

地方独立行政法人筑後市立病院 次世代育成支援対策行動計画

～ ワーク・ライフ・バランスの実現のために ～

1. はじめに

我が国における急速な少子化の進行は、日本経済社会に深刻な影響を与えています。この現状にかんがみ、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境整備を図るため平成15年7月、次世代育成対策推進法が制定されました。

同法では、事業主は「一般事業主行動計画」の策定を義務付けており、当院においても、一般事業主行動計画として、「地方独立行政法人筑後市立病院 次世代育成支援対策行動計画～ワーク・ライフ・バランス実現のために～」を策定しています。

この計画を実施することにより、性別や年齢、子どもの有無に関わらず職員一人ひとりの仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を図りながら、次世代育成支援の重要性を深く理解し、協力する職場風土づくりや、育児のための各種休暇を取得しやすくするための制度整備など、働きやすい職場環境となるための取組を進め、それぞれのライフスタイルに合わせた仕事と子育ての両立を支援していきます。

今後、地域の中核的急性期病院としての役割を果たすため、限られた人材の中で高度な先進的・最適医療を実践していくことは容易なことではありませんが、この計画を通じた取り組みによって、職員一人ひとりが助け合い、支え合う職場づくりと、次世代を担う子どもたちを社会全体で育むという意識の向上につながることを願っています。

令和2年4月1日

地方独立行政法人筑後市立病院理事長

2. 計画の実施期間等

次世代育成支援対策推進法は、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の限時法でしたが、法改正により令和7年3月31日まで延長されました。この計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の取り組みについて定めています。

3. 計画の実施にあたって

計画の実施にあたり、行動主体を次の5つの区分で示しています。

[1] 総務課

[2] 管理職

[3] 係長職（係長、主任）

[4] 本人（子育て中及び親となる職員）

※ 育児休業中の職員も含みます。

[5] 職員（本人の周囲又は職員全体）

※ 複数の区分を兼ねている場合は、それぞれの役割を実行してください。

4. 計画の具体的な取組内容

(1) 制度や子育て関連情報を知るために

★子育てハンドブックの作成・掲示

◎ 総務課

総務課は、この計画において、正規職員及び有期職員別に、子育てや母性保護の各種制度等に関する子育てハンドブックを作成しています。これを引続きライブラリーに掲示し、必要に応じて随時改訂します。

★啓発・研修

◎ 総務課

定期的にこの計画や子育てハンドブックの周知を図るとともに、仕事と子育ての両立に関する情報を提供しながら職場全体の理解促進に努めます。特に、新規採用職員や管理職等の各種研修において、周知を図り理解を促します。

★職場の雰囲気づくり

◎ 全職員

この計画や子育てハンドブックを熟読し、子育てに関する各種制度を理解し、利用しやすい職場の雰囲気づくりを行きましょう（例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」といった雰囲気や「子どもの面倒をみるのは母親の仕事」といったような固定的な性別役割分担意識の防止に努めましょう）。

◎ 管理職

子育てに協力的な職場づくりのためには、特に管理職の理解が必要です。この計画や子育てハンドブックをよく読み、各種制度の意義や内容を理解しておきます。

(2) 母親とお腹の赤ちゃんを守るために

◎ 管理職及び係長職

妊産婦は、勤務制限や配慮義務などについて定めた 地方独立行政法人筑後市立病院職員の育児・介護休業等に関する規程等に関する規程などによって保護されています。規程や子育てハンドブックをよく読み、これらの規定を厳守します。

(3) 父親・母親になることがわかったら

◎ 本人

速やかに出生予定日を管理職及び係長職に報告してください。規定による制限や業務上の配慮に対応するため、可能であれば出生予定日の5か月前までには報告してください。

◎ 管理職

父親・母親となる本人からの報告等を踏まえ、本人に対する業務上の配慮を行います。

また、所属職員に対して、本人に対する配慮を指示します。

◎ 職員

育児には、家族のサポートだけでなく職場のサポートも必要です。積極的に本人に対する配慮を実践しましょう。

(4) 育児休業を取得しやすい環境づくりのために

◎ 総務課

育児休業中の職員は原則として人事異動の対象外ですが、本人の希望や業務上特に必要性がある場合には、人事異動の対象とすることを検討します。本人が希望するか否かについては、育児休業期間に入る前に聴き取ります。

◎ 管理職及び係長職

3歳未満の子（有期職員は1歳未満の子）を養育している本人に対し、子育てハンドブックなどを活用しながら、育児休業制度の積極的な取得を促進します。

◎ 本人

3歳未満の子（有期職員は1歳未満の子）を養育している職員は、積極的に育児休業制度を活用しましょう。

(5) 育児休業から円滑に復帰するためのサポートについて

★育児休業中の情報提供

◎ 職員

育児休業を取得する本人が職場からの疎外感を感じないように、本人の希望に合わせて定期的にメールなどで業務概況を知らせるようにしましょう。また、本人から職場にも連絡しやすい雰囲気にするためのメッセージを送るなど、育児休業中の本人との積極的な意思疎通を心がけましょう。

◎ 管理職及び係長職

上記のような育児休業中の本人へのサポートを主に担当する職員を係内から決め、協力し合って確実にサポートを実行します。

また、産休中や育児休業中に本人に配付される書類等は、レターケースを作るなどして1ヶ所にまとめ、定期的に少なくとも月1回は本人に届くよう取り計らいます。

★職場復帰の際のさまざまな勤務体制

◎ 総務課

育児休業から復帰する際は、初めからフルタイムで勤務するのみでなく、育児短時間勤務や育児時間等を活用することで、週の勤務日数を少なくしたり1日の勤務時間を短くしたりする勤務体制をとることが可能です。この旨を職員に対し周知し、仕事と子育ての両立のための活用を促進します。

また、本人が希望する場合、育児休業中であっても新たな制度やシステムについて学んだり、仕事の勘を取り戻したりするための機会として「復職前自主研修」をできるようにします（「復職前自主研修」は無給です。また、育児休業中であるため公務災害等は適用されません）。

◎ 管理職及び職員

本人が「復職前自主研修」を希望した場合には、管理職が指揮をとって職場での配慮を実践します。職員のみなさんも協力してください。

★職場復帰後のサポート

◎ 管理職及び職員

育児休業から復帰した本人は、子どもの急な発熱などで休暇を取得しがちになります。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期ですから、管理職は、予め職場でよく相談しサポート体制を整えておきます。職員のみなさんも協力してください。

(6) 父親の育児参加及び育児休暇・休業等の取得の促進について

父親が積極的に育児に関わることは、家族はもちろんのこと、社会としても頼もしく、また望ましい姿でもあります。

★子どもの出生前後における父親の休暇の取得促進（正規職員）

◎ 管理職及び係長職

父親となる本人に、子どもの出生前後における休暇の取得予定日を前もって報告することを求め、確実な取得を促します。また、本人が安心して配偶者出産休暇や育児参加休暇等を取得できるよう、職場の応援体制をつくります。

◎ 父親となる本人

特に出産予定日の8週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）の日から産後8週間までの間は、配偶者出産休暇や育児参加休暇などの特別休暇や年次有給休暇を必要時に取得し、育児を行うようにしてください。そのため、休暇の取得予定日を係長職に前もって報告し、周囲の職員とも取得予定日を共有しておきましょう。

◎ 職員

父親となる本人が、安心して配偶者出産休暇や育児参加休暇等を取得できるよう、協力体制の構築に努めましょう。

★父親の育児休業の取得促進

◎ 総務課

父親である本人に、「妻が専業主婦であっても、育児休業をすることができる」ことの周知を図ります。また、父親の育児休業取得例を積極的に紹介するなど、父親の育児休業の取得促進を図ります。

◎ 本人

自己の取得可能な範囲で、率先して育児休業を取得してください。長期の育児休業のみではなく、例えば2週間、2か月など、可能な限り家族と一緒に過ごせるように計画することも取得方法の1つです。子どもの誕生日から8週間以内に最初の育児休業を行った場合には、8週間以降において再度の育児休業を取得することもできます。ぜひ、それぞれの事情に合わせて取得計画を立ててください。

◎ 管理職及び職員

本人が安心して育児休業を取得できるよう、管理職をはじめとして職場の応援体制をつくります。

【数値目標】

(4)～(5)の取組により、母親となる本人の育児休業取得率を引き続き100%とします。

【参考：これまでの取得状況】

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
出産した職員数(人)	15	15	13	20
育児休業取得者数(人)	15	15	13	20
取得率 (%)	100	100	100	100

※正規職員のみ

【数値目標】

(4)～(6)の取組により、父親となる本人の育児休業取得率を5%以上とします。

【参考：これまでの取得状況】

平成27年度から平成30年度の取得率は0%でした。

【数値目標】

(4)～(6)の取組により、父親となる本人の配偶者出産休暇取得率を50%以上とします。
(正規職員)

【参考：これまでの取得状況】

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
子の出生により扶養手当受給の 手続きをとった男性職員(人)	9	2	6	11
出産補助休暇取得者(人)	5	1	6	7
取得率(%)	55.6	50.0	100.0	63.6

(7) 時間外勤務の縮減について**★育児のための時間外勤務の免除**

◎ 総務課

総務課は、3歳未満の子を養育する本人が気兼ねなく育児のための時間外勤務の免除を請求することができるよう、請求された場合には、必要に応じて有期職員等を活用するなどの措置をとります。

また、育児のための時間外勤務の免除は男女ともに請求可能な制度です。このことを周知し、男性職員の育児参加のためにも制度が活用されるよう取り組みます。

また、職員が時間外勤務の免除を請求しやすくなるよう、育児休業から復帰する際や父親となることが申し出られた際に、希望の有無を聴き取ります。

◎ 管理職

3歳未満の子を養育する本人から時間外勤務の免除について請求があった場合は、業務処理上著しく困難な場合を除き、時間外勤務をさせないことを徹底します。

また、時間外勤務の免除を受けている職員の所属職場において時間外勤務が過多となった場合には、所属内職員の流動配置や業務の見直しにより対応します。それによっても解決できない場合には、臨時職員等の配置などの措置を総務課と協議します。

◎ 本人

時間外勤務の免除を請求する本人は、遅くとも免除開始日の前日までに、管理職に対して直接又は係長職を通じて、時間外勤務の免除を請求しましょう。

◎ 職員

本人が安心して育児のための時間外勤務免除を受けられるよう協力しましょう。

★ノー残業デーの実施

◎ 総務課

週1回のノー残業デーを実施し、すべての職場で徹底して実施されるよう取り組みます。

◎ 管理職

ノー残業デーはもちろん、日頃から業務の調整を行い職員に定時帰宅を促します。自らも率先して定時帰宅します。やむを得ず時間外勤務せざるを得ない場合には、翌日などを代替のノー残業デーとします。

◎ 職員

周りの職員と声をかけ合って定時に帰宅しましょう。

★業務の削減、合理化の推進

◎ 管理職

管理職は、新規行事等の検討に当たり、目的、効果、必要性及び既存行事との関係を十分検証し、費用対効果の観点も合わせて、業務の簡素・合理化や廃止に心がけます。

さらに、会議や打合わせは、メール・フォーラム・ライブラリを活用し、資料の事前配布等により短時間（1時間を超えない程度）で効率よく行えるように心がけます。

◎ 職員

一人ひとりが上記の趣旨を心がけ、効率的に業務を遂行しましょう。

★時間外勤務を少なくする意識を

◎ 総務課

管理職の時間外勤務縮減に対する意識の徹底に取り組みます。

◎ 管理職

管理職は、時間外勤務縮減意識の向上を図ります。時間外勤務を減らす工夫も、所属長の責任であること強く認識し、職員の業務量に偏りはないか、業務の進み具合はどうかなどを常に把握し、業務の効率化はもちろん、職場内の応援体制の強化や臨時職員の有効活用などを積極的に進めます。

また、職員の時間外勤務状況を漏れなく把握し、常に健康管理に気を付けます。

◎ 職員

日頃の業務において時間外勤務縮減を常に意識し、自らの健康管理を怠らないよう心がけましょう。そのために、日常業務を「効率化」という視点で見直し、事務マニュアルを有効活用しながら

職場内の情報の共有化に努め、机や文書キャビネットを整理整頓するなど、身近なことから積極的に改善しましょう。

(8) 年次有給休暇の取得促進について

この計画は子育て支援の観点から策定していますが、子育てに限らず、すべての職員の休暇取得のために実行しましょう。

★休暇取得の促進

◎ 管理職及び係長職

各職員が少なくとも月1日程度は年次有給休暇を取得するよう、声かけします。

また、次のような機会などには特に休暇取得を促します。

(例) ゴールデンウィークなどの連休、子どもの春・夏休み、年末年始

月曜日や金曜日（土曜日や日曜日と組み合わせてハッピーマンデー・フライデーに）

◎ 全職員

仕事の都合などで、やむを得ず子どもや他の家族と十分な時間を取れない人にとっては特に、子ども（小・中学校、高校、大学等）の入学式、卒業式、授業参観、学芸会、文化祭、運動会、PTA活動などの学校行事、家族の誕生日、結婚記念日などでの休暇取得は、子育てや家族との繋がりにおいて、大切な機会となります。ぜひ取得しましょう。

★半日休暇のすすめ

◎ 管理職

業務繁忙により時間外勤務や休日出勤が続く職員に対して、半日での取得も含めた年次有給休暇の取得を促します。状況によっては強めに勧めます。

◎ 職員

職員は、自己の体力を過信せず半日休暇も含めて年次有給休暇の積極的な取得を心がけましょう。

【数値目標】

(8) の取組を通じて、年間20日(※)の年次有給休暇のうち、職員1人当たり10日以上(50%以上)の取得を目指します。

※…その年の中途に新規採用された者など、年間20日付与されない場合もあります。

【参考：これまでの取得状況】 正規職員のみ

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
取得率	45.0%	44.6%	43.9%	37.6%
平均取得日数	8.8日	8.9日	8.7日	7.5日

(9) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進について

◎ 管理職及び係長職

管理職及び係長職は、職員が子どもの突発的な病気やけがで看護が必要となった時に、子の看護休暇を確実に取得させるようにします。（子どもの予防接種や健診などでも取得が可能です。）

◎ 本人

日頃から周囲の職員と、急な看護休暇の取得ができるための協力体制の構築を心がけましょう。

◎ 職員

子どもの急な看護で休暇を余儀なくされる本人が、安心して休暇取得できるよう協力体制の構築に努めましょう。

(10) 地域における子育て支援の取組について

★子どもを育む「地域のひとり」として

◎ 全職員

スポーツや文化活動など、子育てに関する地域での活動や、地域住民等の自主的な活動（校区コミュニティ、登下校時の見守りなど、防犯活動や少年非行防止への活動）に積極的に参加しましょう。

特に、子育てに役立つ知識や特技を持っている人は、地域の子どもたちにとって貴重な存在になるでしょう。

◎ 管理職及び係長職

職員が地域活動に参加できるよう職場の雰囲気づくりに心がけます。

★共に助け合う子育て（共育）

◎ 本人

住民の子育てを支えるために、各自治体でもさまざまな制度を整えています。当院では、平成25年度から運用を開始した院内保育所“きつずハウス”の活用を推進します。

筑後市の場合、病児の一時預かりをするちっこハウス、放課後児童のための学童保育所やファミリー・サポートなど、各種の施設や制度があります。これらをバランスよく活用しましょう。

また、安心安全な子育てには地域住民との良好な関係は欠かせません。子どもを気軽に預けたり、預かったりすることができるような近所づきあいに努めましょう。

5. おわりに

この計画の推進により、育児を社会全体で支え合うことの重要性が全ての職員に深く理解されることを期待しています。その結果、筑後市立病院がより働きやすい職場となるよう期待します。また、地域においても、次世代を担う子どもたちの健やかな育成のために、職員一人ひとりが積極的に活動するという職場風土が築きあげられることを期待します。