

# 一般事業主行動計画

平成27年4月

福岡県国民健康保険団体連合会

## 1. 目的

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。

平成26年4月に改正法が成立し、平成37年3月31日まで法律の有効期限が10年間延長されたことから、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理解と協力を期待する。

## 2. 計画期間

平成27年4月1日から平成32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 妊娠・出産・育児に関する休暇及び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 職員（又はその配偶者）の妊娠・出産等の報告を受けた際には、育児休業等の制度について十分に説明を行うとともに、これらの制度の利用について、職員の希望を聴取し、取得しやすいような環境づくりに努める。

### （2）妊産婦における配慮

- ① 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。
- ② 職員が妊娠を申し出た場合、所属長は業務の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮する。

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

仕事と家庭の両立を支援するため、次の取組みを進めます。

- ① 育児休業等の体験談等の情報提供  
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。
- ② 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、所属部署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。
- ③ 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慣れるまで所属部署全体でサポートする。
- ④ 育児休業に伴う代替要員の活用  
職員が育児休業を取得する場合は、職場の状況に応じ、代替要員を配置するなど、業務が円滑に遂行できる体制を維持するとともに、職員が安心して休暇を取得できる環境作りに努める。
- ⑤ 職員との意見交換会の実施  
育児休業等を取得した経験者との意見交換会により把握した職員のニーズ等を計画の見直し等に反映させる。

★ このような取組みを通じて、育児休業の取得率 100%を目指します。

### (4) 時間外勤務の縮減

職員の職場と家庭の両立を損ねる恒常的な時間外勤務を解消・軽減に向け、次の取組みを進めます。

- ① 勤務時間管理の徹底  
職員の勤務状況の的確な把握、業務の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図る。
- ② ノー残業デー(定時退勤)の徹底  
毎週水曜日をノー残業デーとする。ただし、その日に実施しがたい場合は、部署ごとに曜日を設定する。  
所属長は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。
- ③ 職員の意識改革  
業務内容・業務分担の見直し等を検討し、事務の効率化と業務量の平準化を行い、時間外勤務に対する職員の意識改革を図る。

(5) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進に向けて、次の取組みを進めます。

① 「年次有給休暇取得計画表」の活用

年次有給休暇取得の促進が図られるよう「年次有給休暇取得計画表」の活用等について周知徹底を行い、計画的な休暇の取得促進を図る。

② 連続休暇等の取得推進

月曜日又は金曜日と休日を組み合わせて年次有給休暇を取得する、また、夏季休暇と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇取得の促進を図る。

★ このような取組みを通じて、職員1人あたりの年次有給休暇の年間平均取得日数を平成31年度までに10日以上とします。

(6) 男性職員による積極的な制度の活用

配偶者の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取組みを行います。

① 職場全体において、男性職員に育児休業等及び特別休暇(以下「育児休業等制度」)を積極的に取得するよう促す。

② 配偶者が妊娠していることを申し出た男性職員に対し、育児休業等制度に関する説明を行い、育児参加を促進する。

③ 男性職員が育児休業等制度を取得する際には、所属長は職員が安心して取得できるよう、業務分担の見直しを行う。また、必要に応じて、代替要員の雇用確保に努める。

★ このような取組みを通じて、男性職員の特別休暇の取得率100%を目指します。また、育児休業等取得の促進に努めます。