

医療法人中沢会上毛病院一般事業主行動計画

1. はじめに

次世代育成支援対策推進法に基づく次世代の健やかな育成という一般事業主の使命を踏まえ、上毛病院に相応しい行動計画を策定するため、法の趣旨を生かし柔軟で弾力的な計画を盛り込むことにより、誰もが安心して働き続けられる環境作りを目指すものとする。

また、本行動計画が真に活きた制度となるよう、管理職をはじめ各職員に内容を十分周知するとともに、職員がそれらの制度を積極的に活用できる雇用環境を整えていくことを基本に考えることとする。

2. 計画期間等

(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年間とする。

(2) 計画の見直し 計画期間中において人事制度の改定、職員からの要望等に応じ随時弾力的に見直し、変更できるものとする。

3. 目標と対策

(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備に関する事項

a) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の職員に対して、制度を積極的に周知するとともに情報を提供する。

①勤務しないことを承認する制度の周知を図る。

- ・妊産婦である女性職員が保健指導等を受ける場合
- ・妊娠中の女性職員通勤時の母体・胎児への影響がある場合
- ・妊娠中の女性職員の業務が母体・胎児への影響がある場合

②育児休業制度の周知を図る。

- ・育児休業
- ・育児部分休業
- ・時間外勤務の制限
- ・深夜勤務の制限

b) 子どもの出生時における父親の休暇取得を促進する。

子どもが生まれて父親となる職員について、休暇を取得しやすい環境を整備する。

①職員の妻が出産する際の特別休暇の取得促進

- ・入退院の付き添い以外に出産時や入院中の付き添い等も可能とするよう事由等を拡

大

- ・時間単位の取得を可能にする。（通算2日は同じ）
- ・制度の周知及び取得奨励

②妻の産前産後の期間中の男性職員の育児参加を促す休暇制度を新設する。

- ・男性職員の育児参加のための休暇として、妻の産前産後期間中に5日まで、1日又は1時間単位で付与

c) 育児休業に関する定め等を周知し、育児休業を取得しやすくする。

男性も育児休業を取得できることや、職員の育児休業中における待遇及び育児休業後における賃金、配置その他労働条件に関する事項について職員に周知する。

①育児休業制度を周知するための資料を整備するとともに院内ホームページを立ち上げる。

d) 短時間勤務の取得を促す

i) 3歳未満の子どもを育てる職員のうち希望する者が利用できる制度の周知を図る。

①育児部分休業制度を周知するための資料を整備するとともに院内ホームページを立ち上げる。

ii) 始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度の実施

育児を行う職員が、フルタイムで働きながら家庭責任を果たすことを支援するため、早出遅出を請求できる制度を導入する。

①小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員が、早出遅出の始業・終業の時刻(午前7時から午後10時までの中で設定)を選択して請求(所定労働時間数は同じ)できる制度について、ニーズを確認しながら導入を進める。

e) 子どもの看護のための休暇の措置の実施

小学校就学の始期に達するまでの子どもが病気等の際に、1年について5日以内の看護休暇について制度の改正及び准職員に対するあらたな制度を導入する。

①特別休暇(子どもの看護のための休暇)の取扱を改正する

- ・職員の申出により取得できるように改める
- ・職員のニーズに応じ時間単位の取得(通算5日は同じ)を可能にする

(計画期間中の実施を目指す)

②准職員等に当該制度(ただし無給とする)をあらたに導入する

f) 諸制度の周知

関係法令に定める諸制度について手法に工夫を加え職員に対して積極的に周知する。

①育児休業、時間外労働の制限及び深夜業の制限の育児・介護休業法に基づく職員の権

利や休業期間中の育児休業手当金の支給等について関連法令に定める諸制度を周知する資料を整備するとともに院内ホームページを立ち上げる。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関する事項

a) 所定外労働の削減

所定外労働は、本来、例外的な場合のみ行われるものであるという認識を深め、残業に対する意識改善のための啓発等の取り組みを行う。

①所定外労働の削減を図る

- ・ サービス残業を起こしてはいけないという土壌を作る
(全職員の意識改革を進める)
- ・ 労働の実態にあわせた労働時間の管理を徹底
- ・ 時間外労働の指示命令を徹底

②職場毎に定時退勤日を設定

b) 年次有給休暇の取得の促進

職場における年次有給休暇の取得を容易にするための措置を講ずる

①次世代育成支援の日（毎月19日を「育成の日」とする）を設け、育児をはじめとする次世代育成活動を促す

- ・ 当日は定時退勤に努める
- ・ 当日の有給休暇取得奨励

②次の時季における有給休暇・特別休暇の取得を強く働きかける

- ・ 子どもの春休み、夏休み、秋休み
- ・ ゴールデンウィーク
- ・ 年末年始
- ・ 子どもの入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事やPTA活動
- ・ 家族の誕生日、結婚記念日
- ・ 子どもの予防接種、健康診査

③計画年休（事業場や職場単位の一斉年休日やフリーエントリー型年休日等）を設ける。

- ・ 各事業場の実情に応じ、適宜労使協定を締結し、計画的年次有給休暇取得日を設ける。

c) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

固定的な性別役割分担意識等の慣行その他の諸要因を積極的に解消するための取組を行う。

①男女共同参画委員会の活動を通じ、男女がともに性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮できる環境作りを行う。

(3) その他次世代育成支援対策に関する事項

a) 次世代育成にかかわる相談窓口等の整備

育児や子の看護、次世代育成、男女共同参画に関する相談窓口整備の取組を行う。

- ①育児や子の看護を含む健康・メンタルヘルスに関する院外電話相談制度を紹介
- ②次世代育成や男女共同参画に関する院内相談窓口を整備する