

社会福祉法人島根県社会福祉事業団 一般事業主行動計画

令和8年3月30日
社会福祉法人
島根県社会福祉事業団

男女ともに全職員が活躍でき、働き方を見直し、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：職員の育児休業等又は育児関連休暇の取得率を100%とする。

(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法)

育児休業等及び育児関連休暇などの制度の整備や拡充を進めてきた。今後は、これらの制度の活用を促進し、誰もが気兼ねなく利用できる環境づくりを進め、取得率100%を達成する。

<取組内容>

令和8年度

- ・管理職を対象に、制度の周知及び部下の育児休業等の取得促進のための「イクボス研修」を実施し、お互い様で支え合える職場づくりを進める。
- ・育児休業の代替職員の確保に向けた取組を検討し、実施する。
- ・職員向け広報誌で育休取得者の体験談を紹介し、誰もが安心して制度を利用できるきっかけをつくる。

令和9年度～

- ・前年度の取組状況を評価し、課題を抽出し、改善に向けた取組を実施する。

目標2：年次有給休暇の取得率を72.0%以上とする。

(次世代育成支援対策推進法)

年次有給休暇の取得率は増加傾向にあり、令和7年度の取得見込みは67%となっている。しかしながら、一部の職種で低い状況が見られることから、全ての職種で休暇を取得しやすい環境を整え、取得率の更なる向上を図る。

<取組内容>

令和8年度

- ・前年度の取得実績を評価し、課題を抽出する。取得率の低い職種は、課長会議や職種別部会において要因分析を行い、具体的な改善策を講じる。

令和9年度～

- ・前年度の取得実績を評価し、課題を抽出し、改善に向けた取組を実施する。

※年次有給休暇の目標日数の目安

| | | | | |
|-----------------|---------|-----|------|------|
| 正規・準職員（採用6年目以上） | 当年度付与日数 | 20日 | 取得日数 | 約15日 |
| 正規・準職員（採用3年目） | 当年度付与日数 | 12日 | 取得日数 | 約9日 |

目標3：正規職員の月平均時間外勤務を5%削減し、4.8時間以下とする。

（次世代育成支援対策推進法）

時間外勤務は、発生要因の分析や業務改善に取り組むことで、年々減少傾向にある。令和7年度の正規職員1人当たりの月平均時間外勤務は、5.1時間と極めて低い水準となっている。

今後もこの低い水準を維持したり、更なる削減に取り組むためには、各施設の準職員の人材確保を進め、欠員を解消したり、時間外勤務が発生しやすい職種の業務改善を進めたりすることが必要である。

<取組内容>

令和8年度

- ・準職員の確保と定着に向けた総合的な対策を検討、実施する。
- ・職種別に時間外勤務の発生要因の分析を行い、業務改善に向けた取組を行う。
- ・ICTの活用による業務効率化と生産性向上に取り組む。

令和9年度～

- ・前年度の取得実績を評価し、課題を抽出し、改善に向けた取組を実施する。

目標4：管理職に占める女性職員の割合を50.0%以上とする。

（女性活躍推進法）

正規職員に占める女性職員の構成比率54%に対し、管理職の女性職員の割合は44.8%にとどまっている。

管理職自らが、自身の仕事に誇りを持って取り組み、部下にその魅力ややりがいを伝えていくとともに、若手職員が自らのキャリアを具体的にイメージできるように支援することで、職員の昇進意欲を高める。

<取組内容>

令和8年度

- ・「理事長と職員との意見交換会」を実施し、若手職員等に対し、管理・監督職が自らの仕事のやりがい等を伝える機会を設け、若手職員が自らの将来を具体的にイメージできるようにする。
- ・職員の成長やキャリア形成を支援するため、人事考課制度及び職場内OJT制度の見直しと再構築を検討する。
- ・係長級職員に対し、チームマネジメント力の向上を図るための研修を実施する。

令和9年度～

- ・前年度の取組を評価し、課題を抽出し、改善に向けた取組を実施する。