

# 島根県後期高齢者医療広域連合特定事業主行動計画

## ～ 仕事と子育ての両立を目指して ～

### 1 目的

この計画は、我が国における少子化対策の強化の一環として、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、令和7年度から令和16年度までを計画期間とし、必要に応じて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検討します。

### 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) 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、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、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、仕事の分担の見直しを行い、円滑に業務が引き継げるよう配慮します。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ます。

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

こ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ものです。男性職員がこどもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産前後の配偶者を支援するため、子育て目的の休暇等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

##### ア 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

管理職員は男性職員のこどもの出生時における特別休暇(5日以上)の取得率100%(対象者に対する休暇取得者の割合)を達成できるよう、子育て目的の休暇等の取得促進に努めます。

#### (3) 育児休業等を取得しやすく、職場復帰しやすい環境づくり

次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行えるための環境づくりを進めます。

##### ア 男性職員の育児休業等の取得促進

管理職員は、男性職員の育児休業(2週間以上)の取得率85%(対象者に対する休暇取得者の割合)を達成できるよう、育児休業等の取得促進に努めます。

##### イ 育児休業等を取得しやすい職場づくり

管理職員は、育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

##### ウ 育児休業取得時の代替職員の確保

管理職員は、職員が安心して育児休業等を取得できるよう円滑な業務の引継ぎや業務分担の見直しを行うとともに、職場に復帰する際にも同様の配慮を行います。あわせて、派遣元市町村と協議を行い代替職員の確保に努めます。

#### (4) 子や家庭の状況に応じた両立支援の実施

職員の子の心身の状況や職員の家庭の状況により職業生活と家庭生活の両立に支障となる事情がある場合には、必要な休暇等を取得できるよう、できるだけ配慮を行うこととします。

#### (5) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、全職員にとっても必要なことです。管理職員は、特定の職員に業務量が極端に偏ることが無いよう業務の進行を適切に管理し、職員(管理職以外)の1人あたりの年間平均残業時間が98時間を下回るようにし職業生活と家庭生活の両立を促します。また、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、全職員にとっても必要なことです。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づくりを進めます。

##### ア 年次休暇の取得の促進

管理職員は、適正な業務計画や業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

##### イ 夏季連続休暇取得の促進

管理職員は、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。

##### ウ こどもの看護休暇等の取得の促進

管理職員は、こどもの看護や保育所・学校等の行事のための特別休暇を取得できるよう、できるだけ配慮を行うこととします。

#### (7) 不妊治療を受けやすい環境づくり

管理職員は、職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、できるだけ配慮を行うこととします。

## 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、こども・子育てに関する地域貢献活動に協力します。

### (1) こども・子育てに関する地域貢献活動

#### ア こども・子育てに関する活動の支援

こ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 こどもの体験活動等の支援

こどもが参加する体験活動への職員の積極的な参加に協力します。

#### ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

こ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。

令和7年4月1日 策定