伊南行政組合　特定事業主行動計画

令和７年４月１日
伊 南 行 政 組 合 長

Ⅰ　はじめに

１　計画策定の趣旨

わが国では急速な少子化と家庭及び地域を取り巻く環境の変化が進行し、平成１５年７月の「次世代育成支援対策推進法」成立を受け、平成１７年４月１日に次世代育成特定事業主行動計画を策定しました。

また、平成２７年８月には、女性の就業率の向上や出産育児に伴う離職を防ぐとともに、女性の個性と能力が十分発揮できる社会を実現するための「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が１０年間の時限立法として成立しました。

この計画は、両法の趣旨を実現するため、本組合として具体的な行動計画や目標値を設定し、職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図るとともに、女性の能力と個性を十分発揮できる職場を目指し策定するものです。

そのためには、男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、一人ひとりが、この計画の内容を自分自身にかかわることとして捉え、身近な職場単位で互いに助け合い、実現していくことが必要です。

平成１７年４月１日
平成２８年４月１日（一部改訂）
令和７年４月１日（一部改訂）

２　計画の期間

令和７年４月１日から令和１７年３月３１日までの１０年間を計画期間とし、必要に応じて見直すこととします。

Ⅱ　具体的な計画の内容

1　職員の仕事と家庭の両立の推進

（1）子育て支援制度の理解向上について

子育て支援に関する制度をまとめて周知を行い、職員の子育て支援制度についての理解を深めます。

＜主な子育て支援制度＞

出産及び育児に係る休暇制度		具体的な内容
出産する予定の女性職員（産前産後休暇）	産前８週間（多胎妊娠の場合にあっては 14 週間）	出産の日までの申し出た期間
	産後８週間	出産の日の翌日から８週間を経過する日までの期間
妊娠中又は出産後１年以内の女子職員が母子保健法（昭和 40 年法律第 141 号）に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合		・妊娠満 23 週まで　４週に１回 ・満 24 週～35 週まで　２週に１回 ・満 36 週から出産まで　１週に１回 ・産後１年まで　その間に１回 （その都度必要と認める期間）
小学校第３学年修了前までの子を養育する職員が、その子の看護等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 （子の看護等休暇） ・病気、けが ・予防接種、健康診断 ・感染症に伴う学級閉鎖等 ・入園（入学）式、卒園式		１年につき５日（対象となる子が２人以上の場合にあっては、10 日）を超えない範囲内で必要と認める期間

その他の休暇等	給与の支給有無	具体的な内容
育児休業	無給	産後休暇（８週間）の終わった翌日から、子が満３歳に達する日までの期間
育児時間（部分休業）	無給 ＊時間単位で給与減額	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が正規の勤務時間始め又は終わりに１日につき２時間以内で勤務しないことができる。
育児短時間勤務	勤務形態に応じ給与支給	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、次に掲げる勤務の形態及び勤務時間帯等を選択して勤務することができる。 （１月以上１年以下で行う。） ①週５日、１日３時間 55 分勤務 ②週５日、１日４時間 55 分勤務 ③週３日、１日７時間 45 分勤務 ④週３日、うち２日７時間 45 分勤務 １日３時間 55 分勤務

（２）男性職員の育児参加について

男性職員の育児参加を促進するため、育児休業等の積極的な活用を促します。

＜男性職員のみが取得できる休暇制度＞

出産及び育児に係る休暇制度	具体的な内容
配偶者の出産	出産に伴い必要と認められる入院の付き添い等を行う場合に、２日の範囲内の期間
配偶者が出産する場合において、当該出産に係る子又は義務教育の過程を終了するまでの子を養育する場合	出産予定日の６週間（多胎妊娠の場合は、14 週間）前の日から出産の日後８週間を経過するまでの期間内における５日の範囲内の期間

（３）育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業等の取得しやすい職場環境の整備とともに、休業後の円滑な職場復帰のため、管理監督者や周囲の職員の理解と協力が必要です。

管理監督者	・子供が生まれた全ての男性職員の育児に伴う休暇・休業取得の相談に応じ１か月以上の取得を目指し、計画を作成する。 ・必要に応じ業務分担の見直しを行う。 ・休暇取得中の職員に対し、広報誌等の送付を行うなど、定期的に連絡をとる。
休暇取得職員	・早めに所属長や上司に報告し、職場の協力を得やすい雰囲気づくりに努める。 ・休暇制度について正しい知識を持ち、制度を積極的に活用する。
職場	・休業明けの職員が順調に職場の雰囲気に慣れることができるように配慮する。 ・職員は、思いやりと支えあいの気持ちを持って、他の職員への配慮を心掛ける。 ・復帰におけるＯＪＴ（業務に必要な知識や技術を習得する訓練）研修等を実施する。

（４）超過勤務縮減のための意識啓発等

各所属長は、職員の時間外勤務状況等を把握し、超過勤務の多い職員がいる場合には、事務分担を改めるなど、改善策を検討し、定時退庁の推進と時間外勤務の削減に向けた意識啓発に努めます。

（５）休暇の取得の促進

年次有給休暇を利用して家庭生活、地域生活、自己啓発、レクリエーション等を充実させることは、生活の質を向上させるだけでなく、仕事の生産性向上にも繋がるため、効率的に仕事を進め、計画的に休暇取得ができるよう努めます。

（６）託児施設の利用について

昭和伊南総合病院内託児施設について、病院職員の利用希望を調査し、利用拡大に向け検討を行います。

２　女性職員の活躍推進に向けた取組み

（１）女性職員の現状

①女性職員の割合

（平成 28 年 3 月 31 日現在）

	正規職員（人）	比率（%）	全体（臨時職員を含む）（人）	比率（%）
男	１００	２９．１	１０５	２２．８
女	２４４	７０．９	３５６	７７．２
計	３４４	１００	４６１	１００

（令和 7 年 3 月 31 日現在）

	正規職員（人）	比率（%）	全体（会計年度任用職員を含む）（人）	比率（%）
男	１０４	２９．９	１１４	２２．８
女	２４４	７０．１	３８６	７７．２
計	３４８	１００	５００	１００

②採用職員の女性割合（令和 6 年 4 月 1 日現在）

職　種	割　合
常勤職員	５６．７％
非常勤職員	９４．６％

③職員の離職率（令和 6 年 3 月 31 日現在）

職　種	割　合
男性職員	９．８０％
女性職員	４．８２％

④管理職の女性割合

	平成 28 年 3 月 31 日現在	令和 7 年 3 月 31 日現在
管理職（課長級以上）	３６．４％	３３．３％
監督職（係長級）	５８．７％	６０．７％

（２）超過勤務の状況

（令和５年度）

医師		看護職		コメディカル職		事務職	
職員数（人）	時間（H/月）	職員数（人）	時間（H/月）	職員数（人）	時間（H/月）	職員数（人）	時間（H/月）
27.8	26.5	243.7	6.3	114.6	5.4	54.6	9.1

※1　会計年度任用職員、臨時職員を含む。

※2　職員数及び時間は、年度総計の平均値

（３）男性職員の育児休業等の取得促進

①男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和５年４月～令和６年３月）

	取得率（%）	平均取得日数（日）
男	５０	３０
女	１００	３９０

②男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（令和５年４月～令和６年３月）

	取得率（%）	平均取得日数（日）
男	５０	２

３　今後の取組み・数値目標

当組合においては、病院事業が主となっており、その特性から女性職員が多く、その個性と能力を十分に発揮できる職場環境の整備を進めます。また、職員が仕事と家庭を両立できるよう、男性が育児・家事へ参加しやすい職場環境の整備を進めます。

その上で、次世代育成・女性職員の活躍推進に向け、次の目標を設定します。

① 管理職（課長級以上）に占める女性割合の３０％以上を維持する。
② 次期管理職を担う監督職（係長級）に占める女性割合の５０％以上を維持する。
③ 管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの年間超過勤務時間数を３６０時間以内にする。
④ 男性職員による育児休業の取得率を８５％以上にする。
⑤ 男性職員の育児に伴う休暇・休業取得１か月以上を目指す。