

第5期 一般事業主行動計画

令和4年3月15日
鳥取県国民健康保険団体連合会

次世代育成支援対策推進法の指針を踏まえ、職員がその能力を發揮し、「仕事」と「生活」の調和を図り、「出産・子育て」する職員を職場として助け合って支援していくという意識を共有するとともに、働きやすい環境を整備するため、次のとおり第5期行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和4年4月1日から令和6年3月31日（2年間）

2. 目標及び目標達成に向けた対策等

目標①：年次有給休暇等の取得を次の水準以上にする。

- 年次有給休暇の平均取得率を70%以上とする。
- 夏季休暇、指定休暇の取得率を100%とする。

<具体的対策>

●令和4年4月～

- ・管理職は、有給休暇の取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めるとともに、定期的に休暇取得計画と取得実績を確認して、計画的な取得の促進につながるよう職員に声かけを行う。また、計画どおりに休暇取得が進まない場合、当該職員への面談等により理由を確認しながら取得しやすい環境整備を図る。
- ・指定休暇制度（年間6日間設定。年5日の時季指定含む。）を引き続き導入し、夏季休暇とあわせ職場内に取得計画を掲示（職員にオープン）して、管理職及び職員が相互に声かけしながら、完全消化を目指す。

目標②：育児休業の取得率を次の水準以上にする。

- 女性職員の育児休業取得率を100%とする。
- 男性職員の育児休業等の取得した者（少なくとも1人以上）及び子の出生時における特別休暇を取得した者の割合を、合わせて15%以上とする。なお、子の出生時における特別休暇を取得した者の割合は100%とする。

<具体的対策>

●令和4年4月～

- ・出産・子育て期にある職員（男女を問わず）に向けた制度の周知等を行い、育児休業等の取得の促進を図る。
- ・令和2年度に認定された「鳥取県男女共同参画推進企業」、「鳥取県輝く女性活躍パワーアップ企業」として、仕事と家庭の両立に配慮しながら男女とも働きやすい環境づくりに積極的に取り組む。
- ・職員が安心して育児休業を取得しやすい環境を整備するために、育児休業の期間も勘案しながら、代替職員の配置等に努めるものとする。
- ・育児休業者が安心して職場復帰できるよう、本人の意向も確認し、必要な情報提供を行う。

目標③：時間外勤務時間の削減に向けて、ノー残業デー（毎月各課で設定し実施）を導入する。併せて、フレックスタイム制の導入など柔軟な働き方を実現する。

<ノー残業デーの導入など時間外勤務の削減に向けた具体的対策>

●令和4年4月～

- ・ノー残業デーの導入・実施
- ・時間外勤務の事前申請を徹底するなど、適正な時間外勤務管理を図る。
- ・必要に応じた事務分担の見直しなどにより、時間外勤務の平準化及び職員間の時間外勤務時間の格差を是正する。また、勤務時間の割振制度を活用し、時間外勤務の削減を図る。

<フレックスタイム制の導入などに向けた具体的対策>

●令和4年4月～

- ・職員ニーズ調査を行った上で制度内容を検討する。
- ・制度導入後、研修会等を通じて職員への周知を図る。

【目標①～③の達成に向けた共通の具体的対策】

- ・仕事と家庭の両立に係る研修会の実施等を通じて、年次有給休暇等及び育児休業の取得促進と時間外勤務の縮減に対する職場全体への意識啓発に努め、職員同士で声かけあうような職場環境づくりに努める。
- ・管理職はイクボス・ファミボスとして、ワークライフバランスの内容を含めた職員全体への意識啓発を図りながら、働きやすい職場づくりに取り組む。
- ・仕事と家庭の両立に関する相談窓口を設置する。