

一般事業主行動計画

公益財団法人鹿児島県地域振興公社

すべての従業員が仕事と家庭を両立できる働きやすい環境と女性が管理職として活躍できる雇用の整備を行うことにより、一人ひとりがその能力を十分に発揮し、働き甲斐と活気に溢れた職場を整備するため、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

記

- 1 計画期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間
- 2 目標と取組内容・実施時期

【目標1】

管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を15%以上にする。

（女性活躍推進法）

<取組内容> 令和7年4月1日から

- (1) 男女公平な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しの実施
- (2) 管理職を対象としたダイバーシティや公正な人事評価に関する研修を実施
- (3) 管理職登用後のフォロー体制の構築

【目標2】

出産・育児に関する特別休暇の取得率を100%とし、育児休業の取得率は30%とする。

（女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法）

<取組内容> 令和7年4月1日から

- (1) 出産・育児に関する制度を周知するため、会社独自のパンフレットを作成
- (2) 職員研修や管理職研修において制度の周知を図るとともに、職員又は職員の配偶者が出産した場合は、当該職員に対してパンフレットをメールにて配信するなど対象者の取得促進を図る。
- (3) 所属長は、対象職員が特別休暇、育児休業を取得しやすい環境を整備するため、業務分担の見直しや業務の効率化を図る。

【目標3】

年次有給休暇の一人当たりの平均取得日数を年間（年度）15日以上とし、夏季特別休暇の取得率100%を目指す。

（女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法）

<取組内容> 令和7年4月1日から

- (1) 年次有給休暇及び夏季特別休暇の取得状況を把握し、目標取得日数（取得率）より低い部署については、部署ごとに取得促進に繋がるような改善対策を講じる。
- (2) 取得しやすい職場環境づくりを整備するため、管理職研修や社内研修を実施する。
- (3) 毎月の定例会議や部内会議等を通じて周知し、なお一層の取得率向上を図る。

【目標4】

職員が仕事と家庭の調和（ワークライフバランス）を実現できるように、超過勤務の縮減を目指し、早帰りの環境を整備する。

（次世代育成支援対策推進法）

<取組内容> 令和7年4月1日から

- (1) 週に一回、ノー残業デーを設定、実施し、社内放送などで呼びかける。
- (2) 年に二回、超過勤務縮減のための会議（1回目：年度初めに昨年度の超勤時間に対する会議、2回目：年度途中（10月頃）に上期の超勤時間に対する会議）を所属長向けに開催し、働き方や業務の見直しを行う。
- (3) 「超過勤務の縮減のための指針（令和2年1月13日制定）」に基づき、管理監督者・職員のそれぞれ取り組むべき事項を社内研修や定例会議を通じて、周知し、超過勤務縮減の意識の涵養を図る。