

第2次砺波地方介護保険組合
特定事業主行動計画
(後期計画)

令和2年4月

砺波地方介護保険組合

第2次砺波地方介護保険組合「特定事業主行動計画」(後期計画)

令和2年4月1日
砺波地方介護保険組合理事長

I 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)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。)に基づき、それぞれの特定事業主行動計画策定指針を踏まえ、砺波地方介護保険組合特定事業主行動計画(以下「本計画」という。)を策定するものです。

これにより、職員が家事・育児や介護をしながら安心して働ける、仕事と生活の調和がとれた職場環境づくりのため、計画的に取り組めます。

2 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とします。

次世代育成支援対策推進法に関する内容については、平成27年度から令和6年度までの時限立法10年間のうち、令和2年度から令和6年度までの5年間、女性活躍推進法に関する内容については、平成28年度から令和7年度までの時限立法10年間のうち、令和2年度から令和7年度までの6年間を計画期間とします。今後、この2つの法律に基づく計画を一体として策定することとし、必要に応じて見直します。

3 計画の推進体制

本計画は、職員が自ら推進するものとし、総務課が事務局となり進行を管理します。所属長は、本計画の趣旨及び内容を十分認識し、職員に対して本計画に掲げる行動を積極的に促すとともに、仕事と子育ての両立を図るための環境づくりに努めます。

後期計画では、これまでの取組を継承しつつ、さらに支援制度等を周知します。

II 具体的な内容

1 出産・育児・介護に関する諸制度等の周知について

既存の諸制度と併せて出産費用の給付や産前産後休暇、育児休業・介護休業中の手当金の支給などの経済的支援制度やその手続きを周知します。

(1) 諸制度等の周知方法

所属長へ諸制度等（子の看護休暇・育児時間や短期介護休暇の休暇制度及び育児休業や育児短時間勤務・部分休業、介護休暇（以下「育児休業等」という。）を含む）への理解を促すとともに、次の方法で職員へ周知します。

- ① 出産・育児・介護に関する各種制度及び手続きの情報は、庁内 LAN 等を活用して提供すること
- ② 妊娠を申し出た女性職員又は妻の妊娠・出産を申し出た男性職員に対する出産・育児に関する諸制度等の情報は、個別に説明すること

(2) 妊娠中又は出産後の職員に対する配慮

妊娠中又は出産後の職員に配慮した次の制度等を周知します。

- ① 健康診査及び保健指導を受けるための休暇制度があること
- ② 所属長により、妊娠中の職員の健康や安全に配慮して業務分担の見直しができること
- ③ 妊娠中の職員本人の請求により、深夜勤務及び時間外勤務が制限できること

(3) 男性のための子育て支援制度

所属長は、妻が出産する男性職員に対し、次の休暇等の制度を個別に説明します。

- ① 職員の妻の出産補助休暇（2日間）と年次休暇（3日）を連続して取得できること
- ② 子の養育休暇（5日間）を取得できること
- ③ 育児休業等を取得できること
- ④ 育児休業を取得した男性職員の事例を含めた育児休業等取得経験者の体験談及び制度を利用しやすい職場環境づくりの取組例を紹介すること

目標 妻の出産補助休暇取得率100%、子の看護休暇取得率50%以上

平成30年度実績	妻の出産補助休暇	-%（対象職員0名）
	子の看護休暇	0%

2 諸制度等を利用しやすい職場環境の整備への取組について

職員が休暇等の諸制度を利用するために必要な環境を整えます。

(1) 会計年度任用職員の活用

会計年度任用職員を活用し、育児休業等取得者の代替要員を確保します。なお、会計年度任用職員については、母子及び父子並びに寡婦福祉法の規定に基づき、母子家庭の母等の任用に努めます。

- (2) 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり
 育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- ① 育児休業等の取得の申出があった場合において業務分担を見直すこと
 - ② 出産・育児・介護の状況に応じて柔軟に人事管理し、業務量に応じて適正に職員を配置すること
- (3) 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰に向けた支援
 育児休業等取得中の職員の円滑な職場復帰に向けて支援します。
- ① 育児休業等取得中の職員の職場復帰に対する不安感を軽減するために業務の情報を提供すること
 - ② 復職への支援、女性職員の活躍推進及び仕事と生活の調和の推進に関する研修の実施に努めること
 - ③ 育児休業等を取得する職員の相談に乗り、助言を行うメンター制度の導入を検討すること

目標 育児休業取得率 男性職員10%以上、女性職員100%

〔平成30年度実績 ー%（対象職員0名）※男性女性とも〕

3 家族とふれあう時間を確保するために行う働き方改革への取組について
 仕事と家事・育児や介護を両立し、より豊かで充実した生活を送ることができるよう、時間外勤務の縮減及び年次休暇等の取得を促進します。

(1) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子をもつ職員には、深夜勤務及び時間外勤務を制限できることについて周知します。

イ 定時退庁日等を設定し、早期退庁を促します。

- ① 早期に退庁し、自宅で育児に親しむ時間を作るための合言葉「育児（19時）に帰ろうマイホーム」を呼びかけること
- ② 毎週水曜日及び給与支給日を定時退庁日とし、電子掲示板等による喚起及び所属長による定時退庁の指示・点検を実施すること

ウ 事務の簡素合理化を推進し、時間外勤務を縮減するための意識を啓発します。

- ① 職員は、業務の効率化、事務処理体制の見直し及び業務量の平準化などの時間外勤務縮減につながる取組の重要性を理解すること
- ② 所属長は、職員の勤務状況を的確に把握し、勤務時間管理を行うとともに、業務の繁忙時期においては担当間を超えて業務を指示すること

目標 全職員の1年間の時間外勤務時間数180時間以内

〔平成30年度実績 年間180時間を超えた職員数 3名〕

(2) 年次休暇・夏季休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得を促進します。

- ① 業務日程を把握し、計画的に年次休暇を取得すること
- ② 子の学校行事へ参加する時間や、家族とふれあう時間を確保するために年次休暇を取得すること

イ 連続休暇の取得を促進します。

- ① 週休日とあわせて年次休暇を取得すること
- ② 国民の祝日や夏季休暇とあわせて年次休暇を取得すること

目標 職員1人当たりの年次休暇取得日数12日（取得率60%）以上

〔平成30年度実績 7.3日（取得率36.5%）〕

(3) 新たな働き方の研究

柔軟な働き方の選択肢として、新たに育児・介護のためのフレックスタイム制度やテレワークについて研究します。

(4) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

管理職を含めた職員全員を対象として、家庭より仕事を優先する環境や、性別によって役割を固定化する意識について是正するよう研修会を実施します。

(5) 人事評価への反映

仕事と生活の調和を図るための業務運営や、良好な職場環境づくりのための行動について、人事評価において適切に評価します。

4 その他の次世代育成支援対策の推進に向けた取組について

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加の促進

子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加を促進します。

- ① 職員がスポーツや文化活動、地域の子育て活動等に参加しやすい職場環境をつくること
- ② 子どもを交通事故から守るため、職員へ交通事故予防に関する綱紀粛正を通知すること
- ③ 職員が地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止の活動等へ積極的に参加できる職場環境をつくること

5 その他の女性職員の活躍推進に向けた取組について

(1) 採用の取組

女性職員の割合を考慮し、新規採用します。

目標 新規採用者における女性職員の割合50%以上（2か年度平均）
〔平成29・30年度実績 ー%（採用実績なし）〕

(2) 管理職への登用

女性職員の管理職を登用するよう構成市へ働きかけます。

目標 管理職における女性職員の割合20%以上
〔平成30年度実績 0%〕