

公立八女総合病院企業団における次世代育成支援の推進に関する特定事業主行動計画

令和 2 年 4 月 1 日

公立八女総合病院企業団企業長

1. はじめに

急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少等による経済成長率の低下に加え、人口に占める高齢者の割合を高め、社会保障に係る現役世代の負担が増大するばかりでなく、子ども同士の交流の機会を減少させ、子ども自身の健やかな成長に影響を及ぼす等、経済面や社会面を問わず広い分野にわたり、深刻かつ重大な影響を及ぼしています。そのため、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、仕事と子育ての両立を支援する環境づくり等を目的とした、事業主行動計画の策定が、国や地方公共団体、民間事業主に義務付けられました。

公立八女総合病院企業団においても、平成 22 年 6 月に「公立八女総合病院企業団特定事業主行動計画」を策定し、妊娠中の職員に対する理解を求めることや、子育てに関する諸制度の周知や活用の推進、超過勤務の縮減や休暇取得の促進のための勤務環境の整備を図ってきました。

今後もより一層、次世代育成支援を推進していくために今までの計画を見直し、新たな本計画を策定し、仕事と家庭生活の両立に向け、職員の働き方改革や職場環境の整備を推進していきます。

2. 計画期間等

(1) 計画期間

令和 2 年 4 月 1 日から令和 3 年 3 月 31 日までの 1 年間

(2) 計画の公表

計画の実施状況について、年 1 回、前年度の取り組み状況と目標に対する実績等をホームページで公表します。

3. 計画の推進

(1) 計画の実施状況を年度ごとに把握し、その結果や職員ニーズを基にその後の対策の実施や計画の見直しを、「特定事業主行動計画推進分科会（衛生委員会内に設置）」にて行います。

(2) 啓発資料の作成・配布、研修の実施等により、行動計画の周知徹底を図ります。

(3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を総務課にて行います。

4. 具体的内容

(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、研修等の機会を通して、管理職をはじめ職員の子育てや介護に対する理解を深め、休業・休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みます。また、育児は女性がするものという考え方の意識改革や、仕事優先になりがちな男性職員の積極的な育児参加を促すために、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて取り組みを推進します。

① 休業・休暇及び各種制度の周知徹底

育児休業・休暇等、仕事と家庭の両立を支援する制度について、職員に対し積極的に発信します。特に、新規採用職員や管理職に対しては、各種研修において啓発に努めます。

② 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。

- ・母子保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇の制度について、周知徹底を図ります。
- ・出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知徹底を図ります。
- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担等の見直しを行います。

③ 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、育児に関する各種休暇制度を周知し、積極的な活用を促します。

- ・妻の出産のための補助休暇（3日間）取得を推進します。
- ・1ヶ月や数週間といった短期の育児休業取得を推進します。

(目標数値)

(男性職員) 妻の出産のための補助休暇取得率	
令和元年度	令和2年度
71.4%	→ 72%以上

④ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

管理職をはじめ職員の子育てや介護に対する理解を深め、育児や介護中の職員が休暇や制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

- ・妊娠を申し出た職員に対し、育児休業制度や手続き等について説明を行います。

- ・必要に応じて、代替要員の確保に努めます。
- ・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援として、休業期間中の連絡文等による情報提供を定期的に行います。また、復職時における職場内実践研修等を実施し、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。
- ・復職にあたっては、育児短時間勤務制度や部分休業等の制度について説明し、復職直後の職員への負担軽減に配慮します。

(目標数値)

(女性職員) 育児休業取得率	
令和元年度	令和2年度
100%	→ 100%

(男性職員) 育児休業取得者数	
令和元年度	令和2年度
0名	→ 5名

⑤ 時間外勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務、時間外勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外勤務の縮減に努めます。

- ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について、周知徹底を図ります。
- ・各部署の管理職が職場の時間外勤務状況を把握し、時間外勤務縮減の措置を講じます。そのために必要な資料等は総務課が定期的に報告します。
- ・新規業務が生じる中で、時間外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うことを推進します。
- ・繁忙期においては、職場全体でカバーできるよう、職場内で弾力的な人員配置に取り組めます。
- ・管理職に対し、緊急やむを得ない場合のほかは、時間外勤務は原則命令しないように指導を行います。
- ・管理職は、率先して早期退勤するとともに、勤務時間外における会議・打合せ・委員会等を自粛するなど、職員が早期退勤しやすい環境づくりに努めます。

⑥ 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進のため、管理職は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次休暇の取得等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇取得状況を定期的に把握

し、取得日数の少ない職員については年次休暇の取得を促します。

- ・各職員が少なくとも月1日程度は年次休暇を取得するよう呼びかけを行います。
- ・子どもの学校行事等への参加や家族の記念日における年次休暇の取得を推進します。
- ・職場内に年休の取得計画表を全員が見える場所に掲示し、取得促進を呼びかけるなど、職員の意識啓発に努めます。
- ・個人別年休の取得予定表を作成し、全員の休暇を事前に把握することにより、業務の配分等を行い、業務の効率化を図ります。
- ・ゴールデンウィーク期間や厚生休暇の前後における年次休暇の取得、月曜日や金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。
- ・半日年休制度の職員への周知と活用を促進します。

(目標数値)

年次休暇（厚生休暇含む）平均取得日数	
令和元年度	令和2年度
8.7日	→ 10日以上

(2) 地域における子育て支援の取り組み

次世代育成支援対策法は、地域社会の中で、子供たちの豊かな人間性を育むことを目的としており、その地域における子育て支援活動への積極的な参加が期待されていることから、以下の取り組みを推進していきます。

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に意欲のある職員が、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 子どもが参加できる院内行事の開催

医療に興味を持つ子どもたちに対し、医療施設の内部見学や医療従事者の仕事などを体験させることで、子どもの将来形成の一助になるような行事を、定期的で開催します。