

一般財団法人 浜松公園緑地協会
一般事業主行動計画書

(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法 一体型)

当協会は、この計画に基づき関係法令等を把握し、これまで様々な取り組み行ってきた。

令和6年度4月時点において、当協会の管理職に占める女性職員の割合は40%で、男女の賃金の差異は87%であり、これらは比較的高い割合であると考えている。

令和7年度以降も、職員それぞれが能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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。

計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日までの5年間

内容

【目標1】 時間外労働等の削減（時間外労働等 月平均10時間以内）

令和7年度から、以下の内容を実施する。

- 各月ごとのフルタイム職員並びに各担当課における時間外労働及び休日労働の実態を把握し、時間外労働削減に向けた取り組みプランを検討する。
- 上司による時間外労働が多かった職員（月20時間以上）への面談を行う。
- ノー残業デーの実施や、協会内のメール等にて時間外労働等の削減に向けた案内を行う。
- 必要に応じて、各担当課の時間外労働等の実態（各月の合計時間数又は平均時間等）を内部公表する。
- 各種取り組みの分析や改善を行い、PDCAサイクルを確立する。

【目標2】 年次有給休暇の取得率向上（平均取得率 年平均50%以上）

令和7年度から、以下の内容を実施する。

- 以下の計画により実施する。
 - 4月 各担当課並びに職員の、毎月の取得状況について実態を把握する
 - 5月 協会全体又は各担当課における、計画年休を推進する
 - 10月 上司による平均取得率の半分以下の職員への面談と、確実な休暇取得を促す
必要に応じて、上半期の協会全体並びに各担当課における休暇取得率を公表する
 - 翌4月 必要に応じて、年間の協会全体並びに各担当課における休暇取得率を公表する
- 年次有給休暇（1日、半日、時間単位）取得について、定期的に案内を行う。
- 連続休暇等の導入を検討する。

【目標3】 職員の業務活躍に向けた支援

令和7年度から、以下の内容を実施する。

- 職員の資格取得や知識向上に向けた研修参加等の支援を行う。
- 女性職員が、男性職員が中心となっている業務への体験や、希望者への業務転換等を取り入れる。