

女性活躍推進法及び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

社会福祉法人智頭町社会福祉協議会では、職員が仕事と生活の調和を図り、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、次世代の社会を担う子どもたちの育成を支援し、かつ女性が管理職として継続的に活躍できる職場を作るため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：2026年4月1日 ～ 2031年3月31日までの5年間

2. 内 容：

【目標 1】（女性活躍推進法関連）

管理職（課長級以上）に占める女性割合を 30%以上維持し、かつ、次世代の管理職候補である係長級の女性比率を 45%以上とする。

＜取組内容＞

2026 年 4 月～ 2027 年度の「新キャリアパス評価制度」本格運用に向け、全職員に対し制度説明会を実施する。

2027 年 4 月～ キャリアパス制度に基づく評価結果を昇任・昇格に反映させ、ライフイベントによるブランクを評価に影響させない透明性の高い運用を継続する。

【目標 2】（次世代法・女性活躍推進法共通）

ICT 等の活用による業務効率化と働き方の見直しを推進し、以下の数値目標を達成する。

① 年次有給休暇取得率を 70%以上とする。

② フルタイム職員の月平均の時間外労働時間を 1 時間削減とする。

＜取組内容＞

2026 年 4 月～ インカムや見守りシステム等の ICT 導入検討と併せて業務の棚卸を実施し、業務の効率化と生産性の向上を推進することで、有給休暇を取得しやすい環境を醸成する。

2026 年 4 月～ 定期的な「ノー残業デー」を継続し、心身共にリフレッシュができる雇用環境を整える。

【目標 3】（次世代法関連）

計画期間内に、男性職員の育児休業取得を 1 名以上実現する。

＜取組内容＞

2026 年 4 月～ 男女問わず、育児休業への理解を深める内部研修を実施する。

2027 年 1 月～ 対象となる男性職員に対し、庶務担当部署から個別に制度周知を行い、取得を強く推奨する。