

公益財団法人鳥取県保健事業団 行動計画(第3次)

(次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法)

令和7年4月1日

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員一人ひとりが「違い」を尊重し、互いに受け入れ、その多様性を生かすことにより安心して仕事に取り組み、すべての職員と組織がその能力を十分に発揮できる環境づくりを目指し、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和7年4月1日 から 令和12年3月31日(5年)

2 本財団の課題

- ・ 男性職員の育児休職等取得率を85%以上とする。
- ・ 組織の意思決定にかかわる指導的立場を担う女性職員を増やす。

3 目標

- ① 職員のやりがいを持って働ける職場環境をつくる
- ② 有給休暇の取得率 60%を目指す。
- ③ 時間外労働の削減 各個人が前年度を下回ること。
- ④ 女性の就業継続率を引き上げること、
管理職(課長クラス以上)に占める女性の割合を30%以上とする。
- ⑤ 地域子ども達に、健診・検査の仕事について知ってもらう。

4 目標に向けた取り組み内容

1 職員のやりがいを持って働ける職場環境をつくる

※ 働きながら子育て・介護を行いやすい職場環境の整備に努める。

※ 男性の育児休暇等取得率を85%以上とする。(新規)

【目標達成のための対策】

令和7年4月1日 ～ (新規)

- ◆ 職員のエンゲージメント向上を目指し、社内コミュニケーションを深める対策と、管理職層への教育の実施を行う。

令和2年4月1日 ～ (継続)

- ◆ 【育児・介護休業等に関する規程】について、男性の取得、時間外労働の制限や時間単位での取得等の詳細な周知をする。
- ◆ 管理職への理解向上のため両立支援に関する制度について周知・啓発を行う。

2 有給休暇の取得率 60%を目指す。

※ 年次有給休暇の取得促進に努める。

【目標達成のための対策】

令和7年4月1日 ～ （新規）

- ◆ 閑散期等を利用した連続休暇の取得促進を実施する。

令和2年4月1日 ～ （継続）

- ◆ 年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組む。
- ◆ 年次有給休暇の計画的付与とし、お盆期間中の業務を停止する。
- ◆ 年次有給休暇の取得日数を有給取得可能日数の5日＋3日以上となるよう各所属長から職員へ取得促進を図る。（10日以上の有給休暇が付与されている職員）
- ◆ 管理職へ制度の周知・啓発を行う。

3 時間外労働の削減 各個人が前年度を下回ること。

※ 時間外勤務を削減し、『早く家庭に帰る日』を設定する。

【目標達成のための対策】

令和7年4月1日 ～ （新規）

- ◆ 環境整備を含めた、明確なビジョンを掲げ推進する。

令和2年4月 1日 ～ （継続）

- ◆ 毎週水曜日をノー残業デーとする。（各課により曜日調整可）
- ◆ 業務の見直し、配置等を考慮し、時間外の削減に取り組む。
- ◆ 職員の意識啓発（仕事の進め方の見直し等）を実施する。
- ◆ 管理職への理解向上のため周知・啓発を行う。

4 女性の就業継続率を引き上げること、 ・ 管理職（課長クラス以上）に占める女性の割合を30%以上とする。

※ 将来における女性管理職候補職員（係長級）の積極的登用促進。
・ 女性の係長級の割合を50%以上とする。

【目標達成のための対策】 令和2年4月1日 ～（継続）

- ◆ 面談などを通じて適材・適所に人材を配置し、性別に関係なく活躍できる組織を目指しこれに伴い、女性管理職候補職員の比率をUPさせていく。

5 地域の子ども達に、健診・検査の仕事について知ってもらう。

※ 地域の子どもの職場体験受入れ体制の拡充。

【目標達成のための対策】

令和7年4月1日 ～ （新規）

- ◆ 大学生等インターンシップを含めた職場体験を受入れる。

令和2年4月1日 ～ （継続）

- ◆ 現在実施している中学生の職場体験の申し入れを継続的に受入れる。
- ◆ 現在実施している小学生の親子環境教室の継続と複数実施を行う。
- ◆ 次世代を担う子どもたちが自己の将来に夢や希望を抱き、勤労への理解や関心を高める一助となる職場体験となるよう管理職・職員へ理解向上のため周知・啓発を行う。