

# 島根県後期高齢者医療広域連合特定事業主行動計画

## ～ 子育てしやすい職場づくりを目指して ～

### 1 目的

この計画は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づく特定事業主行動計画として、島根県後期高齢者医療広域連合事務局職員を対象にして策定するものです。

職員が仕事と子育ての両立を行うことが出来るよう、職員一人ひとりが、次世代育成支援は自分自身に関わる大切なこととして捉え、子育てしやすい職場の環境整備を進めることを目的とします。

### 2 計画期間

この行動計画は、平成27年度から令和6年度までを計画期間とし、必要に応じて計画の見直しを行うこととします。

### 3 実施体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、行動計画の実施状況は、総務課において年度ごとに把握・検討し、その後の対策や計画の見直し等を図ります。

### 4 子育てがしやすい職場環境の実現に向けて

母性保護、子育て支援の観点で設けられている諸制度や特別休暇等について職員への周知を図り、妊娠中の職員や子育て中の職員が諸制度を有効に活用できるようにするとともに、管理職をはじめとする周囲の職員の理解を深め、各種制度が利用しやすい職場環境の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

#### (1) 制度の周知

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度、育児休業、妻の出産休暇など子育てに関する派遣元市町村の制度について周知徹底を図ります。

## (2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

### ア 業務分担の見直し

管理職員は、職員が妊娠を申し出た場合、職場内の仕事の分担の見直しを行い、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します。

また、妊娠中の職員に対しては、超過勤務を原則として命じないようにします。

### イ 産前産後休暇取得時の代替職員の確保

管理職員は、職員が産前産後休暇を取得することになった場合、職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、派遣元市町村と協議を行い、代替職員の確保に努めるとともに、円滑な業務の引継ぎを行います。

## (3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくり

制度の周知とあわせ、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

### ア 育児休業取得時の代替職員の確保

管理職員は、職員が育児休業に入る際には、職員が安心して休業に入れるように、派遣元市町村と協議を行い、代替職員の確保に努めるとともに、円滑な業務の引継ぎ、業務分担の見直しも併せて行います。

### イ 育児休業等の取得の促進

管理職員は、育児休業等取得の促進のため、母親や父親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については、取得を促します。

### ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、職場での回覧物やメールで最近の業務状況などの情報を提供し、職場との疎外感や孤立感をなくします。

#### (4) 男性職員による積極的な制度の活用

管理職員は、父親がもっと子育ての喜びや責任を認識できるよう、男性職員に積極的に育児に参加するよう働きかけ、育児休業等の取得を促すとともに、各種制度の周知を図ります。

また、子どもの出生時における男性職員の休暇は、妻の負担を軽減し、男性職員の継続的な育児参加のきっかけとなることも期待される休暇であることから、管理職員は、父親となる職員に、妻が出産する場合の特別休暇や育児参加のための特別休暇と年次休暇を合わせた連続休暇の取得を促し、男性職員の子どもの出生時における特別休暇の取得率が100%(対象者に対する休暇取得者の割合)となるようにします。

#### (5) 超過勤務の縮減

恒常的な長時間労働は、職員の健康に影響を及ぼすだけでなく、職員の職業生活と家庭生活の両立をも妨げるものです。管理職員は、業務の進行を適切に管理し、超過勤務の縮減に努めるとともに、育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、配慮します。

#### (6) 休暇の取得の促進

休暇が取得しやすい職場づくりは、子育て中の職員だけでなく、全職員にとっても、仕事と家庭生活の両立のために必要なことです。全職員の休暇取得促進を図るとともに、子育て中の職員が休暇を取得しやすい環境を作ります。

##### ア 夏季連続休暇取得の促進

管理職員は、適正な業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等職員が休暇を取得しやすい環境作りに努めます。また、夏季連続休暇取得計画書の作成により、夏季休暇期間における5日(週休日、祝日含む)以上の連続休暇取得の促進を図ります。

##### イ 子どもの看護休暇等の取得の促進

管理職員は、職員が休暇を取得しやすい職場環境を作るよう配慮するものとします。特に子育て中の職員にとっては、子どもの病気や保育所・学校等の行事など、休暇を取得する必要性は格段に高くなることを認識し、できるだけの配慮を行うこととします。

#### ウ 不妊治療を受けやすい環境づくり

管理職員は、休暇を取得しやすい環境づくりを行うなど、職員が働きながら不妊治療を受けられるよう配慮するものとします。

#### (7) 人事異動についての配慮

人事異動については、派遣元市町村と連携を密にし、可能な範囲で子育ての状況に応じた配慮を行います。

### 5 その他次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、子育てバリアフリー、子ども・子育てに関する地域貢献活動、子どもと触れ合う機会の充実を図ります。

#### (1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が気兼ねなく来所できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーへの取り組みを推進します。

#### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

##### ア 子どもの体験活動等の支援

子どもが参加する地域活動への職員の積極的な参加に協力します。

##### イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもが安全な環境で安心して育てられることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動等への職員の積極的な参加を支援します。

#### (3) 子どもと触れ合う機会の充実

管理職員は、レクリエーション活動を実施する場合、職員の子ども等の家族も参加できるよう配慮します。

平成 27 年 4 月 1 日 策定

令和 3 年 4 月 1 日 変更