

中空知衛生施設組合特定事業主行動計画(第2期)

令和8年4月

中空知衛生施設組合

中空知衛生施設組合特定事業主行動計画

本計画は、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。)第19条第1項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。以下「女性活躍推進法」という。)第19条第1項に基づき策定しております。

本計画は令和7年度で終了することに伴い、改訂することとなりました。

この度の計画の改訂により、職場全体で職員の子育てを応援していくとともに、男性職員の育児参加の促進と介護離職のない働きやすい職場、職員一人ひとりがやりがいと働きがいをもって能力を十分に発揮できる職場環境を目指してまいります。

1. 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間として取り組んでまいります。

2. 計画の対象職員

本計画は、組合管理者が任命するすべての職員を対象とします。

3. 計画の推進体制

計画をより効果的に推進するため、事務局長を中心に全ての職員が主体的に関わり、協力していく職場風土の醸成を図るとともに、次世代育成支援対策及び女性活躍推進施策について周知・啓発等を行います。また、各年度における実施状況の把握、点検及び公表を実施し、状況に応じて、今後の対策や計画の見直しを図ります。

4. 現状把握

女性活躍推進法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成27年内閣府令第61号)第2条及び次世代法第19条第3項に基づき、組合の状況を把握し、分析を行いました。

・採用者に占める女性割合

区分	採用者数	割合
男性	1人	33.3%
女性	2人	66.7%
合計	3人	100.0%

現在籍職員(令和8年3月現在)

構成市町からの派遣職員 4人(男性4人)

組合採用の職員 0人

組合採用の会計年度任用職員 3人(男性1人、女性2人)

※令和7年度職員採用

組合採用の会計年度任用職員 1人(男性1人)

・離職率の男女の差異

自己都合による退職者なし

- ・年次有給休暇取得状況(1年の年次有給休暇等が20日以上付与されたもの)

区分	取得日数	
	男性平均	女性平均
令和6年度	17.47日	—

- ・職員1人当たりの1月当たりの時間外勤務時間

	男性	女性
令和6年度	0.38時間	0.25時間

- ・管理的地位に占める女性職員の割合(課長級以上の職員)

	全管理職員数	女性管理職員数	女性の割合
平成6年度	2人	0人	0%

- ・役職段階に占める女性職員の割合(うち女性職員数、女性の占める割合)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
局長			1(0、0%)
次長(主幹)	1(0、0%)	1(0、0%)	1(0、0%)
副主幹	1(0、0%)	1(0、0%)	
主査	1(0、0%)	1(0、0%)	1(0、0%)
主事	1(0、0%)	1(0、0%)	1(0、0%)
会計年度任用職員	2(2、100%)	2(2、100%)	2(2、100%)
全体	6(2、33%)	6(2、33%)	6(2、33%)

- ・男女別の育休取得率・取得期間の分布状況

対象職員数:0人

- ・男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び取得日数の分布状況

対象職員数:0人

- ・セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

セクシュアル・ハラスメント等に関する研修機会等の情報提供と共に、研修に参加しやすい環境づくりに努めている。

5. 現状分析

現在プロパー職員はおらず、構成市町からの派遣職員4名、会計年度任用職員3名(男性1名、女性職員2名)の計7名で構成されています。

職員に占める女性の割合は、28.6%であり、直近での採用者(会計年度任用職員)に占める女性割合は66.7%であります。男女の平均継続勤務年数の差異については、退職者はなく、男女差はありません。

また、長時間労働の実態はなく、管理職に占める女性割合については、構成市町からの派遣ということもあり、現在おりませんが、少人数体制であり、新規採用を行っていない状況から、職

業生活に関する機会の提供に関する目標は設定せず、今後新規に職員採用を開始するなどの状況変化に応じて見直しを行い、数値目標を設定することとします。

また、現段階では育児休業取得予定者はなく、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、対象者はありません。

年次有給休暇の取得については、男性平均17.47日、女性平均16.50日と、個人によって差異がある状況です。

今後は育児だけでなく家族の介護が必要となるケースも見込まれるため、関係制度の周知と育児と介護が必要となった時には、速やかに育児休暇と介護休暇が取得できる職場環境づくりをします。

6. 数値目標

現状把握及び分析内容を踏まえ、以下の数値目標を設定します。

(1) 年次有給休暇の取得の促進

目標値：年次有給休暇の取得日数 17.47日以上

〈目標達成のための取り組み内容〉

- ・各自が計画的な年次有給休暇取得を目指します。
- ・職員がお互いに取得しやすい職場環境を作ります。
- ・子どもの学校行事や地域活動への参加等、年次有給休暇の積極的な取得促進を図ります。

(2) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

目標値：子の看護休暇等取得を希望する職員が100%取得

〈目標達成のための取り組み内容〉

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知徹底するとともに、急に休む必要が生じた場合にも、円滑に休暇が取得できるよう、日頃から周囲の職員とコミュニケーションをとり、業務を見える化し、支障が出ないようにする他、従来の考え方にとらわれず、男女の隔てなく、役割分担を見直し、働きやすい環境づくりをします。

(3) 介護休暇の取得の促進

目標値：介護休暇を希望する職員が100%取得

〈目標達成のための取り組み内容〉

介護に直面する職員が出た場合に、介護による離職を防止するため、介護に直面した職員が申出をした場合に、担当職員が不在でもだれかがフォローできるように、日頃から周囲の職員とコミュニケーションを図りながら、制度の周知と意向確認の徹底。円滑に休暇が取得できるよう、男女の隔てなく、役割分担を見直し、働きやすい環境づくりをします。