

地方独立行政法人大牟田市立病院
第2期 次世代育成支援対策行動計画

I 総論

1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行は、21世紀の国民生活に深刻かつ多大な影響を及ぼすものであり、次世代育成支援対策推進法の趣旨を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備に国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進めていくことが喫緊の課題となっています。

地方独立行政法人大牟田市立病院では、全ての職員が、職業人としてその能力を十分に発揮し、生き生きと意欲的に職務に取り組むとともに、家庭や地域社会における生活も重視する個人として、子育てや介護、家事などの家庭責任を果たすことができるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を確保できる職場づくりに取り組んでいます。

今回の一般事業主行動計画である「次世代育成支援対策行動計画」（以下「行動計画」）は、これまでの「行動計画」の期間が平成22年4月から平成27年3月までの5年間であり、次世代育成支援対策推進法の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されたことに伴い、次世代育成支援対策の取組みを更に充実していくために第2期行動計画として策定したものです。

2 行動計画の期間

この行動計画は、平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間を実施期間とします。

なお、この行動計画については、法律の改正及び経済社会環境の変化等に応じ、適宜見直しを行うこととします。

3 推進体制

この行動計画は地方独立行政法人大牟田市立病院に勤務する全ての職員を対象としています。この行動計画が円滑に推進されるよう、「大牟田市立病院次世代育成支援対策推進委員会」において、行動計画の円滑な実施、達成状況の点検、見直し等に取り組むこととします。

また、この行動計画については、書面やイントラネットへの掲載等で職員への周知を図ります。

II 具体的な内容

1 勤務環境の整備に関する事項

子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて、仕事と家庭の両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、父親の積極的な育児参加の奨励等、働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けた目標を設定し、取組みを進めます。

目標1 妊娠、出産、子育てに関する各種制度の利用を促進します。

【対策】

- 母性保護、育児休業及び育児短時間勤務制度等をはじめとした出産・育児に関する制度をまとめたパンフレットやWLB（ワーク・ライフ・バランス）通信を定期的に発行することで、職員の制度に対する理解の向上を図ります。
- 新規採用職員研修や管理・監督職研修等により、次世代育成支援に対する理解を一層深めるとともに、子育ての経験のある職員は、できるだけ相談に応じるなど、仕事と子育てを両立しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- 妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を確保するため、職員が妊娠を申し出た場合、所属長は、当該職員の意向も踏まえた中で、業務分担の見直しと当該職員の母性保護に努めるとともに、一方で特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。
- 職員が産前産後休暇を取得する際には、所属長は当該職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、臨時的任用職員等の採用により代替要員の確保に努めます。
- 育児休業中の職員に対して、職場から離れている不安感を可能な限り解消するため、定期的に院内報を送付する等、職場の情報提供に努めます。
- 仕事と子育ての両立の一助とするために設置した院内保育所について、保育所内の様子が分かる新聞を定期的に送付し、安心して子どもを預けて復帰できる環境を周知します。

目標2 父親となる職員の配偶者出産休暇(3日以内)、育児参加休暇(5日以内)及び育児休業等の取得を促進します。

【対策】

- 子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれた男性職員とその所属長に対して、出生時に取得できる休暇制度（育児休業等を含む）についての周知を図ります。
- 所属長は、父親となる職員に対して、事前に休暇に関する話し合いの場を設け、育児のための休暇等の申出をしやすい雰囲気の醸成に努めるとともに、職場の業務分担の工夫や必要に応じた代替要員の確保など職場環境の整備に努めます。

目標3 職員の心身の健康維持及びワーク・ライフ・バランスの促進のため、時間外勤務の縮減に努めます。

【対策】

- 各職場における時間外勤務縮減の必要性、重要性を改めて認識し、それぞれ創意工夫を凝らして自主的に改善策を検討し、時間外勤務の縮減に一層努めます。
- 職場の時間外勤務の状況とその改善策について定期的に検討し、見直しを行います。
- 週に1回ノー残業デーを設け、勤務時間終了後は、特別な事情がある場合を除いて速やかに帰宅できるよう努めます。
- 育児を行う職員からの請求に基づく時間外勤務の免除制度について、利用しやすい環境整備に努めます。
- 業務運営の維持に配慮した上で、多様な勤務時間制度の導入について積極的に検討を進めます。

目標4 連続休暇の取得の促進等により、年間20日(※)の年次有給休暇のうち、1人当たり平均10日以上を取得を目指します。

※…その年の中途採用者など、年間20日付与されない場合もあります

【対策】

- 子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得や個々の職員の年間を通じた年次有給休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次有給休暇の取得促進を図ります。また、業務多忙等により年次有給休暇の取得日数の少ない職員においては、業務が一段落した際の休暇のまとめ取りを奨励します。
- ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得や月曜日・金曜日と土曜日・日曜日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。このため、週休日や休日に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。
- 職員が子どもの病気等の際に、特別休暇や年次有給休暇を活用してスムーズに休暇が取得できる職場の環境づくりに努めます。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

次代の社会を担う子どもたちが心豊かに育つ環境整備を支援するため、子どもが参加するスポーツ・文化活動や子育てに関する地域活動等に積極的に参加するとともに、次の目標を設定し、取組みを進めます。

目標5 子ども参観日(仮称)を実施します。

【対策】

- 保護者でもある職員と子どもが触れ合う機会の一環として、普段はあまり見ることのない親の働く姿を見学し、心豊かな子どもを育むための「子ども参観日」(仮称)を実施します。

おわりに

この行動計画を継続して実施することにより、職員が仕事と子育てを両立していくことの重要性を認識するとともに、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、安心して育てられる環境が整備されることを期待します。

平成27年4月1日

地方独立行政法人大牟田市立病院 理事長 野口 和典