

伊那中央行政組合における特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月 31 日

伊那中央行政組合長

1 はじめに

伊那中央行政組合における特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）第 19 条及び、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 26 年法律 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）第 15 条に基づき、伊那中央行政組合長が策定する特定事業主行動計画として策定しました。

2 計画期間

本計画の計画期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

ただし、社会情勢の変化等に応じて、本計画を見直す場合があります。

3 次世代育成支援対策の推進

（1）基本方針

職員が仕事と家庭を両立できるように支援するため、男性の育児や家事への参加に関する職員意識の向上、育児に参加しやすい職場環境の整備を図るため、具体的な取り組みを進めます。

また、育児休業取得者が安心して育児・復職できるように支援します。

（2）計画の対象

本計画は、伊那中央行政組合の全職員を対象とします。

なお、臨時・非常勤・嘱託職員につきましては、休暇制度等に違いがありますので全てを適用することはできませんが、本計画に沿って次世代育成という課題に取り組めます。

（3）計画の推進体制

本計画を効果的に推進するために、伊那中央行政組合庶務課（以下「庶務課」という。）が状況把握に努めます。

また、伊那中央病院においては伊那中央病院職員安全衛生委員会が、庶務課及び伊那中央衛生センターにおいては所属長が、庶務課が把握した状況を踏まえ、必要な事項を検討します。

(4) 具体的な取り組み

ア 各種制度等の周知

- ・「子育て支援ハンドブック」を作成し、育児休業を始めとする支援制度を周知するとともに、支援制度を取得しやすい環境の整備に努めます。
- ・子育て支援学習会等を開催するとともに、外部で開催される子育て支援関連行事等を案内することにより、育児に関する情報の提供に努めます。

イ 妊娠中及び出産する職員への配慮

- ・妊娠中の職員の健診休暇、産前産後休暇等を取得できる職場環境を整備します。
- ・所属長は、妊娠中の職員の体調管理に配慮するとともに、母性保護の観点から、当該職員に過度な負担とならないように、所属全体で業務分担を調整します。
- ・配偶者が出産する男性職員に、配偶者の出産補助休暇（特別休暇）の取得を促すなど、育児のための休暇を取得しやすい環境を整備します。

ウ 育児休業取得者への配慮

- ・安心して育児休業が取得できるように、業務の引継ぎなどを早めに準備できる環境を整備します。
- ・復職時には、個別面談等を実施して、スムーズな職場復帰を支援します。

エ 仕事と家庭を両立できる環境づくり

- ・時間外勤務の抑制に取り組みます。
- ・育児中の職員が、子の看護休暇等を始めとする子育て支援制度が取得しやすい環境を整備します。
- ・男性職員の育児や家事等への積極的な参加を促します。

(5) 目標

ア 男性職員 該当職員の育児に関する休暇・休業制度の取得率 100%

イ 女性職員 該当職員の育児休業取得率 100%

※休暇・休業制度：出産補助休暇、子の看護休暇、育児休業、育児部分休業

6 女性職員の活躍推進

(1) 基本方針

本計画においては、伊那中央病院、庶務課及び伊那中央衛生センターを職員のまとまりとして現状を把握して目標を設定するとともに、目標達成に向けた具体的な取り組みを位置付けます。

伊那中央病院においては、女性職員の活躍が不可欠であることを踏まえ、女性職員により一層の活躍を図ります。

庶務課及び伊那中央衛生センターについては、現状を踏まえながら、女性職員の配置に配慮します。

(2) 計画の対象

本計画は、伊那中央行政組合の全職員を対象とします。

なお、職員は採用の形態に違いがありますが、本計画に沿って女性活躍という視点で取り組みます。

(3) 計画の推進体制

本計画を推進するために、庶務課が女性活躍推進法第 15 条第 3 項及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。)第 2 条に基づき、採用した職員に占める女性職員の割合他 6 項目の状況を把握します。

庶務課が把握した 7 項目の状況を踏まえ、伊那中央病院においては病院長を座長とする伊那中央病院管理会議で、また、庶務課及び伊那中央衛生センターにおいては事務局長を座長とする検討会議で現状の把握及び評価を実施するとともに、必要な事項を検討し、伊那中央行政組合長の判断の下に女性活躍に関する取り組みを推進します。

(4) 現状分析、目標及び具体的な取り組み

ア 伊那中央病院

(ア) 現状分析

伊那中央病院では、多くの女性職員を採用し、多くの女性職員を部長級などの管理職に登用しており、既に女性職員が活躍している職場といえます。

女性職員が活躍する職場を維持するためには、女性職員を安定的に採用して、育成することが肝要となります。

(イ) 目標

a 正規職員

平成 26 年度採用職員のうち女性職員の割合が約 64.4%となっていますので、

計画期間中は女性職員採用率の維持を目指します。

具体的な数値目標としては、「女性職員採用率 60%以上」とします。

b 非常勤職員等

平成 26 年度の非常勤職員等採用職員のうち女性職員の割合が約 92.5%となっていますので、計画期間中は女性職員の採用率の維持を目指します。

具体的な数値目標としては、「女性職員採用率 90%以上」とします。

(ウ) 具体的な取り組み

a 正規職員

- ・必要に応じて女性職員を優先的に採用する取り組み（アクションプラン）を活用します。
- ・女性の職員採用試験への応募を促すため、応募要件である年齢要件の引き上げを検討します。
- ・再就職を希望する看護師等の女性に対しては、研修会等を開催するなどの支援を行います。

b 非常勤職員等

- ・看護師を始めとする有資格女性の積極的な採用を進めます。

イ 庶務課

(ア) 現状分析

庶務課職員は、組織市町村からの派遣職員を配置しており、単独で目標を設定することも、具体的な取り組みを設定することも困難な状況です。

なお、庶務課は非常勤職員の採用予定がありません。

(イ) 目標

a 正規職員

本計画期間を通じて女性職員の配置を目指します。

(ウ) 具体的な取り組み

a 正規職員

- ・人員配置に関し、女性職員の配置に配慮します。

ウ 伊那中央衛生センター

(ア) 現状分析

伊那中央衛生センターでは、し尿処理事業を実施していますが、処理量の減少に伴い、今後新規で正規職員を採用する計画はありません。

また、現状把握時点では女性職員が 1 名配置されておりますが、定年により退職したため、本計画期間中は全て男性職員の配置であるので、単独で目標を設定することも、具体的な取り組みを設定することも困難な状況です。

なお、伊那中央衛生センターでは、事務補助として女性臨時職員を雇用していません。(平成 27 年 4 月 1 日現在)

(イ) 目標

a 正規職員

目標を設定できません。

b 非常勤職員等

計画期間中に非常勤職員を雇用する場合は、女性を優先的に採用します。

(ウ) 具体的な取り組み

a 正規職員

・具体的な取り組みはありません。

b 非常勤職員等

・計画期間中に非常勤職員を雇用する場合は、女性を優先的に採用します。

7 取り組み状況の公表

(1) 次世代育成支援対策の推進

設定した目標の達成状況について、年度ごとに当該数値がまとまった段階で公表します。

(2) 女性職員の活躍推進

女性活躍推進法第 15 条第 3 項及び内閣府令第 2 条に基づく 7 項目の把握すべき状況の数値がまとまった段階で公表します。

また、設定した目標の達成状況も合わせて公表します。