

次世代育成一般事業主行動計画

平成22年3月31日

京都府国民健康保険団体連合会

はじめに

わが国の少子化が急速に進行しており、これを放置しておけば、わが国の経済社会に深刻な影響を与えることが懸念され、強いては、国家・民族全体の衰亡につながる危機的状況を招く恐れがあります。

そこで、平成15年7月に国において次世代育成支援対策推進法が制定され、平成17年度から10年に亘って、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる社会の形成に、国・地方公共団体及び企業が迅速かつ重点的・計画的に取り組むこととなりました。更に、制定から7年経過した平成21年4月には、児童福祉法等の一部を改正する法律が成立し、次世代育成支援対策推進法の一部が改正されました。

京都府国民健康保険団体連合会（「本会」という。）においては、常時雇用職員300人以下である事業所であり、努力義務(平成23年4月1日から義務)ではあるが、国の方針・法律制定の趣旨を理解して、それに協力すると共に、女性職員が約6割と多数を占めていることから次世代育成には、積極的に取り組むべきと考え、平成18年度から4か年の1回目の計画満了となったが、年次休暇の取得等目標数値に達しない事項があるため、平成22年度からも継続することとし、二回目の「一般事業主行動計画」を策定する。

策定に当たっての基本的視点

1. 職員の仕事と子育ての両立のできる職場環境づくり
2. 本会事務局全体で取り組む意識づくり
3. 本会のイメージアップや優秀な人材確保と定着を図る
4. 計画達成のため最善の努力をする

第一章 計画期間

平成22年4月1日から平成26年3月31日までの4か年計画とする。法律は、平成17年度から平成26年度までの10か年計画であるため、一回目の行動計画が未達成の箇所があるため、引き続き4か年の行動計画の延長を行うこととした。

また、この計画に掲げる数値目標は、平成25年度の達成目標である。

第二章 対象職員

この計画は、本会規約第32条に定める職員を対象とする。なお、本会臨時職員就業規則に定める臨時職員に適用することができる。

第三章 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目的

1. 既存制度の周知徹底

(1)母性保護のための勤務制限

ア. 妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が医師等の保健指導又は、健康診査を受ける場合の特別休暇。

- ・一日を超えない範囲内で必要と認められる期間。

イ. 職員の出産の場合の特別休暇。

- ・出産予定日8週間前の日から産後8週間を経過するまでの期間(多胎妊娠の場合は、産前14週間、産後10週間)ただし、分べんに伴う併病がある場合2週間の範囲内で、延長を必要とする期間。

ウ. 生理日に勤務することが著しく困難である場合の特別休暇

- ・1回について2日以内で必要とする期間。

エ. 妊娠中の女子職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度、又は当該職員の心身の状態から母体又は胎児の健康保持に必要があると認められる場合の特別休暇。

- ・正規の勤務時間につき1日を通じて1時間を越えない範囲内で必要とされる期間。

オ. 妊娠中の女子職員が妊娠に起因すると認められる障害のため勤務することが著しく困難である場合の特別休暇

- ・3週間以内で必要と認められる期間。

(2)母性保護のための支援

- ・配偶者の出産の場合の特別休暇は、2日以内でその都度必要と認められる期間。

(3)育児のための支援

ア. 育児休業

- ・職員は、申し出により、当該職員の3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで育児休業することができる。ただし、申し出は、特別な事情がない限り1子につき1回であるが、本人又は配偶者が1歳までの育児休業を取得している場合で、保育所に入れない等の理由である場合には、1歳の誕生日から3歳までの間の必要な日数について育児休業を申し出ることができる。
- ・育児休業を受けようとする職員は、育児休業をしようとする期間の1ヶ月前(1歳以降の休業の場合は2週間前)初日及び末日を明らかにして、理事長に対して請求するものとする。
- ・育児休業をしている期間は、給与を支給しない。

イ. 部分休業

- ・職員から請求した場合において、該当職員がその3歳に満たない子を養育するため1日の勤務時間の一部について勤務しないこと(部分休業)ができる。

ウ. 女子職員が育児する場合は、1日1回各45分。ただし、通勤時間等の関係によりやむを得ないと認められる者については、1回30分を下らず合計90分を超えない範囲内においてやむを得ないと認められる期間。

2. 関係制度の充実等

(1) 職場優先の環境や性別役割分担意識の是正、職員の意識改革及び雰囲気づくりに全職場、全職員が取り組む。

(2) 数値目標

- ・ 一連作業時間内が1時間を越えないようにし、次の連続作業までの間に10～15分の作業休止時間とし、かつ、一連続作業時間内において1回～2回程度の小休止をとるものとする。
- ・ 子どもの出生時における父親の5日間以上の連続休暇の取得率を50パーセントとする。
- ・ 育児休業の取得率を男子職員20パーセント、女性職員90パーセントとする。
- ・ 年次休暇10日以上職員の割合を50パーセントとする。
- ・ 「ノー残業デー」を実施する。毎週水曜日とする。

第四章 結び

本会職員全員が、仕事と子育ての両立できる職場環境づくりに主体的に参加すると共に、職員一人ひとりがそれぞれの立場から子どもたちの未来のために支えあい、助け合う意識を持つことが最も大切であることを了知する。

また、次世代法の改正に伴い、一般事業主行動計画の公表と職員への周知が義務化されたことにより、行動計画を策定した旨を本会ホームページに掲載し、また、社内メール等で職員に周知する。

次世代育成一般事業主行動計画

わが国の少子化が急速に進行しており、これを放置しておけば、わが国の経済社会に深刻な影響を与えることが懸念され、強いては、国家・民族全体の衰亡につながる危機的状況を招く恐れがあります。

そこで、平成15年7月に国において次世代育成支援対策推進法が制定され、平成17年度から10年に亘って、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる社会の形成に、国・地方公共団体及び企業が迅速かつ重点的・計画的に取り組むこととなりました。更に、制定から7年経過した平成21年4月には、児童福祉法等の一部を改正する法律が成立し、次世代育成支援対策推進法の一部が改正されました。

本会においては、常時雇用職員300人以下である事業所であり、行動計画の策定は、努力義務ではあるが、国の方針・法律制定の趣旨を理解して、次世代育成には、積極的に取り組むべきと考え、平成18年度の制定から4か年目の今年3月末に期限が切れたが、引き続き、平成22年度からも継続することとし、「一般事業主行動計画」を策定した。

策定に当たっての基本的視点

1. 職員の仕事と子育ての両立のできる職場環境づくり
2. 本会事務局全体で取り組む意識づくり
3. 本会のイメージアップや優秀な人材確保と定着を図る
4. 計画達成のため最善の努力をする