

津野山養護老人ホーム組合 特定事業主行動計画

津野山養護老人ホーム組合

(令和7年4月)

はじめに

少子化が続く我が国において、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、育成される社会を形成するため、平成 15 年 7 月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。

同法では、地方公共団体とは「特定事業主」として特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定することが義務付けられています。

また、平成 27 年 8 月に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。）が成立し、女性の個性と能力が十分に発揮され、豊かで活力のある社会の実現を図るための行動計画の作手が義務付けられました。

これらの趣旨に基づき、津野山養護老人ホーム組合特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、計画作成指針に掲げられた基本視点を踏まえ、職場全体で職員の子育てを応援していくとともに、男性職員の育児休業の取得促進、ワーク・ライフ・バランスの更なる充実、心身のリフレッシュに向けた更なる職員相互の理解と協力を促進し、子育て中の職員や女性職員に限らず様々なライフスタイルを持つ全ての職員が充実した生活を送るための職場環境の整備を進めることを目指して策定するものです。

I 総論

1. 計画期間

本計画の期間は、令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までとします。

2. 計画の推進に向けた体制整備等

〔次世代育成支援対策〕

(1) 計画の策定、推進、評価、見直し

本計画を効果的に推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととします。

(2) 職員の子育てについての意識改革

ア 啓発資料の作成・配布、行動計画の内容について、掲示版や回覧等で周知します。

イ 子育てに対するいい気について、子育てしている職員、していない職員、また、これから子育てをする職員等、職員間、世代間の相互理解を促進します。

(3) 職員の子育てに関する相談への対応

仕事と子育ての両立についての相談窓口を、掲示版や回覧等を通じて職員に周知し、相談窓口の活用を推進することにより、職員の子育てに関する相談に対応します。

〔女性活躍推進対策〕

(1) 計画の策定、推進、評価、見直し

本計画を効果的に推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととします。

(2) 女性職員の活躍についての意識改革

女性職員の活躍状況、改善すべき事情を分析した結果や行動計画の内容について、掲示板や回覧等を通じて周知します。

(3) 女性職員の活躍推進に関する相談への対応

事務所を女性職員の活躍推進に関する相談窓口とし、職員からの貴重な意見等について、掲示板や回覧等を通じて職員に周知し、対応します。

3. 状況把握・課題分析

本計画は、次世代育成支援対策推進法に係る行動計画策定指針及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定する際の指針を参考に、女性職員の活躍に関する状況の把握・課題分析を行い、その結果を勘案し策定する必要があるとされています。本組合における状況は次のとおりです。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（割愛を除く）

単位：％

	令和３年度	令和4年度	令和5年度
介護福祉士	50.0	100.0	－
看護師	－	100.0	－
栄養士	－	－	100.0
全職員	50.0	100.0	100.0

(2) 離職率の男女差（令和５年度）

単位：％

		離職率	離職者の年代別割合							
			～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
調理員	男	4.0				100.0				
	女	－								

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和５年度）

単位：時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間	8.2	7.4	9.1	7.8	7.4	10.6	7.4	5.6	6.3	6.6	5.0	9.3

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

単位：人

	令和３年度	令和4年度	令和5年度
管理職数	4	3	3
うち女性管理職数	3	2	2
女性の割合	75%	66.7%	66.7%

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和 5 年度）

単位：人

	6 級 施設長	5 級 次長	4 級 次長補佐 事務長
職員数	1	1	2
うち女性職員数	0	1	2
女性の割合	0.0%	100.0%	100.0%

(6) 男女別の育児休業取得率（令和 5 年度）

単位：％

	男性職員	女性職員
育児休業取得率	－	－

(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（令和 5 年度）

単位：％

	取得率
配偶者出産休暇	－
育児参加のための休暇	－

(8) 年次有給休暇の平均取得日数（令和 5 年度）

単位：日

令和5年(1月～12月)	12.0
--------------	------

本組合では新規採用職員に占める女性の割合は、採用のあった年度で看護師及び栄養士は 100%、介護福祉士でも 50.0%～100%と高い割合で推移しています。

しかしながら、若い世代での離職率が高い傾向もみられ、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を整える取り組み等が必要となっています。

管理職の女性職員の割合は横ばいで次長、次長補佐は 100%となっています。自身のキャリア形成に女性職員が積極的に取り組める環境を整えていく必要があります。

育児休暇の取得率は、令和 5 年度は該当者がおらず、令和 4 年度は女性が 100%、男性は該当者なしとなっています。女性職員が多い職場として男性の育児参加に対する理解は進んではいるものの、今後も制度の周知や休暇の勧奨に取り組んでいくことが必要です。

4. 具体的な取り組み内容

本組合における女性職員の活躍に関する状況、課題の分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次に掲げる取り組みを実施します。

- (1) 幅広分野で女性参賀の拡大を図り、意欲と能力のある女性職員を積極的に登用する。
- (2) 子の出征を控えている全ての職員に対し、各種支援制度の周知を図り、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の活用促進に努める。
- (3) 管理職が年次有給休暇の積極的な取得勧奨を行うなどし、所属職員に対する休暇取得の指導を推進する。

5. 計画の目標

以上の取組を通じて、令和12年度までの目標を次のとおり設定します。

- (1) 管理職の女性割合を引き続き30%以上とする。
- (2) 男性職員の配偶者出産休暇を80%以上、育児参加のための休暇の取得率を30%以上とする。
- (3) 職員の年次有給休暇の平均取得日数を13日以上とする。
- (4) 男性職員の1週間以上の育児休業取得率を85%以上にする。