

昭和病院組合特定事業主行動計画

平成 18 年 3 月

昭和病院組合

目 次

行動計画の策定について	P 1
具体的な計画内容	P 1
1 諸制度の周知	P 1
2 妊娠中および出産後における配慮	1
3 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	P 2
4 育児休業・部分休業を取得しやすい環境づくり	2
5 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	2
6 院内託児所の設置について	2
7 休暇等の取得の促進	P 3
8 時間外勤務の縮減	3
9 地域の子育てへの貢献	3
(1) 子育てバリアフリーの促進	3
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動等	3
全職員の協力の下に	P 3
〔資料〕	
「仕事と子育ての両立等に関するアンケート」結果	P 4 ~ P 1 4

行動計画の策定について

この行動計画を策定するにあたって、平成18年2月に45歳以下の常勤職員の約4割を対象として「仕事と子育ての両立に関するアンケート」を実施した。その結果、以下のような状況がわかった。

妊娠・出産や育児に関する休暇制度の周知状況については、妊娠出産休暇制度は約70%であったのに対して、他制度についてはあまり周知されているとは言えず、女性職員に比べ男性職員の制度周知度が低い。

子どもを持つ職員で育児休業を取得した女性職員は、79%であり、その感想として「子育ての大変さと喜びを感じた」などのプラス回答が多かった。

子どもと多くの時間を一緒に過ごすために、年次休暇の取得や時間外勤務の縮減が必要なことであるが、年次休暇の取得については「業務遂行体制の工夫・見直し」や「職場の意識改革」が、時間外勤務の縮減については、「時間外勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり」や「事務の簡素化・合理化」が必要という回答が多かった。

院内託児施設の設置について、「必要である」という回答が多かった。

勤務環境の整備に関する事項以外では、ベビーベッドの設置等の子育てバリアフリーの取組み、子どもとふれあう機会の充実や子育て関連の地域貢献活動が必要と考えている。

以上のような結果をふまえ、具体的な計画内容を策定した

具体的な計画内容

1 諸制度の周知

- (1) 妊娠・出産や育児に関する休暇等の制度に関して、職員が理解しやすいようにまとめた資料を配布する。
- (2) 新人職員研修などにおいて、妊娠・出産や育児に関する休暇等の制度に関する資料を配布するなどして、仕事と子育ての両立についての啓発を行う。

2 妊娠中および出産後における配慮

- (1) 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等（母子保健健診休暇・妊婦通勤時間・妊娠出産休暇等）の制度について、取得しやすい制度に見直すとともに、周知徹底を図る。
妊娠初期休暇の日数を拡大し、名称を「妊娠症状休暇」に改める。
早期流産休暇を新設するとともに、妊婦通勤時間の取得方法を見直す。

(2) 出産にかかる費用(出産費・出産祝金等)の経済的支援措置についても周知徹底を図る。

(3) 妊娠中の職員から申し出があった場合は、原則として時間外勤務を命じない。

3 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

(1) 子どもの出生時における父親の特別休暇制度(出産支援休暇等)の周知徹底を図る。また休暇を取得しやすいように制度を見直し、名称も「育児参加休暇」とする。

(2) 父となる職員のいる職場は休暇が取得できるように、必要に応じて職場の中での臨時の応援体制を作るなどして、休暇を取得しやすい雰囲気を作る。

4 育児休業・部分休業を取得しやすい環境づくり

(1) 育児休業・部分休業を申し出た職員に対して、個別に行っている育児休業等の制度・手続きについての説明をさらに充実させる。

(2) 育児休業・部分休業の取得の申し出があった場合、業務に支障が出ないように、業務分担の見直しや、臨時的任用制度等の利用による代替職員の確保に努め、職員が安心して育児休業が取得できるような体制の整備に努める。

(3) 管理職等に育児休業・部分休業制度の周知を図り、職場の意識改革を行う。

5 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(1) 育児休業中に病院から疎遠にならないよう、院内報等の送付を行う。

(2) 職場に育児休業中の職員がいる場合は、機会を捉えて育児休業者と連絡を取るなどして、仕事に関する情報や職場の近況を伝えるように努める。

6 院内託児所の設置について

(1) 院内託児所の設置については、設置が必要であるとの回答が8割近くを占めている状態であるため、一方では施設的な制約等があるものの人材確保の面からもその設置を検討する。

(2) 組合組織市等近隣市の保育施設等に関する情報を発信する。

7 休暇等の取得の促進

(1) 業務体制の見直し等により年次有給休暇の取得促進を図る。

(2) 子の看護休暇の特別休暇の周知を徹底するとともに、時間単位で取得できるように見直し、その取得を希望する職員に対して休暇を取得できる職場の雰囲気を作るよう努める。

8 時間外勤務の縮減

(1) 平成18年4月から条例化した、小学校就学前の子どもがいる職員の時間外勤務の制限制度の周知を図る。

(2) 時間外勤務の多い職場の所属長は、職務分析などを行い、業務配分の適正化や業務改善などの措置を図り、時間外勤務の縮減に向けて努力する。

9 地域の子育てへの貢献

(1) 子育てバリアフリーの促進

来院者が乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を必要に応じて行う。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動等

子どもの育成や、子育て家庭の支援を行う地域団体等の活動への職員の参加支援を行う。

地域において、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止活動等へ積極的に参加支援を行う。

全職員の協力の下に

この行動計画は、職員がより安心して子を産み、育てられる環境づくりのために、職場としてどのような取り組みが必要かという視点に立って策定したものです。

この行動計画を通じて、子育て中の職員もそうでない職員も一人ひとりが子育てに関して認識を新たにし、理解を深めることにより、子育てしやすい職場が実現されるよう願っております。