

次世代育成支援対策推進法制定に基づく一般事業主行動計画

1. 目的

次世代育成支援対策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させることができ、職員がその能力を発揮できるよう、働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備の一環として、滋賀県国民健康保険団体連合会（以下「本会」という。）においても行動計画を策定する。

2. 計画期間

2019年（平成31年）4月1日から2025年（令和7年）3月31日までの6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) 年次有給休暇取得の促進

年次有給休暇の取得促進にあつては、年次有給休暇の取得が進まない現状を鑑み、連続休暇を含めた、計画的な年次有給休暇の取得促進に努める。

- ・ 現状 7.0 日（平成 30 年）
- ・ 目標取得日数 11 日

(2) 定時退庁日の設定

① 時間外労働の削減を図るため、週 1 回、定時退庁日（以下「ノー残業デー」という。）を設定する。

② 各所属課にあつては、毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、定時退庁を励行する。

ア 「ノー残業デー」は、緊急、特別の業務がない限り、定時退庁すること。

イ 定着するまで、朝礼等の機会をとおして、「ノー残業デー」に対する職員の注意を喚起する。

ウ 幹部職員は、率先して定時退庁するとともに、所属職員の定時退庁を促す。

エ 業務上の都合等で、やむを得ず「ノー残業デー」に定時退庁することができなかった職員については、翌勤務日を「ノー残業デー」とし、週 1 回の定時退庁日を確保する。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境整備

全職員に対しての次世代育成支援対策に関する情報提供や周知を図る。

① 男性職員が配偶者の出産に積極的に参加

配偶者が出産する場合の取得を推進し、積極的な制度の活用を促し、男性の育児参加を促進する。

② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得中に取得者に対し、円滑な職場復帰を支援するため、国保情報等の情報提供をする。

③ 男性職員の配偶者の産前産後期間における特別休暇および配偶者の出産期における特別休暇の取得促進に努める。