

公益財団法人しまね農業振興公社 一般事業主行動計画 (次世代育成支援・女性活躍推進)

令和8年5月1日

1. 計画期間

令和8年5月1日～令和13年3月31日（4年11カ月間）

2. 計画内容

目標① 年次有給休暇取得率85%以上及びリフレッシュ休暇取得率100%を目指す。

公社全職員の年次有給休暇取得率は、78%(内訳:正規職員75%、非正規職員79%)となっている。一方で、リフレッシュ休暇は、全職員取得率は、89%(内訳:正規職員78%、非正規職員93%)で、いずれも正規職員の取得率が低い状況となっている。

職場と家庭を両立するためには、どちらの休暇も取得しやすい職場環境づくりが必要があるため、全体目標を85%の取得率とし、以下の取組みを行う。

〔取組内容〕

- ・課長会議、職員会議等を通じ、定期的に休暇の取得実績を確認し、計画的な取得の促進を行う。
- ・職員（家族を含む）の誕生日、記念日及び子どもの入学式、卒業式、授業参観日など計画的な休暇取得をするよう働き掛ける。

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、時間外勤務を月平均30時間以内とするよう努める。

公社職員における時間外勤務は、毎年少しずつ減少しているものの、月平均40時間であり、特定の正規職員に多く見られる状況となっている。

今後、さらなる時間減少を目指し、30時間以内となるよう努めていく。具体的な取り組みは以下のとおりとする。

〔取組内容〕

- ・毎月の課長会議において、時間外勤務状況の把握を行い、各課の繁忙期を把握し、担当者毎の業務の偏りを抑制するための調整を行う。
- ・事務処理の簡素化を図るとともに、資料作成、簡易な事務作業等については、AIを活用し、事務の効率化を図っていく。

**目標③ 育児休業をはじめとする子育て支援制度の利用を励行する。
男性職員の育児休業・出生時育児休業取得率を50%以上とする。
女性職員の平均1か月以上の育児休業取得率を70%以上とする。**

公社職員における対象者は少ないものの、これまで、2名(男性・女性職員各々1名)が取得しているという状況。

今後、男性50%以上、女性70%以上の取得を目指すべく、以下の取組みを行う。

〔取組内容〕

- ・対象職員に対し、個別に育児休業制度等についての説明を行い、時差出勤、短時間勤務制度の活用を促し、出産・育児時期にある職員に対し、柔軟な働き方の実現に向けて積極的に支援する。
- ・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、休業中の業務体制について、代替職員を配置できるように努める。