

# 公益財団法人しまね自然と環境財団 行動計画

この行動計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)」に基づき、当財団での職業生活において、職員ひとりひとりが十分にその能力を発揮し、誇りと責任を持って活躍できる環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

## 1. 計画期間(第二期)

令和5年4月1日～令和10年3月31日(5年間)

## 2. 組織の現状と課題

### [現状と分析]

- (1) 正規職員39名中、女性の割合は48.7%(令和5年3月1日現在)であり、第一期計画期間の目標であった女性管理職の登用も、令和4年度に達成した。5年前と比較すると若干女性の割合が若干低下(-1.3%)しているが、退職による一時的なものといえる。
- (2) 時間外勤務数、年休取得数も適切に管理しているほか、育児・介護休業制度等も法に準じて整備している。時間外勤務数は大幅に低下(H28:月5.0h/人→R3:月2.2h/人)しているものの、依然、夏季繁忙期、年度末に増加する傾向にある。また、部署・個人別で見ると大きな偏りがある。
- (3) 部署別では男女比・年齢構成に偏りがあるが、部署ごとの専門性や、属人的な業務性により、異動による平準化は難しい状況にある。

### [課題]

全体値で分析すると良好な状況に見えるが、部署ごとで見ると男女構成、時間外勤務数等に大きな偏りがある。現状では部署ごとの男女構成はやむを得ないとしても、時間外勤務が特定の部署、個人に集中している傾向については、改善の余地がある。

## 3. 目標及び取組内容等

**目 標 各部署ごとにおける1人あたり残業時間数を月平均3時間以内とする。**

### [取組内容、実施時期]

- 令和5年4月～
  - ・組織及び部署のトップからの長時間労働是正に関するメッセージを発信するとともに、ノー残業デイの設定や終業前チャイムの鳴動等、時間を意識した仕事の進め方の徹底を図る。
  - ・属人的な業務体制・職務分担を見直し、業務の標準化に取り組むとともに、部署ごとの数値目標を検討・設定する。
  - ・年度末には効果を分析し、取り組みを見直す。
- 令和6年度～
  - ・上記サイクルを繰り返すことで目標達成を目指し、達成した場合は維持を図る。