

一般事業主行動計画

平成22年4月1日

福岡県国民健康保険団体連合会

1. 目的

少子化の急速な進行と家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、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ことを目的として、「次世代育成支援対策推進法（平成15年7月）」が制定された。

この法に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点を踏まえ、職員が仕事と子育てを両立できるよう、行動計画を策定する。

なお、この行動計画を実現するために1人ひとりの職員に、これからの社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成されていくような職場環境づくりへの協力と理解を期待する。

2. 計画期間

平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間とする。なお、年度ごとに点検し必要に応じて計画の見直しを行う。

3. 計画内容

(1) 制度の周知

- ① 出産・育児に係る休暇及び妊娠・出産及び育児に関する諸手続について取りまとめた「出産・育児に関するハンドブック」をグループウェアに掲載し、必要な情報が何時でも得られる状態にすること及び研修することにより、管理職や職員へ周知徹底を図る。

また、内容に変更が生じた場合は、改訂版を作成する。

- ② 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度及び手続きについて説明を行う。

(2) 妊産婦における配慮

妊産婦（妊娠中又は出産後1年以内の女子職員）職員に対しては、原則として時間外勤務を命じないものとする。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備

- ① 育児休業等の取得促進
育児休業等の取得促進のため、取得目標を設定する。
- ② 育児休業等の体験談等に関する情報提供
育児休業及び部分休業の取得経験者による体験を通してのアドバイスを含めた情報提供を行う。
- ③ 育児休業期間中の職場に関する情報提供
育児休業中の職員に対して、所属課と連携を取り職場や業務の状況について定期的に情報提供を行い、職場復帰がしやすい環境づくりを行う。
- ④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
本人の意向を尊重した研修プログラムを設定し、円滑な職場復帰を支援する。育児休業から復帰した職員が業務になれるまで所属部署全体でサポートする。

★ このような取り組みを通じて、育児休業の取得率100%を目指します。

(4) 時間外勤務の縮減等

① ノー残業デー（定時退勤）の徹底

職員は、ノー残業デーには速やかに定時退勤できるよう、計画的な業務遂行を心掛け、各課長は所属職員の定時退勤の徹底を行うとともに、自ら率先してノー残業デーを推進する。

② 年次休暇取得の促進

マイホリデー（職員やその家族の誕生日等の家族の記念日）における、年次休暇の取得促進を図る。

(5) 男性職員による積極的な制度の活用

配偶者が妊娠していることを申し出た職員に対し、特別休暇の手続き等について説明を行い男性の育児参加を促進する。

★ このような取り組みを通じて、父親の出産、育児に関する特別休暇の取得率100%を平成26年度までの目標とする。

また、育児休業の取得の促進に努めます。