員（介護職）	0.0	0.0	
登録ヘルパー	0.0	0.0	

月ごと

令和6年度実績（4月～1月）											人数：73人
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	合計
月ごと計	421	395	486	387	309	378	442	413	310	294	3835
月ごと平均	5.77	5.41	6.66	5.30	4.23	5.18	6.05	5.66	4.25	4.03	5.25

⑤年次有給休暇取得状況

令和5年度の全体の平均取得率は65.2%となっていますが、事業所別にみると取得率にばらつきがあります。全国平均での医療・福祉分野では65.3%となっています。各事業所で年休を取得しやすい環境整備が必要です。

体系別	R5	R4	R3
全体平均取得率	65.2%	61.3%	60.3%
正規職員平均取得率	64.8%	62.8%	61.2%
嘱託・定年後再雇用平均職員取得率	66.6%	59.3%	58.0%
臨時職員平均取得率	67.3%	58.1%	57.1%
登録ヘルパー平均取得率	36.0%	31.0%	35.2%

事業所別	R5	R4	R3
法人	67.2%	60.6%	58.2%
東部ケアマネジメントセンター	45.9%	47.2%	39.5%
西部ケアマネジメントセンター	68.7%	77.0%	70.6%
西部デイサービスセンター	75.1%	81.5%	75.9%
ホームヘルプセンター	89.2%	64.7%	57.6%
相談支援	55.0%	55.0%	70.0%
東部地域包括支援センター	75.3%	81.9%	68.3%
施設管理	55.0%	50.0%	42.5%

⑥子の看護休暇・家族の介護休暇の取得状況

子育てをしている職員や、家族で介護が必要になったときなど、家庭と仕事を両立できるよう、制度の周知及び、取得しやすい環境を整えることが必要です。

子の看護休暇	対象者	取得者	利用率
令和4年度	8人	4人	50.0%
令和5年度	7人	5人	71.4%

介護休暇	対象者	取得者	利用率
令和4年度	168人	7人	4.2%
令和5年度	164人	9人	5.5%



4. 目標と取組内容

※（女）…女性活躍推進法に基づく行動計画、（次）…次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

目標1 育児休業取得率を、女性100%、男性50%以上とする。

育児休業制度の職場通知を強化し、育児休業のとりやすい環境を作る。

（女）（次）

〈取組内容〉

令和7年4月～

- ・ 育児休業制度に関する資料の作成を行い、支所長会等で配布を行い、職員への制度の周知を行う。
- ・ 産休・育児復帰者が復帰しやすい職場環境の整備に努める。
- ・ 育児休業を取得できる対象職員の把握に努め、対象職員への育児休業制度の案内を行う。
- ・ 1ヶ月以上の育児休業取得が可能な業務体制を構築する。

目標2 各事業所の年次有給休暇取得率60%を目指す。（次）

〈取組内容〉

令和7年4月～

- ・ 年次取得状況を把握し、取得率の低い部署に取得を促す。
- ・ 上司が率先して年休を取得するなど、各部署において年休を取得しやすい環境整備を図り、年5日の年休の確実な取得とともに、半日年休の活用を含め、年休取得の推進を図る。

毎年4月

- ・ 前年度の年休取得状況を把握し、各部署の年休取得率の向上に努める。

目標3 子の看護休暇・家族の介護休暇等の各種制度の理解の浸透を図るとともに、取得しやすい環境の整備を行う。

（女）（次）

子の看護休暇の利用率80%、介護休暇の利用率10%を目指す。

〈取組内容〉

令和7年4月～

- ・ 休暇制度に関する資料の作成を行い、支所長会等で配布を行い、職員への制度の周知を行う。

