

新潟県中東福祉事務組合
特定事業主行動計画

(令和8年度～令和12年度)

令和8年4月

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8年4月1日から令和13年3月31日まで

3 計画の推進体制

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。計画を推進していくために各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。

また、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況等をホームページにおいて公表します。

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12年度（2030年度）までに

- ・ 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割合を50%以上にする。

【実績】

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率

	R5年度	R6年度
配偶者出産休暇	100%	100%
育児参加のための休暇	14.3%	33.3%

(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12年度（2030年度）までに

- ・ 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率を30%以上にする。

【実績】

男女別の育児休業取得率

	R5年度	R6年度
女性	100%	100%
男性	0.0%	対象者なし

(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) 時間外勤務の縮減

- 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。

<目標>

令和12年度（2030年度）までに

・職員1人当たりの月平均時間外勤務時間を6時間以内にする。

【実績】

職員1人当たりの月平均時間外勤務時間

R5年度	R6年度
4時間	4時間

(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12年度（2030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。

【実績】

職員の年次有給休暇の平均取得日数

R5年度	R6年度
7.9日	12.1日

(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

- ① 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。
- ② あらゆるハラスメントの被害防止の観点から、研修の実施や相談窓口の周知を行います。

(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12年度（2030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。

【実績】

各役職段階に占める女性職員の割合

役職	R5年度	R6年度
係長以上	30.0%	27.3%
事務局長、事務長、園長・所長	25.0%	0.0%
係長	33.3%	42.9%

特定事業主行動計画について

「行動計画」とは

「次世代法」に基づき、子育てと労働の両立支援に関する職場環境の整備などにまつわる行動計画を策定するとされていた。その後「女性活躍推進法」の制定により、女性が働きやすい環境整備などにまつわる行動計画の策定も必要となり、それぞれの法に定める目的を達成させるため、一定規模以上の民間事業主については「一般事業主行動計画」を、国や地方公共団体によっては「特定事業主行動計画」を策定することとされている。

行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込む。また、計画の策定後は、職員への周知、外部公表を行う。

「次世代育成支援対策推進法」 平成 17 年 4 月

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにしたもの。

※10年間の時限立法、その後さらに10年間延長（令和7年3月まで）

令和7年4月1日施行、10年間延長（令和17年3月まで）

「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 8 月

女性活躍の基本方針と行動計画の策定や、それに関する情報公開を義務付け。

※10年間の時限立法（令和8年3月まで）

令和8年4月1日施行、10年間延長（令和18年3月まで）

【参考】

育児参加のための休暇（特別休暇）

分娩介護休暇

- ・妻が出産のために入院する等の日から当該出産の日後 2 週間を経過するまでの間における 2 日の範囲内の期間。

子の養育休暇

- ・妻の出産予定日の 8 週間（多胎妊娠の場合 14 週間）前の日から当該出産の日以後 1 年を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期※に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき、当該期間内における 5 日の範囲内の期間。

子の看護休暇

- ・9 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある子（配偶者の子を含む）を養育する職員が、その子の看護（負傷、若しくは疾病にかかったその子の世話、疾病の予防を図るために必要なものとして管理者が定めるその子の世話若しくは学校保健安全法第 20 条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして管理者が定める事由に伴うその子の世話をを行うこと又はその子の教育若しくは保育に係る行事のうち管理者が定めるものへの参加をすることをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合、1 年において 5 日（その養育する 9 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある子が 2 人以上の場合にあっては 10 日）の範囲内の期間。

不妊治療休暇

- ・職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合、1 年において 5 日（当該通院等が体外受精その他の管理者が定める不妊治療に係るものである場合にあっては 10 日）の範囲内の期間。

※始期：

その子が 6 歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度の 3 月 31 日まで