

公益財団法人ふるさと島根定住財団 一般事業主行動計画

(次世代法・女性活躍推進法)

令和7年3月26日

職員が仕事と子育てを両立させることを可能にし、全ての職員にとって働きやすい環境をつくることによって、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. 計画期間

令和7年(2025年)4月1日～令和12年(2030年)3月31日(5年間)

2. 計画内容

**目標① 年次有給休暇の平均取得率を全体で66%以上とする。
夏季休暇の取得率を100%とする。(次世代育成)**

〔取組内容〕

- ・2025年4月～管理職は、定期的に休暇の取得計画と取得実績を確認して、計画的な取得の促進につながるよう職員に声かけを行うなど、有給休暇の取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。
朝礼や各部署における会議等を通じ、計画的な取得の促進の啓発を行う。
職員(家族等)の誕生日や記念日、子どもの入学式、卒業式、授業参観日など計画的付与を積極的に進める。
- ・2026年4月～以降は、継続的に施策の効果検証を行い、新たな施策の検討を行っていく。

**目標② 必要以上の時間外勤務を行わない職場環境づくりを進め、時間外勤務の減少に努める。
(次世代育成)**

〔取組内容〕

- ・2025年4月～各部署の繁忙期の把握・調整、業務支援体制の弾力化による担当者ごとの偏りを抑制する。
全体会議や各部署での会議等を通じた周知及び時間外勤務状況の定期的な共有を行う。
- ・2026年4月～以降は、継続的に施策の効果検証を行い、新たな施策の検討を行っていく。

目標③ 育児休業をはじめとする子育て支援制度利用を奨励する。
権利を有する女性職員の育児休業取得率を100%とし、
男性職員の育児休業取得率（出生時育児休業含む）を50%以上とする。
（次世代育成・女性活躍）

〔取組内容〕

- ・2025年4月～育児休業または育児目的休暇取得推進のため、育児休業制度や社内の特別休暇の周知に努め、出産・育児時期にある職員の取得を積極的に支援する。
職員が安心して育児休業を取得できる環境を整えるため、育児代替職員の配置に努める。
- ・2026年4月～以降は、継続的に施策の効果検証を行い、新たな施策の検討を行っていく。

目標④ 育児休業取得者がスムーズに復帰できるよう、復帰者用の研修プログラムを企画・実施する。（次世代育成・女性活躍）

〔取組内容〕

- ・2025年4月～育児休業から復帰した職員に対し、家庭と仕事を両立するうえで活用できる制度の説明を行い、両立の相談ができる体制を整える。
育児休業から復帰した社員に対するカウンセリングを実施し、育児休業からの円滑な職場復帰を支援する。
- ・2026年4月～以降は、継続的に施策の効果検証を行い、新たな施策の検討を行っていく。

目標⑤ リーダー・マネジメント職育成を目的とした研修を検討・実施し、次世代の女性管理職育成を行う。（女性活躍）

〔取組内容〕

- ・2025年4月～リーダー・マネジメント職育成を目的とした研修の検討を行う。
- ・2026年4月～以降は、継続的に施策の効果検証を行い、新たな施策の検討を行っていく。