

特定事業主行動計画

(令和6年度～令和7年度)

令和6年4月1日

新潟県中東福祉事務組合

1 目的

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女の人権の尊重、急速な少子高齢化の進展、その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かな社会を実現することを目的として、平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定されました。女性職員の個性と能力が十分発揮できるよう取り組むとともに、職員が仕事と子育てを両立することのできる職場環境を実現することで、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成されるよう次世代育成支援対策の取組みと連携しながら、本計画を策定し推進していくこととします。

2 計画期間

令和6年4月1日から令和8年3月31日まで

3 計画の推進

女性の職業生活における活躍の推進や次世代育成支援対策に関して、職員の意識向上や職場環境の整備が必要であることから、目標を設定して計画を推進していきます。

当組合の運営会議において本計画の実施状況・目標の達成状況の点検・評価等について検証を行い、その結果を職員へ周知し、計画の実効性を図ります。

また、計画を推進していくために所属長が中心となり、各種制度や休暇・休業の取得を積極的に働きかけるとともに、所属職員の業務管理や理解と協力を得られるよう、職場環境の整備を図るよう努めます。

4 具体的な内容と目標

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇の制度について周知する。
- ② 妊娠中及び出産後の給付各種制度の利用方法について周知する。
- ③ 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮する。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇の周知及び年次有給休暇の取得促進を図る。

- ② 子育て目的の休暇を取得することについて、職場における理解が得られるための環境整備を行う。

【目標】

令和7年度までに

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">・ 男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%にし、維持する。・ 男性職員の育児参加のための休暇等の取得実績を増やす。 |
|--|

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備

- ① 育児休業及び部分休業制度等の周知を図るとともに、男性の育児休業等の取得促進を図る。
- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成を図るため、育児休業等の制度の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行う。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、復職時における情報の提供や職場復帰に際して必要な支援を行う。
- ④ 事業所内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な時は、適切な代替要員の確保を図る。

【目標】

令和7年度までに

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">・ 女性職員の育児休業の取得率を100%にし、維持する。・ 男性職員の育児休業の取得実績を増やす。 |
|--|

(4) 不妊治療を受けやすい環境の整備

- ① 不妊治療に対する理解や関心を高めるため、仕事と不妊治療の両立に関する職員への意識啓発を行う。
- ② 休暇制度等の周知を図り、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図る。

(5) 時間外勤務の減縮

- ① 子育て期の職員の時間外勤務に配慮する。
- ② 各事業所において所属長がリーダーシップを発揮し、業務の優先順位付け、業務分担及び業務プロセスの見直しを行う。
- ③ 時間外勤務については、事業所ごとに所属長が把握し、適正な管理に努める。

(6) 休暇取得の促進

- ① 職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、事業所内で相互応援ができる体制を整備する。
- ② 公休や夏季休暇と組み合わせて年次有給休暇を取得する連続休暇の促進を図る。

【目標】

令和7年度までに

・ 職員の年次有給休暇の平均取得日数を年間8日以上にする。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

子育てに関わる時間を持つことのできない環境や、固定的な性別役割分担意識等の是正（性別にとらわれない職務分担）について、情報提供や意識啓発を行う。

(8) 女性活躍の推進

- ① 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- ② 研修派遣等、女性職員がキャリア形成をしていく意欲を高めるよう支援する。

【目標】

令和7年度までに

・ 係長以上（係長、園長・所長）に占める女性職員の割合を30%以上にする。