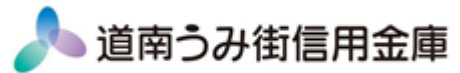


# 「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画



男女とも仕事と子育てを両立させることができ、全ての職員がゆとりと誇りを持ってその能力を十分に発揮できるような働きやすい環境の整備を図るため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年4月1日 ～ 令和9年3月31日までの2年間

2. 計画の内容

目標1 計画期間内に、育児休業等取得率を次の水準以上にする。  
男性職員： 計画期間における育児休業等取得率を30%以上、または育児休業等・育児目的休暇の取得率を50%超にすること。  
女性職員： 育児休業等取得率100%を維持すること。

《対策》

令和7年4月～

- ◆ 子供が生まれる（生まれた）男性職員とその管理者に対して、育児関連制度の周知を図り、意向の確認を行う。
- ◆ 育児休業制度や育休中の社会保険料控除などの制度内容等を庫内通信で発信する。
- ◆ 個別に面談等を行い、休職・復職への不安を解消しサポートする。

目標2 職員一人当たりの各月ごとの法定時間外・休日労働時間の合計時間数を35時間未満とすること。

《対策》

令和7年4月～

- ◆ 「ノー残業デー」を月3回以上とする趣旨を、庫内通信等で職員に周知を図る。

令和7年5月～

- ◆ 各職場で月3回以上「ノー残業デー」を実施する。
- ◆ 時間外労働をモニタリングし、必要な対策を講じる。

目標3 全職員の年次有給休暇平均取得率を70%以上とすること。

《対策》

令和7年4月～

- ◆ 各職場で年次有給休暇取得計画を作成し、計画的に取得する。

以上

## 次世代育成支援対策の実施状況



道南うみ街信用金庫

公表年月日	2026年5月25日			
公表事業年度（2026年度）	2026年4月1日～2027年3月31日			
公表前事業年度（2025年度）	2025年4月1日～2026年3月31日			
2025年度において、育児休業をした男性労働者数	4人			
2025年度において、配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業を取得した男性労働者数の割合	80% 2025年度とその前の一定期間（最長3年間）を合せて計算した値 33%			
2025年度において、配偶者が出産した男性労働者に対する、育児休業等・育児目的の休暇を利用した男性労働者数の合計割合	100%			
2025年度において出産した労働者数に対する、育児休業をした女性労働者数の割合	100% 2025年度とその前の一定期間（最長3年間）を合せて計算した値 100%			
2025年度において、職員一人当たりの各月ごとの時間外労働および休日労働の合計時間数	4月：4時間	5月：3時間	6月：3時間	7月：3時間 8月：2時間 9月：3時間 10月：3時間 11月：2時間 12月：2時間 1月：2時間 2月：3時間 3月：6時間
2025年度において、25～39歳の職員一人当たりの各月ごとの時間外労働および休日労働の合計時間数	4月：4時間	5月：3時間	6月：4時間	7月：3時間 8月：2時間 9月：3時間 10月：3時間 11月：2時間 12月：2時間 1月：2時間 2月：2時間 3月：6時間
2025年度の平均年次有給休暇取得率	75%			