

福生病院企業団
特定事業主次世代育成支援及び
女性活躍推進行動計画

令和3年4月

福生病院企業団

目 次

I 計画の基本的事項・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

- 1 計画の目的
- 2 計画期間
- 3 計画の推進体
- 4 計画の周知公表

II 計画の具体的な内容

1 次世代育成支援に関する取り組み・・・・・・・・ 2

(1) 職員の勤務環境に関する事項

- ① 妊娠前、妊娠中及び出産する職員への配慮
- ② 男性職員の主体的な育児参加の促進
- ③ 要介護者のある職員への配慮
- ④ 長時間勤務の是正
- ⑤ 年次有給休暇の取得促進

2 女性活躍推進に関する取り組み・・・・・・・・ 5

(2) 職員の任用・登用に関する事項

- ① 女性職員のキャリア形成支援
- ② 採用時における情報提供の充実

3 その他の取り組み・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

- ① ハラスメント防止の推進
- ② 子育て支援制度の周知
- ③ 会計年度任用職員の対応

I 計画の基本的事項

1 計画の目的

この行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づく特定事業主行動計画として、福生病院企業団の職員を対象に策定するものです。

福生病院企業団では、育児や介護など多様な事情を抱える職員一人ひとりが、仕事と家庭生活を両立することができるよう、必要な環境整備を図りながら、女性職員の一層の活躍を推進することが、病院事業全体の効果的・効率的な運営に資するという基本的な考え方のもと、両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に定め、すべての職員が能力を十分に発揮し、活躍できる職場環境づくりに向けて取り組んでいきます。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

本計画を効果的に推進するために、特定事業主行動計画推進委員会において、計画の進捗状況を検証するとともに、必要に応じて、その後の対策や見直しを図ります。

4 計画の周知・公表

本計画については、職員が知り得るよう、周知します。

また、本計画に基づく取り組みの実施状況や数値目標の達成状況については、年1回公表します。

Ⅱ 計画の具体的な内容

1 次世代育成支援に関する取り組み

(1) 職員の勤務環境に関する事項

① 妊娠中及び出産後における配慮

ア 特別休暇の取得促進

育児休業のほか、母性保護及び母性健康管理の観点から設けている以下の特別休暇の制度について、女性職員向けに作成したパンフレット「産休・育休とお仕事のしおり」を活用するなどして、職員への周知に努めます。

＜妊娠中＞

- ◆妊娠症状対応休暇
- ◆早期流産休暇
- ◆母子保健健診休暇
- ◆妊娠通勤時間

＜出産前後＞

- ◆妊娠出産休暇
- ◆育児時間
- ◆子の看護休暇

イ 妊娠前、妊娠中及び出産する職員への配慮

- ・不妊治療を必要とする職員が気兼ねなく治療に専念できるよう、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ・所属長は妊娠中の職員の体調や安全に配慮した業務分担の調整に努めるとともに、周りの職員も妊娠中の職員への配慮を心がけます。

ウ 超過勤務の免除、制限

- ・3歳未満の子どもがいる職員から請求があった場合には、公務運営に支障がある場合を除き、超過勤務を命じないこととします。
- ・小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員から請求があった場合には、公務運営に支障がある場合を除き、深夜勤務及び一定時間以上の超過勤務を命じないこととします。

エ 経済的支援の情報提供

地方公務員等共済組合法に基づく出産費、家族出産費の支給について情報提供を行います。

② 男性職員の主体的な育児参加の促進

ア 特別休暇の取得促進

男性職員が取得できる出産支援や育児参加を目的とした以下の特別休暇制度について、男性職員向けに作成したパンフレット「男性職員の育児と仕事両立支援パンフレット」を活用するなどして、周知を行い、積極的な取得を促します。

◆出産支援休暇 ◆育児参加休暇 ◆子の看護休暇 ◆育児時間
◆部分休業

イ 配偶者が妊娠、出産する職員への配慮

男性職員の配偶者が妊娠、出産した際、周りの職員も出産支援、育児参加を目的とした休暇の取得に配慮し、業務分担等の協力を行います。

ウ 男性職員の育児休業等の取得の促進

男性職員の育児休業の取得を促進するため、パンフレット等により必要な情報提供を行い、周知を図ります。

エ 経済的支援の情報提供

地方公務員等共済組合法に基づく育児休業手当金の支給や共済組合の掛金免除について情報提供を行います。

《 目標 》

- ・男性職員の育児休業取得率20%を目指します。
- ・男性職員の出産支援、育児参加を目的とした特別休暇の取得率80%を目指します。

《 現状 》

- ・育児休業取得率
令和元年度: 8.3%、平成30年度:20.0%、平成29年度: 0.0%
- ・出産支援休暇取得率
令和元年度:58.3%、平成30年度:40.0%、平成29年度:33.3%
- ・育児参加休暇取得率
令和元年度:33.3%、平成30年度:40.0%、平成29年度:33.3%

③ 要介護者のある職員への配慮

ア 特別休暇の取得促進

要介護状態にある家族を介護するために設けている介護休暇及び短期の介護休暇について、周知を図ります。

イ 超過勤務の免除、制限

- ・介護を行う職員から請求があった場合には、公務運営に支障がある場合を除き、超過勤務を命じないこととします。
- ・介護を行う職員から請求があった場合には、公務運営に支障がある場合を除き、深夜勤務及び一定時間以上の超過勤務を命じないこととします。

ウ 経済的支援の情報提供

地方公務員等共済組合法に基づく介護休業手当金について情報提供を行います。

《 目標 》

- ・介護を行う職員が制度等を活用することで、働きながら要介護状態にある対象家族を介護できる環境を整えます。

《 現状 》

- ・介護休暇取得者
令和元年度:1人、平成30年度:0人、平成29年度:1人
- ・短期の介護休暇取得者
令和元年度:2人、平成30年度:5人、平成29年度:4人

④ 長時間勤務の是正

ア 定時退勤しやすい環境づくり

管理職や所属長が率先して定時退勤を実践するとともに、会議や打ち合わせは勤務時間内に終了するように時間配分や議題設定を工夫するなど、職員全体が協力して定時退勤しやすい環境づくりに努めます。

イ 超過勤務の多い職場、職員の把握

超過勤務の実施状況の把握や職員配置計画におけるヒアリング結果を踏まえ、事務処理体制の見直しや適正な人員配置に努めます。

ウ 超過勤務の多い職場・所属の管理職への情報提供

超過勤務の多い職場・所属の管理職に対して、実施状況や年次有給休暇取得状況等の情報提供を行うとともに、所属長と協力して、実態の把握及び改善に努めます。

エ 育児等を行う職員の超過勤務の免除、制限の周知

育児や介護を行う職員の超過勤務免除等の制度について、周知し、職員の理解を深めるとともに、その活用を促進します。

オ 柔軟な働き方の推進

時差通勤等、業務や職員のニーズに沿った柔軟な働き方を選択できるように、新たな制度導入を検討します。

《 目標 》

- ・長時間勤務をなくすため、職員全体の超過勤務の縮減に努め、年間の総超過勤務時間数300時間以内（医師・歯科医師は960時間以内）を目指します。

《 現状 》

- ・超過勤務時間が300時間を超えた職員
令和元年度:4人、平成30年度:1人、平成29年度:0人
- ・超過勤務時間が960時間を超えた医師・歯科医師
令和元年度:0人、平成30年度:0人、平成29年度:0人

⑤ 年次有給休暇の取得促進

ア 年次有給休暇の計画的な取得促進

- ・常勤職員及び一部の会計年度任用職員には「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務づけられていることから、所属長は職員との面談等を経て、計画的な年休取得を実行します。
- ・取得状況について、人事担当課から定期的に所属長へ情報提供を行い、確実な取得を徹底します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ・週休日と組み合わせた年次有給休暇の取得等により、連続休暇の取得促進を図ります。
- ・国民の祝日や夏季休暇、長期勤続休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

- ・職員やその家族の誕生日、結婚記念日等における年次有給休暇の取得促進を図ります。

《 目標 》

- ・心身の疲労を回復し、仕事と生活の調和を実現するために、年間10日以上OfYear取得に努めます。

《 現状 》

- ・年間平均取得日数
令和元年度:8.7日、平成30年度:9.1日、平成29年度:8.5日

2 女性活躍推進に関する取り組み

(1) 職員の登用・任用に関する事項

① 女性職員のキャリアアップ形成支援

福生病院企業団では、多くの女性職員を採用し、係長級、課長級、部長級などの管理的職に登用しており、既に女性職員が活躍している職場といえます。

今後も、女性職員が活躍する職場を維持するため、人事評価制度に基づく所属長との面談において、キャリアデザイン等に係る研修への参加を促すなど、女性職員の昇進への意欲及び能力向上に向けた支援を行います。

② 採用時における情報提供の充実

職員募集のパンフレット等において、育児や介護に関する休暇を始めとした福利厚生制度や資格取得支援制度の周知を行い、性別に関係なく育児等をしながら活躍できる職場であることを積極的に発信します。

《 目標 》

- ・女性職員の出産、子育て、介護等のライフイベントに応じた適切な休暇制度の周知により、家庭生活とキャリアアップの両立を支援し、現状の数字を維持し、さらに向上できるよう努めます。

《 現状 》

- ・管理職に占める女性職員の割合
令和元年度:26.4%、平成30年度:24.2%、平成29年度: 25.0%

3 その他の取り組み

(1) ハラスメント防止の推進

ハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメント等）の防止は、男女ともに生き生きと働ける職場づくりには必要不可欠であることから、職員に対して、より一層の周知啓発を図っていきます。

(2) 子育て支援制度の周知

休暇・休業制度の紹介や取得方法等についてまとめた職員向けパンフレットの内容の充実、見直しを図り、各種制度の周知を図ります。

(3) 会計年度任用職員の対応

会計年度任用職員は休暇制度等の違いはあるものの、常勤職員と同様に仕事と子育ての両立支援を基本方針として、年次有給休暇や特別休暇の取得促進に取り組みます。