

独立行政法人地域医療機能推進機構

一般事業主行動計画

「仕事と子育ての両立支援プログラム」

独立行政法人地域医療機能推進機構

はじめに

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、職場や地域において子育てがしやすい環境の整備が大変重要な課題となっております。この度、JCHOでは仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等についての具体的な取り組みを示した「一般事業主行動計画」を策定いたしました。

JCHOではこれまでも〔女性に魅力ある職場づくり〕を大きな目標として掲げ実践してまいりましたが、本行動計画では、女性職員はもとより男性職員も含めたすべての職員が当該制度に関する諸規程等を十分に理解し活用されることで、仕事と子育ての両立に悩みキャリア形成を中断されてしまったり、病院等にとって貴重な人材を失ってしまわないよう、職場における仕事と子育ての両立を積極的に推進していきます。

仕事と子育ての両立は、当該制度を利用される職員のみならず、共に働くすべての職員の理解と協力があってはじめて成り立ちます。そのためには全職員に当該制度についての知識を深めていただくとともに、職員相互のコミュニケーションを充実させ、助け合い、支え合える関係を築いていきましょう。

平成27年3月1日

独立行政法人地域医療機能推進機構理事長
尾身 茂

地域医療機能推進機構一般事業主行動計画
＜両立支援にかかるプログラム＞

1. プログラムの期間

このプログラムは次世代育成支援対策推進法に基づき、平成27年3月1日から第1期独立行政法人地域医療機能推進機構中期計画の最終年度である平成31年3月31日までの5年間の計画期間としています。

2. プログラムの実施にあたって

このプログラムは、独立行政法人地域医療機能推進機構（以下「JCHO」という。）の常勤職員、任期付職員及び非常勤職員を対象としています。

所属長（病院にあっては院長、地区事務所にあっては地区担当理事、本部にあっては理事長をいう。）を含む管理監督職員（以下「所属長等」という。）は、職員に対して、このプログラムの趣旨を十分周知するとともに、プログラムが円滑に実施されるよう必要な措置を講じます。

所属長等は、四半期等定期的実施状況を把握・検証し、取組みの徹底を図ることとします。JCHO本部は、必要に応じて、病院等におけるプログラムの実施状況について報告を求めるとともに、プログラムの見直しを行います。

3. プログラムの目的

子育てをする職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、育児・介護休業法に基づく育児休業、短時間勤務制度、時間外労働・深夜業の制限や労働基準法に基づく産前産後休暇などの法令に基づく制度とJCHOが独自に定めている諸制度について周知するとともに、組織全体として次世代育成支援策を積極的に実施するという考え方の定着を目指すことにより、仕事と子育ての更なる両立の促進を目指します。

また、制度の利用状況等の実態を把握したうえで、具体的な目標の設定について検討します。

4 具体的な取り組み

(1) 活用できる制度の周知

①新規採用者研修

新たに職員となった者に対して実施する研修会においては、母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限など仕事と子育ての両立支援のために活用できる各種制度（以下「両立支援に活用できる諸制度」という。）について周知し、仕事と子育ての両立についての啓発を行います。

②新任管理者研修

新たに管理者となった者に対して実施する研修会においては、両立支援に活用できる諸制度について諸規程等の説明を含む情報提供を行い、職場における仕事と子育ての両立の実践についての啓発を行います。

③労務管理者研修

労務管理者に対して実施する研修会においては、労務管理に関する知識等を習得させるとともに、両立支援に活用できる諸制度について理解を深めさせ、仕事と子育ての両立に向けた職場環境の整備や、職場における仕事と子育ての両立の実践についての啓発を行います。

④両立支援に関するガイドブックの作成

両立支援に活用できる諸制度について分かりやすく記載したガイドブックやポスター等を作成し、仕事と子育ての両立に向けた職場環境の整備や、職員の意識の醸成が図られるよう努めます。

⑤院内報等による周知

両立支援に活用できる諸制度について院内報や院内 LAN により職員への周知を行い、仕事と子育ての両立に向けた職場環境の整備や、職員の意識の醸成が図られるよう努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮の説明

所属長等は、母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、父親・母親になることがわかったら申し出てもらうよう職員に周知するとともに、妊娠中及び出産後の職員が活用できる次のような制度を積極的に周知します。

- ・妊娠中の職員の通勤緩和
- ・妊産婦である職員の産前産後の就業制限
- ・妊産婦である職員の危険有害業務の就業制限
- ・妊産婦である職員の深夜勤務、時間外勤務及び休日の勤務の制限
- ・妊産婦である職員の保健指導・健康診査を受けるための勤務の免除
- ・女性職員の育児時間中の勤務の制限

(3) 育児にかかる配慮の説明

所属長等は、子どもを持つことになった職員から出生予定日の申し出があった場合は、育児休業・育児短時間勤務（常勤職員・任期付職員）・育児時間の制度について適切に説明します。

(4) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

所属長等は、父となる職員が妻の産前産後の期間に特別休暇（常勤職員・任期付職員）や年次休暇の活用により、休暇を取得しやすい雰囲気を作るように努めます。

(5) 育児休業の取得の促進

所属長等は、業務に支障が生じないよう、必要に応じて、任期付採用、臨時的任用及び任期付短時間勤務制度の利用による代替職員の確保や業務分担の見直しを検討するなど、職員が安心して育児休業・育児短時間勤務（常勤職員・任期付職員）・育児時間の制度を利用できるよう努めます。

育児休業中の職員は、孤独を感じたり、職場復帰への不安を感じたりしがちなことから、休業中の職員が希望する場合には研究会などの案内をしたり、定期的な院内報やメールの送付などにより、職場の情報提供に心掛けます。

所属長等は、職員が育児休業から職場復帰する際には、今後利用できる制度（深夜勤務・時間外勤務の制限など）の説明を行うなど、復帰する職員の不安を解消するよう心掛けるとともに、業務分担の検討など職場全体でのサポートを心掛けます。

(6) 育児短時間勤務の取得の促進

所属長等は、育児を行う職員から育児短時間勤務の申し出があった場合、業務に支障が生じないよう、代替要員の確保や業務分担の見直しを検討するなど、職員が安心して育児短時間勤務を取得できるよう努めます。

(7) 育児のための勤務時間の配慮

所属長等は、育児を行う職員が以下の制度を活用できるよう、積極的に周知します。

- ・育児を行う職員からの請求に基づく早出遅出勤務の措置
- ・育児を行う職員からの請求に基づく深夜勤務の制限
- ・育児を行う職員からの請求に基づく時間外勤務の制限

(8) 子どもの看護等のための休暇取得の促進

所属長等は、子育て中の職員が子どもの突発的な病気の際に休暇を取得できるよう、時間単位での休暇取得の活用などを含め配慮します。

(9) 院内保育所の運営

職員の子育て支援の一環として、院内保育所を運営する事業について本部から助成を行います。院内保育所においては、職員のニーズ等を踏まえ、必

要に応じて夜間保育を実施します。

(10) 時間外勤務の縮減

所属長等は、勤務時間終了後に部下職員が速やかに帰宅できるよう、部下職員の業務の進捗状況を把握し、必要に応じて業務・役割分担を見直すとともに、自らも率先して早期に退勤する等、時間外勤務の縮減に努めます。

所属長等は、時間外勤務縮減対策の推進にあたっては、院内等において責任者を定めるなど、必要な改善策を検討する体制を整備するとともに、各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、見直しを行うこととします。

所属長等は、効率的な業務処理の推進を図るため、定型的な業務については、業務処理のマニュアル化を進めます。

(11) 年次休暇の取得促進

所属長等は、徹底した業務の見直しを行い、年次休暇の計画的・連続的使用ができるよう、計画表の活用や応援体制の整備など、職員が休暇を取得しやすい環境整備の推進に努めるとともに、自らも率先して休暇を取得するよう心掛けます。

(12) 子育てバリアフリーの促進

子どもを連れて来院される患者さんなどが安心して利用できるよう、施設の状況等を踏まえて可能な場合には、授乳コーナーの設置などに努めます。また、施設の建て替え等の際には、子どもと一緒に利用できるトイレの設置等について配慮します。

(13) 子ども・子育てに関する地域貢献

各施設の状況に応じて、地域の子どもの対象とした職場見学や体験型のイベント等の活動を行うとともに、職員が地域の子育て支援活動に参加しやすい職場の雰囲気作りに努めます。