

山形県後期高齢者医療広域連合特定事業主行動計画（第2期）

1 策定の背景と目的

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。以下「次世代法」という。）」が平成15年7月に成立しました。この法律により、国、地方公共団体、民間事業主がそれぞれの役割を果たし、社会を挙げて、次世代の育成に取り組むこととなり、国及び地方公共団体においては、一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できる職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定することとなりました。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会的情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の形成に資することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女活法」という。）」が平成27年8月に成立し、この法律に基づいた「特定事業主行動計画」についても策定が義務付けられております。

当広域連合では、次世代法及び女活法に基づきながら、職員が仕事と子育ての両立できる職場環境づくり、そして組織の中で持てる能力を最大限に発揮しつつ個人としても健康で充実した生活が送れるような職場環境づくりを目的とし、山形県後期高齢者医療広域連合特定事業主行動計画を策定し、取組みを推進してきましたが、現在の計画期間が令和2年度末までとなっております。

このことから、現在の取組状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、職員の職業生活と家庭生活の両立支援及び女性職員の活躍を推進するため、第2期計画の策定を行うものです。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

総務課において本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の把握などを行います。

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、管理職員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休暇制度について周知徹底を図ります。

(2) 妊娠中における配慮

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。

周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心がけます。

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。

(3) 産前産後休暇、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、出産や育児に休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

ア 産前産後休暇及び育児休業取得時の代替要員の確保

管理職員は、職員が産前産後休暇及び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、派遣元団体と協議を行い、後任職員の確保に努めるとともに、円滑な業務の引継ぎ、業務分担の見直しを行います。

イ 産前産後休暇及び育児休業等の取得の促進

管理職員は、産前産後休暇及び育児休業等取得の促進のため、母親や父親となる職員の取得の予定を事前に把握し、予定していない職員については取得を促します。

また、母親や父親になることがわかった職員は、諸制度活用や人事上の配慮のためにも、速やかに管理職員に伝えます。

(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、男性職員に対して積極的に育児参加するよう働きかけ、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、妻が出産する場合又は育児参加のための特別休暇と年次有給休暇を合わせた連続休暇の取得を促します。

【目 標】

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計取得日数が5日以上 100%

(対象者に対する休暇取得者の割合)

(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。超過勤務の縮減に努めるため、次の取り組みを行います。

ア 超過勤務縮減のための意識啓発等

管理職員は、職員の超過勤務状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するなど、超過勤務の縮減に努めます。

イ ノー残業デーの実施

毎週水曜日は、急務等あるときを除き、定時退庁を促します。

ウ 事務の合理化の推進

社会経済の変化に対応して業務内容の加重が生じる中で、超過勤務を縮減するため、既存業務等について、廃止、合理化等の見直しを行い事務の合理化を推進します。

【目 標】

年間平均超過勤務時間 25時間未満

(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つくります。

ア 年次有給休暇の取得促進

管理職員は、各職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を勧奨するとともに、自らも進んで休暇を取得するよう心がけます。

イ 子どもの看護休暇等の取得促進

子どもの病気の際の特別休暇や保育所・学校等の行事などにおける年次有給休暇の利用促進を図ります。

ウ 連続休暇の取得促進

夏季休暇や年次有給休暇を週休日や祝日と組み合わせ、連続休暇の取得促進を図ります。

【目 標】

事務局職員 : 年次有給休暇の平均取得日数 15日以上

会計年度任用職員 : 年次有給休暇の平均取得日数 7日以上

(7) 人事異動についての配慮

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

5 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

(1) 柔軟な人事管理

女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事や職務経験を積み重ねることが非常に重要であり、子育て中の職員であっても、自己申告書やヒアリングなどをもとに、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるよう人事異動、人事配置に配慮します。

(2) 男女を通じた働き方改革への取り組み

育児や介護等の事情のため、すべての労働者等が十分な能力を発揮できるようにするため、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。

(3) 会計年度任用職員の採用に関して

前述したような、女性が働きやすい職場環境整備の取組を行い、女性の採用応募者が増えるよう推進する。

【目 標】

採用者に占める女性の割合 50%以上

6 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) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども体験活動等の支援

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

子どもを安全な環境で安心して育てられるよう、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。