

鳥取県病院局特定事業主行動計画

(平成22年度～平成26年度)

みんなの力で、子どもたちの成長、みんなの子育てを応援しましょう！



鳥取県営病院事業管理者

目 次

I	計画策定の目的	1
II	計画の期間	1
III	計画の対象者	1
IV	計画の推進体制	1
V	基本的な考え方及び具体的取組内容	2
	視点1 みんなで応援 ～子育てを職場で支援しよう！～	3
	<u>子育てに専念できる環境づくり</u>	3
	(1) 育児休業等に対する代替職員の柔軟かつきめ細かな配置	3
	(2) 育児休業者と所属長との円滑なコミュニケーション	3
	(3) 育児休業者の職場復帰支援	4
	(4) 男性職員に対する支援	5
	<u>仕事と子育てを両立できる環境づくり</u>	6
	(1) 育児短時間勤務職員等に対する支援と時間外勤務の縮減	6
	(2) 計画的な休暇の取得促進	6
	(3) 職場環境の点検・整備	7
	(4) 職場環境づくりを進める所属長への支援	7
	視点2 楽しい子育て ～子育てを楽しもう！～	8
	<u>子育ての喜びや楽しさの共有</u>	8
	(1) 子育て体験談の発信（子育て応援メッセージ）	8
	(2) 職員による子育て情報交換の場の提供	8
	<u>支援制度の周知と活用</u>	9
	(1) 子育てハンドブックによる情報提供	9

I 計画策定の目的

これまで鳥取県病院局では、職員の子育てしやすい環境づくりを進め、仕事と家庭の両立が図られるよう、平成17年度に「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画(鳥取県病院局)」(前期計画)を策定し、さまざまな取組を実施してきたところです。

この前期計画を策定してから5年が経過しその計画期間が終了することから、これまでの取組を点検し、職員や職場の現状と課題を踏まえながら改めて検討を行いました。

この計画はそれらの結果を踏まえて、職員の子育てしやすい環境づくりをより一層着実に促進するため、前期計画の内容を見直し、策定したものです。

なお、この計画は平成15年に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づく「特定事業主行動計画」の後期計画として位置付けています。

II 計画の期間

この後期計画は平成22年度を初年度とし、平成26年度を目標年度とする5年間の計画とします。

平成 17 年度	18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度
前期計画の期間									
					この後期計画の期間				

III 計画の対象者

鳥取県病院局に勤務する職員

IV 計画の推進体制

(1) この計画を実行するためには、すべての職員がこの計画の内容と目的を理解し、それぞれの立場で積極的に取組を行うことが必要です。

そこで、この計画においては、「誰が」「いつ」「何を」するのかという役割を明確にするため、以下のように区分して、主体を明らかにしています。

- *管理部門・・・人事、勤務条件、福利厚生などの管理担当部門
(病院局総務課、各病院事務局・女性職員支援室)
- *所属長・・・各所属組織の長(管理・監督者)
- *子育てを行う職員・・・子育てを行っている(又は行う予定の)職員
(子育ての対象となる子の年齢は高校生くらいまでを想定しています。)
- *周囲の職員・・・子育てを行う職員と同じ職場の職員
- *全職員・・・すべての職員
(非常勤職員については、育児に関する休業、休暇制度の一部について関係法令の規定により適用されないものがあるため、当該非適用の制度及びそれに関連する支援対象とならないものがあります。)

(2) この計画の実施状況は県立病院経営会議において確認するとともに、必要に応じて同会議で審議の上、適宜見直します。

なお、見直しに際しては、予め労働安全衛生委員会等で職員意見を踏まえて案を作成するものとします。

(3) この計画は、庁内LAN上の病院局掲示板に常時掲示し、職員がいつでも閲覧できるよう配慮するとともに、院内の各種会議の機会を捉え、計画概要をとりまとめた資料を配布するなどして計画の周知に努めます。

(4) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う担当者を次のとおり定めます。

- 【病院局総務課】総務課課長補佐の職にある者
- 【中央病院】事務局総務課長の職にある者
- 【厚生病院】事務局総務企画課長の職にある者

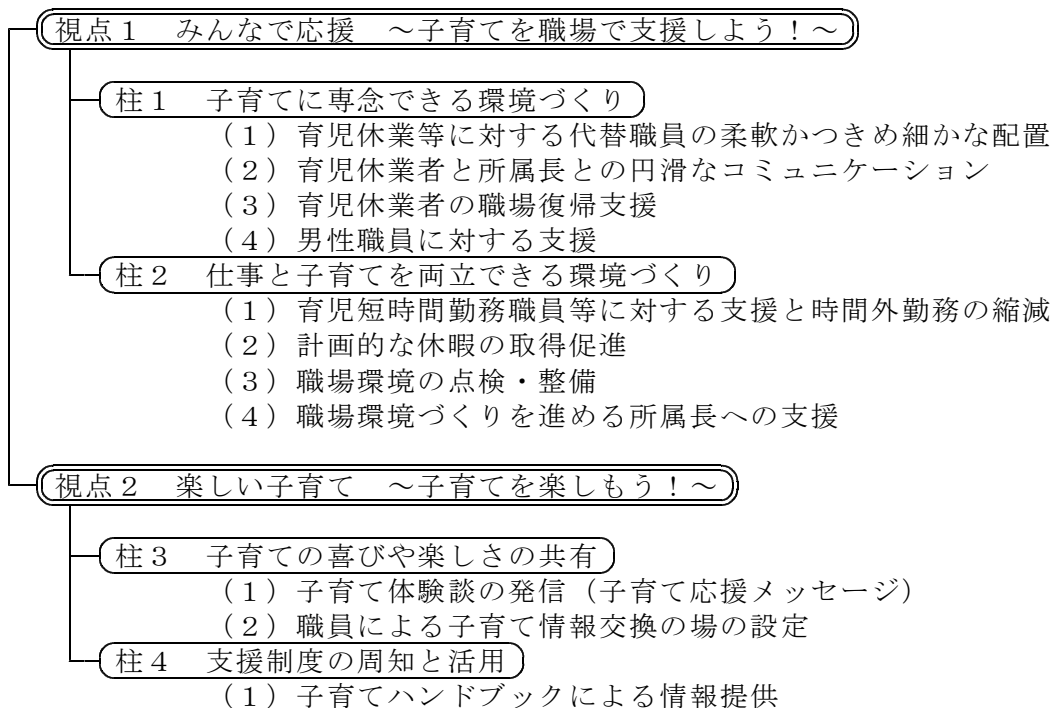
V 基本的な考え方及び具体的取組内容

本県では、「子育て王国鳥取県」を目指し、鳥取県次世代育成支援行動計画「子育て王国とっとりプラン」のもとでさまざまな取組を実施することとしています。

この計画は病院局に勤務する職員を対象としたものですが、「子育て王国とっとりプラン」の基本テーマ ～みんなで応援 楽しい子育て 育む「とりっ子」～ と同じ視点に立って、具体的な取組事項を次の体系図のとおり整理しました。

「子育て王国鳥取県」の実現に向けて、事業主としての立場からも積極的に取り組んでいきます。

【鳥取県病院局特定事業主行動計画の概要（体系）】



<参考>

<鳥取県次世代育成支援行動計画>

子育て王国とっとりプラン



【基本テーマ】

みんなで創ろう「子育て王国 鳥取県！」
～みんなで応援 楽しい子育て 育む「とりっ子」～

● 視点1 みんなで応援 ～子育てを職場で支援しよう！～

かつて、子育てをしていた職員がいます。これから、子どもを生み、育てようとする職員がいます。そして、今、子育て中の職員を職場のみんなで支えていきましょう。

子育てしやすい職場は、すべての職員が働きやすい環境でもあります。

職場の意識を変え、働き方を見直すことで、仕事と子育ての両立しやすい職場環境を整備します。

子育てに専念できる環境づくり

育児休業のために長期間仕事から離れることは、精神的な不安や経済的な負担、業務で培ったスキルの低下などを伴います。

そこで、こうした不安感、負担感、スキルの低下などを軽減する取組を行い、子育てに専念できる環境を整えるとともに離職防止に努めます。

また、対象者やその所属長に積極的に働きかけることで、男性職員の育児休業や育児のための休暇の取得を促進します。

(1) 育児休業等に対する代替職員の柔軟かつきめ細かな配置

管理部門

◆子育てを行う職員が、生き活きと安心して子育てに取り組める環境整備が重要です。そこで、職員が取得する育児休業等に対して、きめ細かく代替職員を配置し、職員の育児休業等の積極的な取得を一層促進します。

- ・ 育児休業中は可能な限り代替職員を配置
- ・ 育児休業予定者を的確に把握し、代替職員を計画的に確保
- ・ 任期付採用、退職者の再任用登録制度等を柔軟に活用
- ・ 必要に応じて、短期の休業等の場合でも代替職員を配置

所属長

◆育児休業等の取得者の業務について、他の職員の業務量に配慮しながら業務分担の見直しを適宜行うとともに、職場全体でサポートしあえる環境づくりに努めましょう。

子育てを行う職員

◆育児休業等の取得、延長等を考えている場合には、できるだけ早期に所属長へ申し出ましょう。

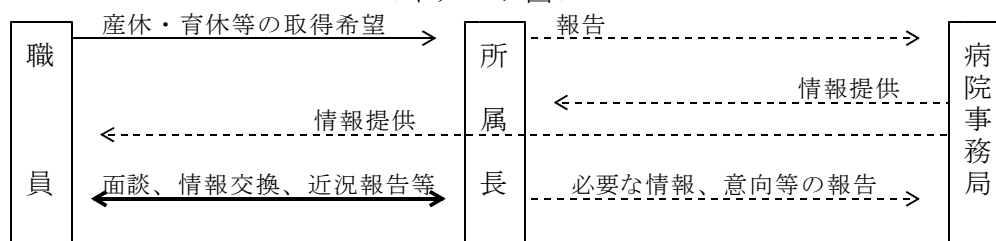
(2) 育児休業者と所属長との円滑なコミュニケーション

管理部門

◆育児休業（予定）者の不安感の軽減と意向の確認、育児休業者と所属長とのコミュニケーション不足の解消のための取組として、対象職員及びその所属長に対して次のような情報を提供します。

- ①所属長が育児休業予定者から直接確認しておくべき事項
- ②育児休業者と所属長との面談時期（復職前）
- ③復職後の支援制度

<イメージ図>



所属長

- ◆面談や定期的な情報交換等により育児休業（予定）者の意向を的確に確認し、育児休業者が安心して子育てに専念できるように支援しましょう。
- ◆出産、育児休業等に伴う諸手続が遅れないよう、育児休業者と密に連絡を取りましょう。
- ◆制度改正や職場の情報などを知らせたり、育児休業者の近況を確認するなど、相互のコミュニケーションを図りましょう。

子育てを行う職員

- ◆出産、育児休業等に伴う諸手続の連絡は速やかに行うとともに、所属長に定期的に近況を報告するようにしましょう。
- ◆また、育児休業や復職後の勤務等についての意向は、早めに所属長に申し出ましょう。

周囲の職員

- ◆育児休業者が職場と疎遠にならないよう、育児休業中の職員も職場の一員という意識を持ちましょう。

(3) 育児休業者の職場復帰支援

管理部門

- ◆育児休業の期間が長くなるほど、業務のスキルや業務に対するモチベーションを維持することが困難になります。
そこで、育児休業を長期取得する職員に対して、復帰1年前から職場復帰支援プログラムを提供し、復職時の不安解消やスキル・モチベーションの維持、回復などを支援します。
- ◆通信教育・放送大学等での自己啓発活動に要する経費を助成するほか、育児休業者にも職員人材開発センター主催の研修受講を可能とし、育児休業の期間をブラッシュアップに利用しようとする職員を支援します。
- ◆育児休業者の職場復帰や仕事と子育てとの両立に対する不安などを軽減するために、職場の情報（病院広報紙、お知らせなど）の提供、職場復帰支援研修会を開催します。

所属長

- ◆育児休業者の復職時の不安等を軽減するためにも、育児休業（予定）者に対して職場復帰支援の取組を紹介し、活用を促しましょう。
- ◆職場復帰前には育児休業者と面談を行って復帰後の勤務等の意向を確認するなど、育児休業者がスムーズに職場復帰できるよう必要な支援を行いましょう。

子育てを行う職員

- ◆スムーズに職場復帰できるよう、管理部門の提供する職場復帰支援などを積極的に活用しましょう。
- ◆復職前に所属長と面談を行うなどして、復職後の勤務等の希望を申し出ましょう。

周囲の職員

- ◆育児休業者が職場復帰したときには、休業中に変更された事務手続やシステム等について説明するなど、職場復帰がスムーズに行えるよう支援しましょう。

(4) 男性職員に対する支援（男性職員の育児休業、育児のための休暇取得の後押しシステム）

管理部門

◆必要な情報を提供することで、男性職員の育児休業や育児のための休暇について、積極的かつ計画的な取得を促進します。

- ・ 該当職員及び所属長に対して、個別に育児休業等の支援制度、休業等の取得モデルなどの情報を提供
- ・ 8日間の特別休暇（「妻の出産時の休暇3日」、「育児参加休暇」5日）の完全活用をはじめとして、できる限り長期の休暇や休業の活用（取得）を、本人及び所属長に推奨

◆育児休業等取得要件を緩和して、男性職員の育児休業、育児短時間勤務、部分休業の取得促進を図ります。

- ・ 配偶者が専業主婦又は育児休業中でも、育児休業、育児短時間勤務、部分休業の取得が可能
- ・ 子の出生から8週間以内（母体保護の休養期間）に一度育児休業を取得した場合でも、再度の育児休業取得が可能

所属長

◆該当職員が気兼ねなく積極的に休業・休暇を活用できるよう、事務分担の変更や業務の応援体制を整えるなど、職場全体で強力にサポートしあえる環境をつくりましょう。

子育てを行う職員（男性職員）

- ◆最低限、8日間の特別休暇を活用しましょう。
- ◆配偶者の出産予定情報や休業・休暇取得希望はできるだけ早期に申し出て、計画的に休みましょう。
- ◆男性職員は、積極的に子育てを行って父親としての責任を果たすとともに、子育ての喜びや楽しさを実感しましょう。

周囲の職員

◆該当職員は、どうしても休むことに気兼ねしてしまうものです。気兼ねなく育児に関われるよう支援しましょう。

数値目標 ⇒ 平成26年度までに、妻の出産時の休暇・育児参加休暇の取得者率を100%とする。

（妻の出産時の休暇・育児参加休暇取得者率の算出方法）

妻の出産時休暇・育児参加休暇を取得した職員数

対象期間内に子が誕生した職員数

= 取得者率 (%)



仕事と子育てを両立できる環境づくり

固定的な性別役割分担意識や仕事優先の職場意識を解消し、男性も女性も働きながら子育てのできる環境づくりを進めます。

そのため、院内保育施設の活用、女性職員支援室による支援を充実します。

また、時間外勤務の縮減、休暇の取得促進を図り、子育て中の職員を含めたすべての職員の働き方の見直しを進めます。

(1) 育児短時間勤務職員等に対する支援と時間外勤務の縮減

管理部門

- ◆育児短時間勤務や部分休業の積極的な取得をより一層促進するため、当該制度を利用する職員に対して支援を行います。
 - ・育児短時間勤務や部分休業取得者に対する代替職員(非常勤職員)の配置(所属の負担の軽減にも配慮)
- ◆ワークライフバランスの推進に向け、働き方の見直しや業務の整理・効率化による時間外勤務削減の取組を強く推進します。
 - 〔 ・各病院独自の時間外勤務削減の取組の実施
・会議、委員会等の整理、実施方法の工夫 〕
- ◆妊娠中職員及び3歳未満の子を養育する職員が請求した場合には、原則として時間外勤務をさせないこととします。

所属長

- ◆職員の時間外勤務の実態を的確に把握しましょう。
- ◆所属内に「帰りづらい雰囲気」がないか気を配りましょう。緊急の場合を除き、終業直前や終業時刻以降の新たな業務指示は行わないようにしましょう。
- ◆業務改善や事務処理の簡素・合理化を進めて、時間外勤務を縮減しましょう。
- ◆必要に応じて、業務分担を変更したりしながら、特定の職員や担当に業務が集中しないように配慮しましょう。

全職員

- ◆お互いに声を掛け合い、「帰りやすい雰囲気」づくりを進めましょう。
- ◆業務見直しや事務処理の簡素・合理化を進めて、時間外勤務を縮減しましょう。

数値目標 ⇒ **平成26年までに、
時間外勤務の1人当たり総時間を平成21年と比較して、
10%以上削減します。**

*時間外勤務の1人当たり総時間(平成21年実績)

鳥取県(病院局) … 214時間

中央病院 … 211時間 厚生病院… 222時間

(2) 計画的な休暇の取得促進

管理部門

- ◆年次有給休暇の集中取得を促進するほか、盆時期、ゴールデンウィークや夏休みの年次有給休暇の積極的な取得を職員に促します。併せて、会議設定に配慮する等、休暇を取得しやすい対応を行うよう所属長に徹底します。
- ◆休暇計画表を活用して年次有給休暇の計画的な取得を進めます。交代制勤務の部署においては、勤務割当時に連続休暇や計画的な年次有給休暇の取得を進めます。
 - 〔 ・普段から、子育てや家庭などについて職場で話しやすい環境や職員相互で配慮し合える雰囲気づくりを進め、家族の行事や記念日などに休みやすい環境づくりを促進 〕
- ◆「子の看護休暇」の適用範囲を「中学校就学前まで」に、また、取得できる日数を子ども一人につき5日(上限は10日)までに拡充します。

所属長

- ◆それぞれの休暇の意義について認識を深めるとともに、所属内に「休暇を取りやすい雰囲気」をつくりましょう。
- ◆子育てや家庭、地域での活動等について、日頃、職場で話しやすい環境づくりを進めましょう。

- ◆ 休暇計画表を活用し、職員が計画的に休暇を取得できる環境を整備しましょう。特に、連休や夏休みなどには交代でまとまった休暇を取得するよう職員に呼びかけましょう。
- ◆ 子育て中の職員は子どもの病気や学校行事などで休暇を必要とする機会が多いということを理解し、休暇の取得について配慮しましょう。

全職員

- ◆ お互いに声を掛け合い、「休暇を取りやすい雰囲気」づくりを進めましょう。
- ◆ 家族の記念日や地域活動への参加、リフレッシュ等に年次有給休暇を積極的に活用しましょう。
- ◆ 休暇計画表を活用し、計画的に年次有給休暇を取得しましょう。

**数値目標 ⇒ 平成26年度までに、
年次有給休暇の1人当たり年間平均取得日数を、平成21年と比較して1日以上増えるようにします。**

* 年次有給休暇の1人当たり年間平均取得日数（平成21年実績）
鳥取県（病院局） …… 8.5日
中央病院 …… 7.2日 厚生病院 …… 10.7日

(3) 職場環境の点検・整備

管理部門

- ◆ 職場環境推進員が職場環境全般に関する苦情相談を受け付けます。
- ◆ 院内保育施設による両立支援
利用者の要望等を聞きながら、より利用しやすい体制等の整備を行います。
〔・ 交替制勤務に対応する運営時間の検討・整備
・ 保育施設職員、保護者、病院3者での意見交換会できめ細かく要望を把握〕
- ◆ 女性職員支援室による支援等
職場環境改善のための相談窓口、定期的な意識調査、勤務形態の多様化等への対応を行います。
〔・ 女性職員専用の相談窓口の開設
・ 困り事相談窓口の開設
・ 短時間勤務・宿日直・複数担当医など多様な勤務形態の希望調査
・ 女性職員の仮泊室等の施設改善要望の把握
・ ストレス調査の実施
・ キャリアアップ支援（研修旅費の別枠支給、関係図書整備等）に実施〕

所属長

- ◆ 誰もが働きやすい職場づくりを進めましょう。
- ◆ 職員が悩みを抱え込まないよう、困ったときに相談しやすい雰囲気づくりを進めましょう。
- ◆ 職員同士で協力し合える関係を築きましょう。

(4) 職場環境づくりを進める所属長への支援

管理部門

- ◆ 男性も女性も働きながら子育てのできる環境づくりを進めるためには、まずは所属長が仕事と子育ての両立について十分理解し、支援のための取組を実践することが重要です。
このため、職場環境改善につながる研修等の実施を通して、随時、所属長へ職場環境改善情報を提供します。

所属長

- ◆ 職場環境改善に関する情報を活用して、職場全体で職員の仕事と子育ての両立を支援できるよう、率先して職場環境改善に取り組みましょう。

全職員

- ◆ 職場環境とは、職員一人ひとりの業務などへの取組姿勢の結果です。職場環境の問題や課題を職場全体で共有し、また、一人ひとりの問題や課題でもあるとの自覚を持って改善に取り組みましょう。

視点2 楽しい子育て ～子育てを楽しもう！～

子どもを生み、育てることには、責任ある喜びや楽しさがあります。親となつてはじめて味わえる貴重な経験です。親の誰もが感じるはずの子育ての喜びや楽しさを周囲に発信し、共有する取組を進めていくことで、職員の中に子どもや子育てを応援していこうという気運を醸成するとともに、子育てに対する不安感や負担感の軽減を図ります。

また、子育ての貴重な体験を共有しながら、子育てに向けた気運を醸成していくためには、職場内外での多様な人間関係の構築やその中のコミュニケーションの向上も大切です。また、これから親となる職員にとっては、多様な人間関係の中で新たな出会いもあるはずで、こうしたことから、一人ひとりのより楽しい子育てに向けて、人と人との出会いや交流を促進します。

子育ての喜びや楽しさの共有

子どもを持つ喜び、子どもを育てる楽しさを、親である職員が発信し、共有できる場面を作り、子どもや子育てをみんなで応援していこうという気運の醸成を図ります。

(1) 子育て体験談の発信（子育て応援メッセージ）

管理部門

- ◆毎月19日を「育児の日」とし、職員の子育て体験談や子育てに関する明るい話題などを「子育て応援メッセージ」として全職員に発信します。

所属長

- ◆産休、育児休業中の職員も含む所属職員全員へこの子育て応援メッセージを周知し、子どもや子育てを応援する取組に積極的に参加しようという気運を高めましょう。

子育てを行う職員

- ◆子育ての喜びや楽しさについて積極的に発信し、子どもや子育てを応援していこうという気運を高めましょう。

全職員

- ◆子どもや子育てに関心を持ちましょう。
- ◆子どもや子育てを応援する取組に積極的に参加しましょう。

(2) 職員による子育て情報交換の場の提供

管理部門

- ◆女性職員支援室（中央病院）による支援

育児と復職支援に関する懇話会、女性職員との懇話会、子育て先輩職員との懇話会、仕事と子育て両立講演会等を開催して、育児に関する情報提供や情報交換の機会を提供します。また、情報交換等ができる場所（スタッフルーム）を整えます。

子育てを行う職員

- ◆仕事と子育ての両立について、日頃感じていることを「話す」、「聞く」ことで、より前向きな気持ちや仲間意識の醸成、多様な人間関係の構築など、さまざまなものが得られるはずです。是非参加してみましよう。

全職員

- ◆現在は子育てと関係がなくても、あなたの一言が次世代を担う子どもや子育て中の職員の大きな応援になるはずです。積極的に参加しましょう。

支援制度の周知と活用

出産や子育てに対する不安感や負担感は、支援制度を知り、活用することで軽減されます。また、所属長が支援制度を理解することで、子育てしやすい職場環境づくりを進めることができるとともに、離職防止にもつながります。

支援制度の周知と活用を進めるため、子育て支援ハンドブックを活用して、子育てに関する支援制度などの情報を継続して提供します。

(1) 子育て支援ハンドブックによる情報提供

管理部門

- ◆子育てに関する支援制度、子育てに関する相談窓口の案内などを整理し、職員の誰もが子育てに関して知りたい情報を提供します（特に人事異動時、新規採用時）。

所属長

- ◆子育てに関する支援制度を理解し、所属職員に対して積極的な活用を促すなど、子育てしやすい職場環境づくりを進めましょう。

子育てを行う職員

- ◆それぞれの状況に応じて、子育てに関する支援制度を有効に活用しましょう。
- ◆分からないこと、疑問に感じる事、悩んでいることなど、気軽に相談しましょう。

周囲の職員

- ◆子育て支援制度を理解し、子育てを行う職員を応援しましょう。