

社会保険診療報酬支払基金行動計画（第5回）

基金で働く全ての職員が仕事と子育てを両立することができるよう働きやすい環境の質的向上を図り、ひいては、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次の行動計画を策定する。

1 計画期間 平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間

2 内 容

目 標 次世代育成支援の内容として定められている事項の中で、既に導入している諸制度について、職員に周知・啓発を図り、基金で働く全ての職員が仕事と子育てを両立することができるよう働きやすい環境の質的向上を目指す。

《対策》

平成27年4月～ 各種会議及びイントラネット等を活用し、職員に対し次世代育成支援のための諸制度について周知・啓発を図り、育児休業等の次世代育成支援のための諸制度の活用促進を目指す。

主な次世代育成支援対策(雇用環境の整備に関する事項)に
対応する基金における諸制度

注 主な次世代育成支援対策は、次世代法第7条第1項に基づく「行動計画策定指針」による。

主な次世代育成支援対策	基金諸制度
<p>(1) 子育てを行う労働者等の職業・家庭生活の両立を支援のための雇用環境の整備</p> <p>ア 妊娠中及び出産後における配慮</p> <p>イ 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進</p> <p>ウ より利用しやすい育児休業制度の実施</p>	<p>・就業規則第25条第3項 妊娠中の女性が遅刻又は早退しようとする場合において、当該職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体の健康維持に重大な支障を与える程度に及ぶものであると所属長が認めたときは、所属長の定める時間、遅刻又は早退の取扱いをしない。</p> <p>・出産後、原則として、原職に復帰させることとしている。</p> <p>・就業規則第33条第1項第4号(特別休暇) 妻の出産のために入院等をする日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内において3日</p> <p>・就業規則第33条第1項第24号(特別休暇) 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認めたもの 当該期間内において5日</p> <p>・育児休業等に関する規程第2条 育児休業をすることができる職員は、3歳に満たない子を養育する職員で育児休業を申し出た者とする。 ※育児・介護休業法に規定する育児休業制度を上回る措置 法第2条(定義)、第5条(育児休業の申出) 育児休業⇒労働者が、事業主に申し出ることによりその1歳に満たない子を養育するためにする休業</p>

主な次世代育成支援対策	基金諸制度
<p>エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備</p> <p>(ア) 男性の育児休業の取得を促進するための措置</p> <p>(イ) 育児休業に関する定めの周知</p> <p>(ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保等</p> <p>(エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等</p> <p>(オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰</p>	<p>・イントラネット及び職員研修教材に「育児休業等に関する規程」を収載する等、職員への周知を図っている。</p> <p>・同上</p> <p>・育児休業等に関する規程第10条 所属長は、休業申出をした職員に、速やかに「育児休業取扱通知書」を交付する。 ※通知書の内容 育児休業の期間、育児休業期間中の給与、職場復帰後の労働条件等</p> <p>・「臨時職員の雇用について」(H6.3.28 基職発第 73号) 長期欠勤者、産休者(就業規則第33条第1項第19号による産前、産後の休業の者)、育児休業者及び弱体者等の代替補充等で1か月を通じ13日以内の雇用では業務の遂行に支障をきたす場合は、1か月を通じ14日以上雇用とすることができること。</p> <p>・「職場復帰プログラムの実施について」(H15.4.9 基職発第59号) 職業生活と家庭生活との両立のため雇用環境の整備促進策として、育児休業又は介護休業を行う職員の職場適応性や職業能力の低下を防止し、回復を図り、職場復帰後の業務への適応を資することを目的として実施。</p> <p>・育児休業等に関する規程第9条第1項第1号 職務については育児休業開始日の前日の職務に、又は育児休業開始後において配置換えがあった場合は異動後の職務に復帰させるものとする。</p>

主な次世代育成支援対策	基金諸制度
<p>オ 短時間勤務制度等の実施 (ア) 短時間勤務制度の実施</p> <p>(イ) 始業又は終業時刻の繰上げ、繰下げの制度の実施</p> <p>(ウ) 所定労働時間を超えて労働させない制度の実施</p> <p>カ 子どもの看護のための休暇の措置の実施</p> <p>キ その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施</p>	<p>・就業規則第22条の4第1項(短時間勤務等) 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する者は、別に定める育児休業等に関する規程により、その養育のために1日の勤務時間の一部を勤務しないことができる。</p> <p>・育児休業等に関する規程第12条 勤務しないことができる時間は、勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じ2時間を超えない範囲内で職員が申し出た時間(30分単位)とする。</p> <p>・就業規則第22条(育児時間) 生後満1年に達しない子を育てる者は、第13条第1項の休憩時間のほか、1日2回おのおの少なくとも30分、その子を育てるための時間を請求することができる。</p> <p>・就業規則第22条の4第3項(時間外勤務等の免除) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者又は日常生活を営むのに支障がある家族を介護する者は、第16条の規定にかかわらずその申出により時間外及び休日に勤務しないことができる。</p> <p>・就業規則第33条第1項第22号(特別休暇) 中学校就学の始期に達するまでの子の看護のために勤務しないことが相当であると認めたもの 1の年度において5日(中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日)</p> <p>・就業規則第33条第1項第4号(特別休暇) 妻の出産 3日 妻の出産のために入院等をする日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内とし、1回に限り分割することができる。</p>

主な次世代育成支援対策	基金諸制度
<p>ク 諸制度の周知</p> <p>ケ 育児等退職者について再雇用特別措置等の実施</p> <p>(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備</p> <p>ア 所定外労働の削減</p> <p>イ 年次有給休暇の取得の促進</p>	<p>・イントラネット及び職員研修教材に「育児休業等に関する規程」を掲載する等、職員への周知を図っている。</p> <p>・「審査業務嘱託の設置について」(H17.3.4 基総発第276号)</p> <p>基金を退職した者を嘱託として再雇用することにより、職員当時に培った審査事務共助等審査に関する実務能力と知識を有効活用し、審査精度の維持・向上を図るため、審査業務嘱託を設置する。</p> <p>・「労働時間の適正な管理について」(H22.3.24 本職職厚 001241)</p> <p>総労働時間の短縮及び適切な健康管理を図る観点から、所定外労働の削減時間について、管理監督者をはじめ職員への周知・指導を実施。</p> <p>・就業規則第32条の2(年次有給休暇の計画的取得)</p> <p>職員は、労使協定に定めるところにより年次有給休暇を計画的に受けることができる。</p> <p>職員個々のライフスタイル、ニーズに合わせ、職員が希望する時期に計画的に年次有給休暇(1の年度において7日)を取得し、休暇取得の促進を図る。</p>