

次世代育成支援対策推進支援法に基づいて、職員が仕事と子育てを両立しながらその能力を十分に発揮するための職場環境の整備に努める。

1. 計画期間等

(1) 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とする。

(2) 計画の見直し

計画期間中において人事制度の改定、職員からの要望等に応じて随時弾力的に見直し、変更できるものとする。

2. 計画行動に掲げる目標及び対策

(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

①妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の職員に対して、支援制度を周知するとともに情報を提供する。

○妊娠中に利用できる支援制度

- ・産前休暇

○出産後に利用できる支援制度

- ・産後休暇
- ・看護休暇
- ・育児休業
- ・育児短時間勤務制度
- ・院内保育園

(1日最大2時間まで30分単位で取得可)

- ・育児のための深夜業の制限
- ・育児のための時間外労働の制限

(介護休業(介護短時間勤務制度・深夜業の制限・時間外労働の制限・対象家族1人につき3回まで分割取得可))

②子供の出生時における父親の育児休暇取得の促進

出産後8週間以内の父親の育児休業を促進する。

男性の育児休業等取得率について（令和6年度）

- ・育児休業等の取得割合 … 38.5%
- ・育児休業等と育児目的休暇の取得割合 … 46.2%

《目標》

- ・育児休業取得率は、次の水準を目指すものとする。
男性職員 … 50%以上
女性職員 … 100%を維持する

（2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

①時間外労働の縮減

時間外労働は、例外的な場合に行われるものであるという認識を徹底し、帰宅しやすい職場環境を構築する。

○時間外労働の指示命令を徹底する。

○労働の実態にあわせた労働時間を管理する。

②多様な勤務時間の設定

一ヶ月単位の変形労働時間制を導入し、職員個々人の事情に合わせてより柔軟な勤務を可能とする。

③年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得について、取得を促進するために取得しやすい職場環境を構築する。

④休暇制度の充実

取得期間が限定されていた季節休暇の取得期間を拡大し、年次有給休暇と併せてより柔軟な休暇取得を可能とする。

《目標》

- ・職員の時間外労働及び休日労働時間数について、1か月平均10時間未満を維持する。

（3）その他の次世代育成支援対策

①地域貢献活動の支援

地域における中・高校生の職場体験やインターンシップ等を積極的に受け入れる。

②出退勤管理システムを導入し、時間外勤務の抑制や年次有給休暇取得の推進を行う。

③ハラスメント防止委員会を設置して、全職員からアンケート調査を実施するなどマタニティハラスメントに努める。