

第2次
西知多医療厚生組合
特定事業主行動計画

令和8年(2026年)3月

西知多医療厚生組合

目次

1	はじめに.....	1
2	計画期間及び目標年度.....	1
3	計画の推進体制等.....	2
4	前回計画の取組結果.....	2
5	現状と課題.....	3
6	目標設定及び取組内容.....	4

1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化を踏まえ、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、職場・地域における子育てしやすい環境の整備に向け、平成 15 年(2003 年)に次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)が制定されました。

次世代育成支援対策推進法では、次世代育成支援対策の推進を図るに当たり、地方公共団体等の機関(以下「特定事業主」という。)においては、職員の仕事と家庭の両立等に関し、国が策定した行動計画策定指針に即して、目標、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定し、公表することが義務付けられています。

また、平成 27 年(2015 年)には、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が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ことを目指し、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。)が制定されました。

女性活躍推進法においても、特定事業主が女性の職業生活における活躍に関する状況を把握・分析した上で、目標、目標達成のための取組の内容等を記載した行動計画の策定・公表が義務付けられています。

この次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法は、職業生活と家庭生活の両立を目指す方向性が一致しており、各法律の背景や課題には共通する点が多いことから、一体的に取り組むことで高い成果を得ることが期待できます。

そこで、西知多医療厚生組合では、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体化し、令和 3 年(2021 年)3 月に「西知多医療厚生組合特定事業主行動計画」を策定しました。令和 8 年(2026 年)3 月をもって計画期間が終了となることから、これまで取り組んできた計画の進捗状況や制度目標の見直し等の状況を踏まえ、このたび、次期計画を策定しました。

引き続き、次代の社会を担う子どもの健全な育成や性別を問わず本人の意思が尊重され、職場でも家庭でも活躍できる環境づくりを進めていきます。

2 計画期間及び目標年度

本計画の計画期間は令和 8 年(2026 年)4 月 1 日から令和 13 年(2031 年)3 月 31 日までの 5 年間とし、目標年度は計画期間の取組結果を反映できる令和 12 年度(2030 年度)とします。

3 計画の推進体制等

- (1) 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。
- (2) 次世代育成支援対策及び女性活躍推進施策に関する相談窓口を設置します。
- (3) 毎年、実施状況を点検・評価し、必要に応じてその後の取組等に反映させます。
- (4) 毎年、本計画に基づく前年度の取組の実施状況をホームページで公表します。

4 前回計画の取組結果

(1) 概要

職場でも家庭でも活躍できる環境づくりに取り組むため、次のとおり目標値を設定し、取り組んできました。

年次有給休暇の取得日数など多くの項目で目標を達成した一方、一部達成できていない項目もあり、継続して取り組んでいく必要があります。

項目	設定指標		基準値 (令和元年度)	目標値	取組結果 (令和6年度)
1	年次有給休暇の取得日数		11.5日	14日	14.5日
2	時間外勤務 (超過勤務) の状況	時間外勤務時間 (1人当たり月平均)	12.5時間	10時間以下	15.6時間
		時間外勤務の上限 を超えた職員数	78人	50人以内	108人
3	育児休業取得率	男性	4.3%	10%以上	37.5%
		女性	100%	100% 維持	100%
4	男性の育児参加休暇	取得率	6.3%	20%以上	28.6%
		取得日数	0.2日	1日以上	0.9日
5	管理職の女性割合		50.7%	50%以上 維持	53.4%
6	課長級職員の女性の割合		33.0%	50%以上	45.2%

(2) 前回計画の取組成果

- ・年次有給休暇の取得については、基準値から3日増えました。取得の促進に向け、職場内の雰囲気づくり、職員やその家族の誕生日などの記念日、行事などに合わせた年次有給休暇の取得を促した結果、目標値を達成しました。
- ・時間外勤務について、研修医の人件費組替などの要因もあり、平均時間数、職員数ともに増加し、目標達成に至りませんでした。
- ・育児休業の取得について、制度に関する周知や職場の意識改革を図ったことにより、男女ともに目標値を達成し、男性については目標値を大きく上回りました。
- ・男性の育児参加休暇について、全職員への周知を図るとともに、対象者への個別周知を行った結果、取得率は大きく伸びましたが、取得日数は目標値に及びませんでした。
- ・管理職の女性の割合は目標値を上回り、課長級職員の女性の割合は基準値から大きく伸びました。

5 現状と課題

(1) 職業生活と家庭生活の両立に関連する事項(主に次世代育成支援対策推進法)

- ・項目1の年次有給休暇の取得については、休暇を取得しやすい体制や環境の整備が進んでいると考えられます。ワーク・ライフ・バランスの推進の観点からも、さらなる取得促進を図ります。
- ・項目2の時間外勤務については時間数・職員数とも増加傾向にあることから、今一度、業務の遂行体制、業務量の適切な配分など見直しを進めるとともに、全職員が業務改善の意識を持つことが必要と考えます。
- ・項目3の育児休業の取得については、子育てに積極的に参加する男性職員が増加したことから、男性の取得率が大きく向上しています。男女ともに仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備を、引き続き検討していくことが重要です。
- ・項目4の男性の育児参加休暇の取得については、一部目標値が達成できていないことから、引き続き制度の周知と、取得できる職場環境の体制整備が必要と考えます。

(2) 女性職員の活躍に関連する事項(主に女性活躍推進法)

- ・項目6の課長級職員の女性の割合は基準値から大きく伸びました。誰もが職場において存分に能力を発揮できるように、業務の効率化・各種休暇がとりやすい職場環境を整えるとともに、職員一人ひとりが自身のキャリアデザインを認識することの必要性を周知していきます。

6 目標設定及び取組内容

前計画の取組成果及び課題を踏まえ、次のとおり、目標年度における目標値を設定するとともに、目標達成に向けた取組内容を定めます。

【項目 1】年次有給休暇の取得日数の状況

ア 目標値の設定

現状値[令和 6 年度](2024 年度)	⇒	目標値[令和 12 年度](2030 年度)
平均 14.5 日		平均 16 日以上

イ 目標達成に向けた取組内容

職員全員がためらいを感じず、平等に年次有給休暇等が取得できる雰囲気づくりを推進するほか、取得日数の少ない職員には所属長が声掛けを行うなど、年次有給休暇の取得促進を図ります。

【項目 2】時間外勤務（超過勤務）の状況

ア 目標値の設定

現状値[令和 6 年度](2024 年度)	⇒	目標値[令和 12 年度](2030 年度)
時間外勤務時間 約 15.6 時間 (1 人当たり月平均) (管理職以外)		時間外勤務時間 13 時間以下 (1 人当たり月平均) (管理職以外)
時間外勤務の上限 108 人 を超えた職員数		時間外勤務の上限 80 人以内 を超えた職員数 (約 26%減)

イ 目標達成に向けた取組内容

時間外勤務の適正な運用に向け、管理職に時間外勤務の取扱いに関する周知を図り、職場全体で時間外勤務の縮減に向けた雰囲気づくりを行うとともに、職員個々の時間外勤務の縮減についての認識の徹底を図ります。

【項目 3】育児休業取得率

ア 目標値の設定

現状値[令和 6 年度](2024 年度)	⇒	目標値[令和 12 年度](2030 年度)
男性 37.5%		男性 50%以上
女性 100%		女性 100%維持

【目標 4】 男性の育児参加休暇の取得率及び取得日数

ア 目標値の設定

現状値[令和 6 年度] (2024 年度)		⇒		目標値[令和 12 年度] (2030 年度)	
取得率	28.6%			取得率	35.0%以上
取得日数	0.9 日			取得日数	1 日以上

イ 目標達成に向けた取組内容

男性の育児休業及び育児参加休暇の取得率は年々増加していますが、さらに男性が積極的に育児に参加できるように、対象者に各種休暇や手続きに関する冊子を配布するほか、職場全体で休暇の取りやすい雰囲気をつくります。

【項目 5】 課長級職員の女性の割合

ア 目標値の設定

現状値[令和 6 年度] (2024 年度)	⇒	目標値[令和 12 年度] (2030 年度)
45.2%		45%以上

イ 目標達成に向けた取組内容

各種休暇の取得しやすい環境づくりや、時間外勤務の縮減など、職場と家庭それぞれの生活の両立に関連する事項を推進することで、更なる女性活躍が期待できます。

また、研修等を活用し、性別を問わず、自身のキャリア形成の重要性を認識することや働き方を見つめ直すことのできる機会を創出し、組織全体の成長に向け、すべての職員が存分に能力を発揮できる職場を目指します。