

公益財団法人佐賀県健康づくり財団
次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全職員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うため、次のよう
に行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年4月1日～令和13年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1 **男性職員の育児休業・産後パパ育休の取得率を100%とする。**

<取組内容・実施時期>

年度別目標：令和8年度～令和12年度 取得率100%（令和7年度 取得率100%）

実施時期：令和8年4月1日～

- ①グループウェア等を活用し、育児休業・産後パパ育休制度を定期的に周知するとともに、男性職員も取得しやすい職場風土づくりに継続して努める。
- ②育児休業・産後パパ育休制度の対象となる男性職員に対し、総務（人事）担当者が個別に取得を勧奨するとともに、育児休業給付や社会保険料の取扱い等について説明し、取得に係る不安の払拭に努める。
- ③育児休業・産後パパ育休制度の取得に際しては、担当管理職主導で部署全体の業務配分を見直し、十分な引き継ぎとカバー体制の整備を行う。

目標2 **正職員全体の残業時間を月平均6時間以内とする。**

<取組内容・実施時期>

年度別目標：

（令和7年度）	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
10.6時間見込	10時間以内	9時間以内	8時間以内	7時間以内	6時間以内

実施時期：令和8年4月1日～

- ①退社の予定時間を宣言する「退社宣言カード」を活用し、一定時刻に当日の退社予定時間を確定する。これにより、残業見込みの可視化を図り、タイムマネジメント意識の向上、日々の業務分担の適正化及び早期退社を促進する職場風土の醸成につなげる。
- ②残業の事前申請を徹底する。退社宣言カードにより把握された残業見込みを踏まえ、上司が業務量や進捗状況を適切に把握した上で承認・調整を行うことにより、事前申請率の向上を図る。
- ③業務が特定の職員に集中しないよう、定期的に業務分掌を見直し、業務の標準化及び平準化を図る。
- ④管理監督職を対象としたマネジメント研修を実施する。タイムマネジメント、部下の労働時間管理、業務の優先順位付け等を内容とし、業務配分の見直しや長時間労働の是正につなげる。