

砺波地方介護保険組合 特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月

砺波地方介護保険組合

砺波地方介護保険組合「特定事業主行動計画」

令和 8 年 4 月 1 日

砺波地方介護保険組合理事長

I 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)及び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。以下「女性活躍推進法」という。)に基づき、それぞれの特定事業主行動計画策定指針を踏まえ、砺波地方介護保険組合特定事業主行動計画(以下「本計画」という。)を策定するものです。

これにより、職員が家事・育児や介護をしながら安心して働ける、仕事と生活の調和がとれた職場環境づくりのため、計画的に取り組めます。

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(5 年間)

計画期間中に見直しが必要となった場合は、随時見直します。

3 対象者

本組合に勤務する職員(フルタイム会計年度任用職員を含みます。)

4 計画の推進体制

本計画は、職員が自ら推進するものとし、総務課が事務局となり進行を管理します。所属長は、本計画の趣旨及び内容を十分認識し、職員に対して本計画に掲げる行動を積極的に促すとともに、仕事と子育ての両立を図るための環境づくりに努めます。

また、これまでの取組を継承しつつ、さらに支援制度等の周知を図ることとします。

II 現状把握

1 子育て支援に関する取り組み

(1) 配偶者出産休暇取得

人(各年度実績)

	R2	R3	R4	R5	R6
事務局	0	0	0	0	0
楽寿荘	1	0	0	0	1

(2) 男性職員の育児参加休暇取得 人(各年度実績)

	R2	R3	R4	R5	R6
事務局	0	0	0	0	0
楽寿荘	0	0	0	0	0

(3) 女性職員の育児休業取得 人(各年度実績)

	R2	R3	R4	R5	R6
事務局	0	0	0	0	0
楽寿荘	0	0	0	0	0

(4) 男性職員の育児休業取得 人(各年度実績)

	R2	R3	R4	R5	R6
事務局	0	0	0	0	0
楽寿荘	0	0	0	0	0

2 働き方改革に関する取り組み

(1) 年平均時間外勤務時間数 時間(各年度実績)

	R2	R3	R4	R5	R6
事務局	59.8	40.8	47.9	47.1	55.6
楽寿荘	1	1	1	1	0

(2) 一人当たり年次有給休暇取得日数 日(各年度実績)

	R2	R3	R4	R5	R6
事務局	8.50	8.72	11.36	11.70	10.02
楽寿荘	10.38	10.53	11.43	13.45	12.47

3 女性活躍推進に関する取り組み

(1) 新規採用職員に占める女性職員の割合 人(各年度 4 月 1 日現在)

	R2	R3	R4	R5	R6	R7
事務局	0	0	0	0	0	0
楽寿荘	0	0	0	0	0	0

(各年度新規採用なし)

(2)管理職に占める女性職員の割合 人(各年度 4 月 1 日現在)

		R2	R3	R4	R5	R6	R7
事務局	局長	0	0	0	0	0	0
	課長	1	1	1	0	0	0
	主幹	1	1	1	1	1	1
楽寿荘	施設長	0	0	0	0	0	0

Ⅲ 具体的な取り組み内容

1 出産・育児・介護の支援に関する取り組み

妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、すべての職員が安心して働き続けられるよう、仕事と家庭の両立のための制度整備と、その制度の利用がしやすい職場環境づくりの促進に取り組みます。

(1) 諸制度等の周知方法

出産・育児・介護に関する休暇制度及び経済的支援制度への理解を全ての職員が深め、制度を利用しやすい職場の雰囲気醸成します。

- ①出産・育児・介護に関する各種制度及び手続きの情報を、職員にわかりやすい周知方法で案内します。
- ②所属長は、職員本人または配偶者の妊娠を把握した際、制度利用につながる情報提供を行うとともに、個別に説明します。

(2) 妊娠中又は出産後の職員に対する配慮

- ①妊娠中又は出産後の職員に配慮すべき次の制度等を周知します。健康診査及び保健指導を受けるための休暇の取得促進を図ります。
- ②妊娠中の職員の健康や安全に配慮して業務分担の見直しを図ります。
- ③妊娠中の職員本人の請求により、深夜勤務及び時間外勤務の制限を行います。

(3) 男性職員の特別休暇や育児休業等の取得推進

所属長は、妻が出産する男性職員に対し、子育てのための休暇等の制度を個別に説明し積極的な活用を促します。

- ①配偶者の出産前後に必要な休暇を柔軟に取得できるよう支援します。
- ②配偶者の妊娠の申し出があった場合、育児休業取得の意向確認や業務調整を行います。

(4) 育児休業・介護休暇等を取得しやすい職場環境の整備

- ①育児休業・介護休暇等の取得の申し出があった場合、業務分担の見直しを行います。

②所属長ヒアリングを通じて、出産・育児・介護の状況に応じた柔軟な人事管理を行うとともに、業務量に応じた職員配置に努めます。

(5) 育児休業・介護休暇等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

①所属長は、育児休業・介護休暇中の職員の職場復帰に対する不安感を軽減し、円滑に職場復帰できるよう、必要に応じ休業・休暇期間中の業務の情報を提供し、復帰後も育児・介護状況に配慮します。

2 働き方改革への取り組みについて

やりがいや充実感を感じながら働くとともに、家庭や個人のより豊かで充実した生活を送ることができるよう、効率的かつ個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を促進する取り組みを行います。

(1) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子をもつ職員及び要介護状態にある家族を介護する職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について制度の周知を図ります。

イ 定時退庁日等を設定し、早期退庁を促します。

①早期に退庁し、自宅で育児に親しむ時間を作れるよう、職員が相互に呼びかけ、早期の退庁を促します。

②毎週水曜日及び給与支給日、毎月最終金曜日を「ノー残業デイ」とする定時退庁日を設定し、周知や喚起を図るとともに、所属長による定時退庁の指示・点検を行います。

ウ 事務の簡素合理化を推進し、時間外勤務を縮減するための意識を啓発します。

①所属長の指揮のもと、職員一人ひとりが、業務の効率化、事務処理体制の見直し及び業務量の平準化などの時間外勤務縮減につながる取組の重要性について認識を深めます。

②所属長は、職員の勤務状況を的確に把握し、勤務時間管理を行うとともに、業務の繁忙時期においては担当間を超えた業務支援を行い、時間外勤務の縮減を図ります。

(2) 年次有給休暇・夏季特別休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得を推進します。

①各所属で業務計画を策定・周知し業務における相互応援ができる体制を推進することにより、職員が計画的に年次有給休暇を取得できる雰囲気醸成や環境整備を行います。

②人事担当課は、職員の年次有給休暇等の取得状況を定期的に把握し、管理職に情報提供を行うとともに、機会を捉えて取得促進の意識啓発を図ります。

イ 連続休暇等の取得を推進します。

①週休日や国民の祝日とあわせた年次休暇等の取得促進を図ります。

②子どもの学校行事や、家族とのふれあいのための年次有給休暇等の取得促進を図ります。

③自己啓発や心身のリフレッシュのための年次有給休暇等の取得促進を図ります。

(3) 新たな働き方の研究

柔軟な働き方の選択肢として、新たな育児・介護のためのフレックスタイム制度やテレワークの導入について研究します。

(4) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

管理職を含めた職員全員を対象として、家庭より仕事を優先する環境や、性別によって役割を固定化する意識について是正するよう、情報提供等により意識啓発を図ります。

(5) 人事評価への反映

仕事と生活の調和を図るための業務運営や、良好な職場環境づくりのための行動について、人事評価において適切に評価します。

3 その他の次世代育成支援対策の推進に向けた取組について

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加の促進

子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加を促進します。

ア 職員がスポーツや文化活動、地域の子育て活動等に参加しやすい職場環境をつくります。

イ 子どもを交通事故から守るため、職員へ交通事故予防に関する綱紀粛正を通知します。

ウ 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、職員が地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止の活動等へ積極的に参加できる職場環境をつくります。

4 その他の女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

(1) 採用の取組

女性職員の割合を考慮し、新規採用します。

(2) 女性の活躍を推進する研修の実施による計画的な人材育成

キャリアアップへの意識を高め、求められる能力を身に付けられるよう、必要な職務経験や知識を習得できる研修を計画的に実施します。

5 ハラスメント防止に向けた取り組み

ハラスメント防止のため、職員への意識啓発及び知識向上を図るとともに、苦情の申し出及び相談などに対する相談窓口を設置し、迅速な対応に努めます。

IV 本計画の取り組み目標と全計画終期における達成状況

現状分析を踏まえ、次の目標を設定します。

本計画における目標値(令和12年度)は、過去の実績値の推移や職員数の規模、年度毎の変動状況を踏まえ、改善を図る観点から設定しています。

	項 目	目標値	R6実績	備 考
子育て支援に関する取り組み	配偶者出産休暇取得率	100%	0%	
	男性職員の育児参加休暇の取得率	20%以上	0%	
	女性職員の育児休業取得率	100%	0%	
	男性職員の育児休業取得率	10%以上	0%	
働き方改革に関する取り組み	1か月平均時間外勤務時間数	4 時間以内	4.6 時間	
	一人当たり年次有給休暇取得日数	13 日	11.19 日	