

第2期地方独立行政法人宮城県立病院機構一般事業主行動計画

地方独立行政法人宮城県立病院機構は、県立3病院（宮城県立循環器・呼吸器病センター、宮城県立精神医療センター及び宮城県立がんセンター）を運営し、民間の医療機関では対応が難しい政策医療や高度・専門医療を提供しており、地域医療を取り巻く環境の変化に対応しながら、県民に安全で質の高い医療を提供していくことが求められています。これらに取り組むためには、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにしなければなりません。

当機構では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、職員の仕事と子育ての両立を支援することを目的として「地方独立行政法人宮城県立病院機構一般事業主行動計画」（以下「第1期計画」という。）を平成23年4月に策定し、職員が働きやすい環境を作るための取組を推進してきたところですが、今後も継続した取組が必要であるため、次のとおり「第2期地方独立行政法人宮城県立病院機構一般事業主行動計画」（以下「第2期計画」という。）を策定しました。

1 計画期間

地方独立行政法人宮城県立病院機構中期計画（平成27年度～平成30年度）の期間に合わせ、平成27年4月1日から平成31年3月31日までの4年間とします。

2 計画内容

第1期計画の実施状況を踏まえ、第2期計画において特に重点を置いて取り組む目標を設定するとともに、第1期計画と同様に、職員の子育ての段階に応じた目標を掲げ、必要な取組を推進していくこととします。

(1) 重点取組項目

重点取組項目

目標1：病院で働く職員の仕事と子育ての両立・充実を図るために、次の事項を実施します。

- ① 子育てをしやすい職場環境の整備
- ② 各種制度の周知徹底と利用促進

<取組>

① 子育てをしやすい職場環境の整備

仕事と子育てを両立・充実させるためには、制度を利用しようとする職員の努力だけでなく、周囲の職員の理解と協力が必要不可欠です。

妊娠中の職員や子育て中の職員が、各種制度を利用しやすい職場とするため、職場環境の整備と職員一人一人の意識の醸成に努めます。

特に病院現場は、女性職員の多い職場です。より良質な医療を提供するためにも、安心して子育てができ、安心して職務に復帰できる環境づくりを行います。

② 各種制度の周知徹底と利用促進

(イ) 各種制度の周知徹底

育児休業制度、育児短時間勤務制度、部分休業制度及び子育てに係る経済的支援措置等、職員にとって有益な情報については、毎年度定期的に周知徹底を図ります。

また、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や、配偶者出産補助休暇・育児時間・看護休暇等、家庭生活に係る特別休暇について重点的に制度の周知徹底を図ります。

(ロ) 各種制度の利用促進

各種制度の周知徹底と並行して、男女の別に関係なく、職員が安心して各種制度を利用できる職場づくりを行います。

また、女性の社会進出や共働き世帯の増加等を背景に、従来にも増して男性の育児参加が求められるようになってきています。男性の育児参加の促進に努めます。

(2) 子育ての段階別の取組項目

イ 妊娠～妊娠中～出産まで

目標2：父親・母親になる職員のために、次の事項を実施します。

- ① 育児休業制度の説明、適切な相談窓口の案内
- ② 妊娠中の職員の負荷軽減
- ③ 父親（男性職員）による出産サポート

<取組>

① 育児休業制度等の説明、適切な相談窓口の案内

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度については、妊娠を申し出た職員に対し、所属においてわかりやすく説明を行います。

② 妊娠中の職員の負荷軽減

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、妊娠を申し出た職員に対しては、繁忙調整と同様に業務分担の見直しを行うこととするほか、時間外勤務命令を行う場合は、業務の緊急性や必要性を吟味した上で行うこととします。

③ 父親（男性職員）による出産サポート

父親となる男性職員が、妻の出産時に積極的にサポートをすることができるように、また誕生した子どもとふれあう時間を大切にするために、子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進を図ります。

ロ 出産後～職務復帰まで

目標3：父親・母親になった職員のために、次の事項を実施します。

- ① 育児休業及び育児短時間勤務に伴う代替職員の確保
- ② 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職務復帰の支援

<取組>

① 育児休業及び育児短時間勤務に伴う代替職員の確保

育児休業を取得する職員がいる所属において、所属内の人員配置や担当事務を工夫することによっても業務遂行が困難なときは、機構全体の定員管理も視野に入れながら、正職員の配属や有期雇用職員の活用により、適切な人員の確保を図ります。

また、育児短時間勤務職員の業務を処理するため、必要があると認めるときは、有期雇用職員の活用により、適切な人員の確保を図ります。

- ② 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
職員から育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得の申し出があった場合、当該所属において適切かつ速やかに業務分担の見直しを行い、育児休業等の取得を希望する職員がスムーズに育児休業等を取得できるように努めることとします。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職務復帰の支援
育児休業中の職員がいる所属は、職員の育児状況に配慮しつつ連絡を密にし、職員の方からも気軽に連絡を取れるような体制をつくります。
また、職務復帰時における所属の更なるフォローアップ体制の充実を図ります。

ハ 職務復帰以降

目標4：子育てと仕事の両立のために、次の事項を実施します。

- ① 子育てに配慮した柔軟な勤務時間制度の実現
- ② 家族のための休暇の取得促進
- ③ 院内保育所の円滑な運営と利便性の向上

<取組>

- ① 子育てに配慮した柔軟な勤務時間制度の実現
早出遅出勤務制度や育児短時間勤務制度、休憩時間の特例について、制度の周知とその活用呼びかけを行います。
- ② 家族のための休暇の取得促進等
年次有給休暇を国民の祝日、夏季休暇及び週休日と合わせるなど、計画的な年次有給休暇の取得促進を図ることとします。
また、育児時間（1歳6か月までの子どものある職員が取得できる特別休暇）について制度の周知に努めるとともに、職場においては保育所送迎等を行う職員が必要に応じて、育児時間を取得できる環境を整えることとします。
さらに、乳幼児検診、予防接種のための休暇や配偶者出産補助休暇、男性職員の育児参加のための休暇、看護休暇等、家庭生活に係る特別休暇について、制度の周知徹底を図ります。
そのほか、小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。
- ③ 院内保育所の円滑な運営と利便性の向上
院内保育所については、円滑な運営と利便性の向上に努めます。

(3) その他の取組項目

その他の取組

目標5：その他の次世代育成支援対策に関することとして、次の事項を実施します。

- ① 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組
- ② 子育てに関する地域貢献活動

<取組>

- ① 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是正についての情報提供や意識啓発を行います。

また、ハラスメント防止のための研修・相談・処理体制の充実を図ります。

② 子育てに関する地域貢献活動

スポーツ，文化活動その他子育てに関する地域貢献活動に意欲のある職員が，これら活動に参加しやすい職場環境づくりに努めます。

(4) 管理監督者の役割

本計画に定める各項目の実施に当たっては，管理監督者の役割が大変重要です。

管理監督者は，業務の進行状況のチェックや職員の育児状況に配慮した業務配分等のマネジメントを行うこととします。

また，時間外勤務の実態を把握し，時間外勤務の縮減に向けて業務の簡素・合理化に率先して取り組むとともに，子育て世代の職員の退庁時間等に配慮するものとします。

さらに，職員身上調書によるほか，常日頃からの職員の健康状態，家族の状況等を把握し，人事配置に活かすとともに，職員のキャリア形成やライフプラン等の助言に配慮することとします。