

長崎県後期高齢者医療広域連合

次世代育成支援対策推進法
及び女性活躍推進法に基づく

特定事業主行動計画

平成28年3月

長崎県後期高齢者医療広域連合における次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

平成28年3月 策定

長崎県後期高齢者医療広域連合長

長崎県後期高齢者医療広域連合における次世代育成支援対策推進法及び女性職員の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び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「女性活躍推進法」という。）第15条に基づき、長崎県後期高齢者医療広域連合長が策定する特定事業主行動計画である。

I 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

II 本計画の推進に向けた体制整備等

本計画を円滑に実施するため、広域連合内に行動計画推進委員会を設置し、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点検・評価等について協議を行うこととします。

III 具体的な内容、目標

本計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画であるため、それぞれの法律に基づいた行動計画とします。

1 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の具体的な内容・目標

(1) 職員の勤務環境の整備に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事を優先し育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくりの実現に向けて取り組みを進めます。

① 既存各種制度の周知徹底

育児休業、休暇、共済組合などによる出産費用の給付等の経済的な支援など、仕事と家庭の両立を支援する制度を周知します。

② 妊娠中及び出産後における配慮

職員が妊娠を申し出た場合、管理者（部下を持つ職員をいう。以下同じ。）は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子の健康の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。

③ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

妻が出産する場合の特別休暇（3日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得促進を図るため、管理者は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【目標】このような取り組みを通じて、平成32年度までに、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇について、5日以上の子育て休暇取得率を100%とすることを目標とします。

④ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

(ア) 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、管理者は職員が安心して休業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、臨時的任用、任期付採用及び非常勤職員の採用により代替要員の確保に努めます。

(イ) 育児休業を取得した職員の職場復帰の支援

スムーズな職場復帰ができれば休業中の職員に対して職場や業務の状況について定期的に情報提供を行います。

また、職場復帰のためのサポートを適切に実施することにより、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。

【目標】このような取り組みを通じて、平成32年度までに、男性職員の育児休業の取得率を15%以上、女性職員の取得率を100%とすることを目標とします。

⑤ 超過勤務の削減

(ア) 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

(イ) 定時退庁日の徹底

既にノー残業デーとして設定されている毎週水曜日に注意喚起を行うことにより、定時退庁の徹底を促します。

(ウ) 業務の見直し

新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について合理化等の見直しを行い、事務の簡素化・合理化を推進します。

(エ) 職場の環境整備

管理者は、率先して早期退庁するとともに勤務時間外における会議・打ち合せを自粛するなど、職員が退庁しやすい環境づくりに努めます。

⑥ 年次有給休暇の取得促進

(ア) 年次有給休暇の取得促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次有給休暇の計画的取得などにより年次有給休暇の取得推進を図ります。

(イ) 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次有給休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次有給休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

【目標】このような取り組みを通じて、平成32年度までに、年次休暇の取得日数を平成27年実績（年間10日）から3割以上増加し、年間13日以上とすることを目標とします。

(ウ) 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には、特別休暇（5日間以内）や年次有給休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(2) その他の次世代育成支援対策に関する事項

① 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

2 女性活躍推進法に基づく行動計画の具体的な内容・目標

この行動計画は、女性の職業生活における活躍を推進するものであり、事業主行動計画策定指針に基づく特定事業主が把握を行う基本項目は、下記の7項目となっておりますが、本広域連合が県内地方公共団体からの派遣職員で構成されているため、行動計画の策定は項目1～3に対応したものに限定します。

【基本7項目】

- 項目1 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- 項目2 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数
- 項目3 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- 項目4 採用した職員に占める女性職員の割合
- 項目5 平均した勤続年数の男女の差異（離職率の男女の差異）
- 項目6 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- 項目7 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(1) 男女別の育児休業取得率の向上について（項目1）

育児休業に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 職員への制度周知

育児休業に関する資料を全職員に配布し、制度の周知を図ります。特に、男性職員の育児休業促進について啓発を行います。

妊娠を申し出た職員については、制度・手続きについて直接説明を行います。

② 育児休業を取得しやすい環境の整備

職員が育児休業に入る前には、職員が安心して休業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、臨時的任用、任期付採用及び非常勤職員の採用により代替要員の確保に努めます。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

スムーズな職場復帰が出来るよう休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行います。

また、職場復帰のサポートなどを適切に実施することにより、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。

【目標】このような取り組みを通じて、平成32年度までに、男性職員の育児休業の取得率を15%以上、女性職員の取得率を100%とすることを目標とします。

(2) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率の向上について(項目2)
男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行い、休暇制度の積極的な活用を推進します。

① 育児のための休暇を取得しやすい環境の整備

妻が出産する場合の特別休暇(3日間)、育児参加のための特別休暇(5日間)取得の促進を図るため、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【目標】このような取り組みを通じて、平成32年度までに、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、5日以上の子供を育てる職員の休暇取得率を100%とすることを目標とします。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間の削減(項目3)

① 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両方を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

② 定時退庁日の徹底

既にノー残業デーとして設定されている毎週水曜日に注意喚起を行うことにより、定時退庁の徹底を促します。

③ 業務の見直し

新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について合理化等
の見直しを行い、事務の簡素化・合理化を推進します。

【目標】このような取り組みを通じて、平成32年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を平成26年度実績(月10時間)から1割以上縮減し、月9時間以下とすることを目標とします。

以上