

一般財団法人新潟県建設技術センター

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

1 意義

職員が仕事と生活の調和を図りながら、その能力を十分に発揮できるよう、より働きやすい職場環境とするため、多様な労働条件や働き方の見直しの取り組みを推進するための行動計画を定める。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和11年3月31日まで

3 計画内容

○年次有給休暇の取得促進

仕事と生活の調和のために、計画的に年次有給休暇を取得する「仕事休もつ化計画」の取り組みを推進する。

【目標：年次有給休暇消化率80%以上】

⇒「仕事休もつと計画」を職員に周知し、年度末に確認する。

○男性職員の育児参加休暇制度の利用促進

男性職員の育児参加休暇の制度について、職員に改めて周知を図るとともに、この休暇の対象となる職員に対しては、個別に説明し休暇取得の促進を図る。

【目標：男性職員の育児参加休暇取得率100%】

⇒該当する職員に対して計画的に取得するよう促す。

一般財団法人 新潟県建設技術センター

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全職員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和4年4月1日 ～ 令和9年3月31日

2 センターの課題

- ・正職員に占める女性職員の割合が低い。
- ・女性の管理職員がおらず、今後、女性管理職員の育成が課題である。

3 目標と今後の取組内容

目標： 正職員に占める女性割合を、約25パーセント程度まで引き上げる

<取組内容>

- ・新規職員の採用案内等において、現に女性が活躍しており、又活躍できる職場であることをしっかりアピールする。
- ・また、男女を問わず職員の育成に特に力を入れている事業所であることを併せてアピールしていく。
- ・女性が働きやすい職場となるよう、引き続き、雇用環境の整備を進めるとともに、職場風土づくりに努める。

目標：女性の管理職員を育成する

<取組内容>

- ・職階制研修等への参加を促すなど、機会を捉えながら育成を図っていく。

～*～

正職員に占める女性職員の割合・・・・・・24.7%

【令和4年4月1日現在】