

地域医療機能推進機構一般事業主行動計画 (次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法)

1. 計画期間

2019年4月1日から2024年3月31日まで（5年間）

2. 計画の実施にあたって

この計画は、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する。

所属長（病院にあつては院長、地区事務所にあつては地区担当理事、本部にあつては理事長をいう。）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、この計画の趣旨を十分周知するとともに、計画が円滑に実施されるよう必要な措置を講じる。

所属長等は、四半期等定期的に実施状況を把握・検証し、取組の徹底を図ることとし、JCHO本部は、必要に応じて、病院等における計画の実施状況について報告を求めるとともに、計画の見直しを行う。

3. 計画の目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、次の目的を達成することを目指す。

(1) 職場環境の整備とワーク・ライフ・バランスの充実

女性職員を含む全職員が活躍できる職場環境の整備を行い、ワーク・ライフ・バランスの充実を図る。

(2) 仕事と子育ての両立

仕事と子育ての両立は、育児休業、短時間勤務制度、時間外労働・深夜業の制限、産前産後休暇などの両立支援にかかる制度を利用する職員のみならず、共に働くすべての職員の理解と協力があつて成り立つことから、全職員に対する制度についての周知を継続し、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図るとともに、制度の利用を促進する。

(3) 子ども・子育てに関する地域貢献

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、地域において子育てがしやすい環境の整備に繋がる取組を行う。

4. 目標・取組内容

(1) 年次有給休暇の取得の促進

<目標>

恒常的に業務が多忙なため年次有給休暇の取得率が低いことから、第1期計画において取得率向上に取り組み、6.8%増加したものの、平成30年の取得率は41.6%であり、目標（全体平均50%）を達成できなかったため、引き続き職場環境の改善を行い、取得率の向上を図る。

2019年4月～2022年3月 機構全体 平均50.0%

2022年4月～2024年3月 機構全体 平均50.0%以上 各事業所 50.0%

<取組内容>

所属長等は、徹底した業務の見直しを行い、年次有給休暇の計画的・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る。また、期間内の目標達成に向け、次の取組を行う。

①年次有給休暇が取得しやすい環境の整備

2019年4月～ 各事業所の職場長が集まる会議や安全衛生委員会等において年次有給休暇の取得率の低い職場の課題を確認し、改善に向けた対策を検討、決定する。

2020年4月～ 改善に向けた対策を実施する。

②年次有給休暇の時季指定（5日）の実施

2019年4月～ 年次有給休暇の付与日より四半期毎に年次有給休暇の取得状況を確認し、未取得の職員に対して、職員本人の希望を尊重したうえで、年間5日を超えない範囲内で年次有給休暇の時季指定を行う。（年次有給休暇の付与日数が10日未満の者を除く）

(2) 両立支援にかかる制度の周知及び利用の促進

<目標>

両立支援に係る制度の周知及び利用の促進を図る。

<取組内容>

2019年4月～ 制度の周知及び利用の促進に向け、次の取組を行う。

①活用できる制度の周知

ア. 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う。

イ. 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う。

ウ. 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う。

エ. 両立支援に関する資料の作成

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資料等を作成し、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る。

オ. 院内LAN等による周知

両立支援に活用できる諸制度について、JCHOポータルサイト、院内LAN、院内報等へ資料を掲載すること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る。

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する。

- ・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する。

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）や年次有給休暇の活用により、休暇を取得しやすい雰囲気を作るように努める。

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に、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る。

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る。

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る。

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に、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る。

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、積極的に周知する。

- ・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する。

⑨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る。

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する。

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る。

(3) 子育てがしやすい環境の整備

<目標>

子育てがしやすい環境の整備に繋がる取組を行う。

<取組内容>

2019年4月～ 子育てがしやすい環境の整備に向け、次の取組を行う。

①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う。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する。

②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る。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する。

③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る。