

伊南行政組合次世代育成特定事業主行動計画

及び女性活躍推進法特定事業主行動計画

はじめに

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」が平成37年度まで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）

伊南行政組合長

伊南行政組合議会議長

伊南行政組合代表監査委員

昭和伊南総合病院 病院事業管理者職務代理者

I 次世代育成特定事業主行動計画

I-1 次世代育成特定事業主行動計画の目的

- 1 職員の仕事と子育ての両立の推進
- 2 伊南行政組合全体で取り組むという姿勢
- 3 伊南行政組合の実情を踏まえた取組の推進
- 4 取組の効果
- 5 社会全体による支援
- 6 地域における子育ての支援

以上の基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表することとする。

I-2 計画の期間

「次世代育成支援対策推進法」は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法として制定され、平成26年4月には、その有効期限が平成37年3月31日まで延長された。

本計画は、「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とあわせ、平成28年4月1日から平成37年3月31日までの間をその計画期間とし、概ね3年経過後に見直しを行うものとする。

I-3 計画の実施に当たって

- 1 次世代育成支援及び女性活躍支援対策を推進するため、伊南行政組合助役を委員長として部課長等で構成する特定事業主行動計画推進委員会を設置し、所属ごとに人事担当者等の幹事を置く。
- 2 特定事業主行動計画推進委員会は、次世代育成支援及び女性活躍支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- 3 特定事業主行動計画推進委員会幹事は、仕事と子育ての両立、女性職員の活躍推進等についての相談・情報提供を行う窓口となる。
- 4 伊南行政組合では病院など、多様な職種を含んでおり、計画の推進に当たってはこれらの職に即した行動となるよう配慮する。
- 5 本計画の実施状況については、各年度ごとに、特定事業主行動計画推進委員会において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

I-4 具体的な計画の内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図る。

(実施時期；平成17年度から)

② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。

(実施時期；平成17年度から)

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇について、計画的に休暇を取得できるよう職場環境を整え、取得促進を図る。

(実施時期；平成17年度から)

(3) 育児休業等を取得しやすい環境整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

① 育児休業等に関する資料を各職場に配布し、制度の周知を図るとともに、業務分担の見直しを検討するなどして、特に男性職員の育児休業等の取得促進につながるよう制度の周知徹底を図る。

(実施時期；平成17年度から)

② 育児休業Q&A等を作成し、育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。

(実施時期；平成20年度から)

③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

(実施時期；平成17年度から)

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

① 3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした「男性職員の育児参加プログラム」を実施する。

(実施時期；平成20年度から)

② 各局課による会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

(実施時期；平成17年度から)

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌等の送付等を行う。

(実施時期；平成17年度から)

② 復職における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。

(実施時期；平成17年度から)

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

(実施時期；平成17年度から)

オ その他

育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮する。

(実施時期；平成17年度から)

(4) 託児施設の利用等

- ① 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調査を実施し、利用拡大に向けた検討を行う。

(検討時期；平成20年度)

- ② 伊南行政組合管内の保育施設等に関する情報を収集し、情報提供を行う。

(実施時期；平成17年度から)

(5) 超過勤務の縮減

ア 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

(実施時期；平成17年度から)

- ② 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用し、会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう心掛ける。

(実施時期；平成17年度から)

イ 超過勤務縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務の目安時間を上限とするなど、超過勤務時間縮減のため努力する。

(実施時期；平成17年度から)

- ② 各局課ごとの超過勤務の状況を人事担当者等が把握し、超過勤務の多い職場のヒヤリングを行ったうえで、注意喚起する。

(実施時期；平成17年度から)

- ③ 人事担当者は、各局課ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して所属長に報告し、改善策を検討する。

(実施時期；平成17年度から)

- ④ 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて職員への意識啓発を図る。

(実施時期；平成20年度から)

- ⑤ 各局課における超過勤務縮減のための取組事例を収集し、縮減策の検討を深

める。

(実施時期；平成20年度から)

- ⑥ 各局課の長は「時短推進員」を兼ね、組織的な取組を推進する。

(実施時期；平成17年度から)

ウ その他

超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させる。

(実施時期；平成17年度から)

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得推進

- ① 職員が年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。

(実施時期；平成17年度から)

- ② 各局課による会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。

(実施時期；平成17年度から)

- ③ 所属長は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。

(実施時期；平成17年度から)

- ④ 人事担当者は、年次休暇の取得状況を確認し、取得率の低い局課の管理職からヒヤリングを行ったうえ、対応を検討する。

(実施時期；平成17年度から)

- ⑤ 各局課の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。

(実施時期；平成17年度から)

- ⑥ 各局課において、おおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇促進を図る。

(実施時期；平成20年度から)

- ⑦ 休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図る。

(実施時期；平成17年度から)

- ⑧ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、相互応援ができる体制を整備する。

(実施時期；平成17年度から)

- ⑨ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。

(実施時期；平成17年度から)

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。

(実施時期；平成17年度から)

② 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。

(実施時期；平成17年度から)

③ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議を自粛する。

(実施時期；平成17年度から)

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、職場内の協力体制を整え、取得できる雰囲気醸成を図る。

(実施時期；平成17年度から)

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正について、情報提供及び意識啓発に努める。

(実施時期；平成17年度から)

② 女性の管理・監督職による「キャリア相談員」を設置し、女性職員の相談に応じる。

(実施時期；平成20年度から)

③ セクシャルハラスメント防止のための研修会を開催する。

(実施時期；平成17年度から)

④ 「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図る。

(実施時期；平成17年度から)

2 その他の次世代育成支援対策に関するもの

(1) 子育てバリアフリーの促進

① 来院者の多い昭和伊南総合病において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行う。

(実施時期；平成17年度から)

② 昭和伊南総合病院に来院者用の授乳室を設置する。

(実施時期；平成17年度から)

③ 子どもを連れて人が気兼ねなく来所できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(実施時期；平成17年度から)

(2) 子ども・子育てに関する地域活動への貢献

ア 子どもの体験活動等の支援

① 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

(実施時期；平成20年度から)

- ② 希望があれば、小中学校に職員を派遣し、特別授業を実施する。

(実施時期；平成20年度から)

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故防止について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

(実施時期；平成17年度から)

- ② 公用車の運転者に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

(実施時期；平成17年度から)

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(実施時期；平成17年度から)

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 子どもを対象とした職場体験を実施する。

(実施時期；平成17年度から)

- ② 職員共済組合の福利厚生事業として行われるレクリエーション等の活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように働きかける。

(実施時期；平成17年度から)

(4) 学習機会の提供等による家族の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行う。

(実施時期；平成20年度から)

Ⅱ 女性活躍推進法特定事業主行動計画

Ⅱ-1 女性活躍推進法特定事業主行動計画の目的

本組合における女性の活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）の趣旨に則り、女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍するため、法第15条の規定に基づき、次に定める事項について状況把握・課題分析を行い、その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画を策定し、公表等することによりその推進を図る。

Ⅱ-2 状況把握・課題分析の項目

- 1 職員に占める女性職員の割合
- 2 男女の平均継続勤続年数の差異
- 3 職員の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況
- 4 管理職に占める女性職員の割合
- 5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- 6 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- 7 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

Ⅱ-3 上記の状況

現在、当組合においては、病院事業が主となっており、その特性から女性数が多く、その個性と能力を十分に発揮できる職場環境が整備されている。また、管理職への女性職員の登用も必要不可欠な状況にある。

そのうえで、上記項目の状況把握・課題分析については次のとおり。

- 1 職員に占める女性職員の割合（平成28年3月31日現在）

	正規職員（人）	比率（％）	職員（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

- 2 男女の平均継続勤続年数の差異（平成28年3月31日現在）

	正規職員（人）	年数（年）	職員（臨時職員を含む）（人）	年数（年）
男	100	12.2	105	11.8
女	244	14.5	356	11.0
計	344		461	

3 職員の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況（平成 27 年度）

医師		看護職		コメディカル職		事務職	
職員数 (人)	時 間 (H)	職員数 (人)	時 間 (H)	職員数 (人)	時 間 (H)	職員数 (人)	時 間 (H)
28.2	12.2	241.3	4.1	124.2	4.8	53.3	3.8

※1 臨時職員を含む。

※2 職員数及び時間は、年度総計の平均値

4 管理職に占める女性職員の割合（平成 28 年 3 月 31 日現在）

(1) 伊南行政組合全体

管理職数 (人)	男 (人)	女 (人)	比率 (男 : 女)
13	9	4	69 : 31

(2) 病院職員

管理職数 (人)	男 (人)	女 (人)	比率 (男 : 女)
11	7	4	64 : 36

5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成 28 年 3 月 31 日現在）

(1) 伊南行政組合全体

監督者数 (人)	男 (人)	女 (人)	比率 (男 : 女)
47	20	27	43 : 57

(2) 病院職員

監督者数 (人)	男 (人)	女 (人)	比率 (男 : 女)
46	19	27	41 : 59

※監督者＝看護師長、看護副師長、副部長、技師長、副技師長
課長補佐、係長、担当幹、室長をいう。

6 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

(平成 25 年度に育休開始者～平成 27 年度育休が確定した者)

	取得者数 (人)	取得率 (%)	平均取得期間 (月)
男	1	100	1
女	28	100	1.3

7 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

(平成 25 年度～平成 27 年度)

	取得者数 (人)	平均取得日数期間 (日)
男	2	2

II-4 計画の実施に当たって

前述の「I-3 計画の実施に当たって」による。

II-5 計画の期間

本計画は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日までを計画期間とし、概ね 3 年経過後に見直しを行うものとする。

II-6 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

- 1 管理職（課長級以上）に占める女性割合の 30% を維持する。
平成 28 年 3 月 31 日現在の数値 男：女 69.2%：30.8%
- 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% を維持する。
平成 28 年 3 月 31 日現在の数値 男：女 42.6%：57.3%