

# 女性活躍推進法に基づく常総衛生組合特定事業主行動計画 令和8年度～令和12年度

常総衛生組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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。）第19条に基づき策定しています。

## 1. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までとします。

## 2. 推進体制

本計画の策定及び推進は、総務課が主体となっており、継続的な周知等を図ります。実施状況等を確認し、必要に応じ、本計画の見直しを行うこととします。

## 3. 進捗公表

目標を設定した項目の進捗について、毎年、ホームページで公表します。

## 4. 前計画における目標と実績

前計画における目標と実績は、以下のとおりです。

【目標①】	令和7年度末までに、職員採用試験受験者数に占める女性の割合を40%以上にする。
【実績】	職員採用試験を行っていない。

【目標②】	令和7年度末までに、職員に占める女性職員の割合を20%以上にする。				
【実績】	年度	全職員数	男性	女性	女性割合
	令和7年度	11人	7人	4人	36.4%

【目標③】	女性の管理職がないので、適正な時期に、女性職員を管理的地位へ登用する。
【実績】	年齢的要因等もあり、男女ともに管理的地位へ登用する職員がいなかった。

【目標④】	令和7年度末までに、男性職員の育児休業取得率は10%とし、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率は令和元年度の100%を維持する。
【実績】	<p>(1) 育児休業取得率及び平均取得期間 令和7年度まで男女ともに対象職員がいなかった。</p> <p>(2) 配偶者出産休暇及び平均取得日数 令和7年度まで対象職員がいなかった。</p> <p>(3) 育児参加のための休暇及び平均取得日数 令和7年度まで対象職員がいなかった。</p>

## 5. 現状と課題

### ① 職員に占める女性職員の割合

職員のうち、女性が占める割合は30%後半を維持しており、5年間で女性割合が増加しています。

年度	全職員数	男性	女性	女性割合
令和7年度	11人	7人	4人	36.4%
令和6年度	11人	7人	4人	36.4%
令和5年度	12人	8人	4人	33.3%
令和4年度	12人	8人	4人	33.3%
令和3年度	12人	9人	3人	25.0%

### ② 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和7年度）

年齢的要因等もあり、男女ともに管理職がいません。

区分		全職員数	男性	女性	女性割合
管理職	局長級	0人	0人	0人	0.0%
	課長級	0人	0人	0人	0.0%
	計	0人	0人	0人	0.0%
管理職職員以外	課長補佐級	0人	0人	0人	0.0%
	係長級	5人	4人	1人	20.0%
	主幹級	2人	1人	1人	50.0%
	主事級	4人	2人	2人	50.0%
	計	11人	7人	4人	36.4%
合計		11人	7人	4人	36.4%

③ 男女別の離職率及び平均継続勤務年数

5年間で男性職員が2人退職しているため、男性職員の離職率が高くなっています。

近年女性職員の採用割合が高かったこともあり、平均継続勤務年数は、女性職員が短い結果になっています。

区分		職員数	離職者数	離職率	平均継続勤務年数
令和7年度	男性	7人	0人	0.0%	16.6年
	女性	4人	0人	0.0%	10.3年
	合計	11人	0人	0.0%	14.3年
令和6年度	男性	7人	0人	0.0%	15.6年
	女性	4人	0人	0.0%	9.3年
	合計	11人	0人	0.0%	13.3年
令和5年度	男性	8人	1人	12.5%	15.4年
	女性	4人	0人	0.0%	8.3年
	合計	12人	1人	8.3%	13.0年
令和4年度	男性	8人	0人	0.0%	14.4年
	女性	4人	0人	0.0%	7.3年
	合計	12人	0人	0.0%	12.0年
令和3年度	男性	9人	1人	11.1%	12.6年
	女性	3人	0人	0.0%	8.3年
	合計	12人	1人	8.3%	11.5年

※自己都合による退職を対象としています。

④ 管理職以外の職員一人当たりの一月当たりの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

年度	平均超過勤務時間	超過勤務の上限を超えた職員数
令和7年度	1.1時間/月	0人
令和6年度	1.1時間/月	0人
令和5年度	0.3時間/月	0人
令和4年度	0.6時間/月	0人
令和3年度	1.2時間/月	0人

※超過勤務の上限は、1月当たり45時間、年間360時間

⑤ 年次休暇の平均取得日数及び取得率並びに取得日数5日未満の職員の割合

年次休暇が取得しやすい環境作り等の取組により、職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数は、横這い傾向にあります。

年度	一人当たりの年次休暇平均取得日数	取得率	年次休暇の取得日数が5日未満の職員の割合
令和7年	19.2日	51.3%	0.0%
令和6年	18.5日	49.0%	0.0%
令和5年	19.8日	51.6%	0.0%
令和4年	18.6日	46.9%	0.0%
令和3年	19.5日	45.8%	0.0%

※各年内に年次休暇を20日以上付与された職員を対象にしています。

6. 行動計画

本計画における目標と取組内容は、以下のとおりとします。

①職員に占める女性職員の割合の維持	
【目標】	女性職員が、妊娠・出産をしても退職せずに働き続けることができることを目標とします。
【取組内容】	妊娠中の職員や出産した職員が、安心して働けるよう、本人の希望を考慮し、業務分担の見直しや年次休暇・特別休暇の取得がしやすい職場環境作りに取り組みます。

②時間外勤務の削減	
【目標】	平均超過勤務時間を令和7年度より削減します。
【取組内容】	◎事務的業務や施設管理業務の合理化等を行い、業務の簡素化に取り組みます。 ◎職員一人ひとりが、勤務時間に対するコスト意識を持ち、時間当たりの生産性を高めるような勤務に取り組みます。

③年次休暇の取得維持	
【目 標】	年次休暇平均取得日数と取得率を維持します。
【取組内容】	<p>◎ゴールデンウィークや年末年始等に連続休暇を取得することを奨励します。</p> <p>◎所属課内でスケジュールを共有し、気兼ねなく年次休暇を取得できる職場環境作りに取り組みます。</p> <p>◎職員自身や家族の誕生日や記念日、子どもの学校行事等に年次休暇を取得することを奨励します。</p>

④育児休業の取得促進	
【目 標】	計画期間中に対象職員がいた場合には、育児休業の取得を目指します。
【取組内容】	<p>◎子どもを持つことになった職員が、安心して育児休業を取得できるような職場環境を作り、取得を促進します。</p> <p>◎育児休業を取得した職員から、育児休業を取得した感想等を収集し、取得のメリット等を周知します。</p> <p>◎育児休業を取得した職員には、定期的に情報提供を行い、安心して職場に復帰できる体制作りに取り組みます。</p>

⑤配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得促進	
【目 標】	計画期間中に対象職員がいた場合には、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率100%を目指します。
【取組内容】	<p>◎配偶者出産休暇の対象となった男性職員に対し、産前産後における配偶者への配慮等を周知し、取得を促進します。</p> <p>◎育児参加のための休暇対象となった男性職員に対し、積極的な家事参加の必要性を周知し、取得を促進します。</p>

⑥子どもの看護休暇及び家族等の介護休暇の取得促進	
【目 標】	子どもの看護や家族等の介護等が必要となった場合には、休暇の円滑な取得を促進します。
【取組内容】	<p>◎突発的な看護等が必要となった場合でも、休暇を円滑に取得できるよう、日ごろから職員同士が互いに協力し合う職場環境作りに取り組みます。</p> <p>◎介護休暇を取得した職員には、定期的に情報提供を行い、安心して職場に復帰できる体制作りに取り組みます。</p>

⑦その他の取組

<p><b>【取組内容】</b></p>	<p>◎男女関係なく，互いに協力して子育てを行うなど，職員の男女共同参画への意識の向上を図ります。</p> <p>◎全ての職員が仕事と家庭を両立しながら，健康的に生活するために，職員同士が互いに理解し，認め合い，支え合える職場環境作りに努めます。</p> <p>◎職員一人ひとりが，ハラスメントへの意識を持ち，円滑なコミュニケーションを取り，心身ともに健康に働き続けられるような職場環境作りに努めます。</p>
----------------------	---