

女性活躍推進法、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

山口県国民健康保険団体連合会

仕事と生活の調和を図り、全職員が性別や子どもの有無にかかわらず、その能力を十分に発揮し働きやすい職場の整備をするため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間

2 内容

【女性活躍推進法に基づく目標】

目標1：女性職員の育児休業取得率 100%の維持と男性職員の取得率を 30% へ前進させるため環境を整える。

<対策>

- 令和5年4月～
- ・取得状況について現状を把握
 - ・職員への周知
 - ・対象となる職員と所属長へ制度説明や働きかけを行う
 - ・産休・育休の取得や職場復帰にあたり職場環境の整備に努める
 - ・取得する際に所属長は業務分掌の見直しや引継ぎを行う
 - ・男性の育児休業の取得促進を促し、取得率を前進させる

目標2：職場における「ハラスメント」の発生をなくし、快適な職場環境を構築する。

<対策>

- 令和5年4月～
- ・全職層を対象にした職場研修等を実施
 - ・指導・育成との区分を明確にし、お互いに誤解が生じないように十分に配慮するよう努める
 - ・ハラスメントをなくすため実態把握に努め、課題がある場合は速やかに対応する

【次世代育成支援対策推進法に基づく目標】

目標3：各課（室）の時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の縮減に向けた取り組みを行う。

<対策>

- 令和5年4月～
- ・時間外勤務の多い課（室）のヒアリング実施
 - ・必要に応じた適正な人員配置及び業務見直しを検討
 - ・進捗管理を行い毎週水曜日のノー残業デーを推進する
 - ・職員への周知

目標4：職員の年次有給休暇の取得日数を、一人当たり年間10日以上とし、土日を含めた連続休暇の計画的な取得に向けた取り組みを行う。

<対策>

- 令和5年4月～
- ・取得状況を把握し進捗管理を行う
 - ・年次有給休暇年間10日間の確実な取得
 - ・業務効率化をはかり年次有給休暇を取得しやすくする
 - ・大型連休前後に紐付けて年休を取得するよう周知する