

士別市立病院特定事業主行動計画

(次世代育成 ・ 女性活躍推進)



令和8年4月1日

士 別 市 立 病 院

士別市立病院特定事業主行動計画

(次世代育成 ・ 女性活躍推進)

令和 8 年 4 月 1 日

士別市病院事業管理者

1. はじめに

士別市では、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成 17 年 4 月に「士別市特定事業主行動計画」を策定し、事業主としての立場から、職員の子どもたちの健やかな育成をめざした支援を実施してきました。また、平成 28 年 4 月には女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、女性職員の活躍に資する取組を行ってきました。

次世代育成支援対策と女性の職業生活における活躍の推進は、一体的に推進することが効果的であることから、令和 2 年 4 月にこれらの計画を統合し、総合的な推進計画としました。令和 7 年 6 月には女性活躍推進法が改正され、時限立法の延長により、具体的な対策の強化が図られました。

令和 8 年 4 月の行動計画改訂からは士別市立病院特定事業主行動計画として、社会情勢や職員意識の変化等を踏まえた中で真のワークライフバランスの実現をめざし、すべての職員が意欲と能力を発揮しながら働き続けることができるよう、取り組みを進めます。

2. 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 日までの 5 年間とします。

3. 行動計画の策定主体

特定事業主（士別市病院事業管理者）

4. 計画の推進体制

この計画を組織全体で継続的に推進するため、士別市立病院安全衛生委員会において、本計画に基づく取り組みの実施状況や数値目標の達成状況について評価・検討を行います。

また、著しい社会情勢等の変化があった場合は、その都度計画を見直します。

5. 前計画の評価（令和 2 年度～令和 7 年度）

直近である令和 7 年度の数値目標及びその実績は次のとおりです。

数値目標（目標値）	実績
①職員 1 人当たりの年次有休休暇取得日数 (年平均 12 日以上)	11.4 日
②全管理職に占める女性管理職の割合（30%）	33.3%
③超過勤務時間の縮減（一月平均 8 時間以下）	8.3 時間
④男性の配偶者出産休暇（100%）	100%
⑤男性の育児休業取得率（5 %）	100%

- ① 年次有給休暇の取得日数については目標を下回っているため、より年次有給休暇を取得しやすい職場づくりに取り組んでいく必要がある。
- ② 女性管理職の登用の割合は、医療職という性質上女性職員が多いこともあり、継続して目標を達成している。
- ③ 超過勤務時間の縮減については目標を下回っているため、さらなる業務見直しや業務効率化に取り組む、超過勤務時間数の縮減を進めていく必要がある。
- ④ 男性の配偶者出産休暇については目標を達成した。引き続き、休暇制度の周知や、休暇が取得しやすい雰囲気づくりに取り組む。
- ⑤ 男性の育児休業取得率について、令和7年度は対象の男性職員3名すべてが育児休業を取得し、100%の達成率となった。今後も育児休業を取得しやすい環境の整備と取得促進を行う。



6. 数値目標及び取組内容

数値目標の設定に当たっては、本市の現状を踏まえたうえで以下の数値目標を設定し、目標達成に向けた取り組みを推進します。

次世代育成支援関係

○ 職員 1 人当たりの年次有給休暇取得日数 : 年平均 15 日以上

【令和 7 年実績】 年平均 11.4 日

【取組内容】

令和 7 年度の平均取得日数は11.4日であり、計画期間の目標値である12日を達成できていない。しかし「過労死等の防止のための対策に関する大綱」における取得率の数値目標は70%（付与日数20日に対しては14日間）以上であることから、15日以上を取得を達成できるよう目標値を設定します。

目標値を院内の情報共有ツールで周知し全職員が共有することで、休暇取得の意識付けをするとともに、所属長は率先して休暇を取得し、所属職員の休暇取得につながる定期的な声掛けや休暇を取りやすい雰囲気づくりを行います。

また、リフレッシュによる業務能率の向上を図るため、夏季休暇と有給休暇を組み合わせで連続した長期休暇を取得する組織風土の醸成を進めます。

すべての職員は、自分が休めるようにすることと、周りの職員が休めるようにすることを同時に配慮していきます。



女性活躍推進関係

○ 新規採用職員に占める女性の割合 ： 50%

【令和7年度実績】 62.5%

【取組内容】

医療職という性質上、看護職員の女性が占める割合は全国的にも多く、女性職員の採用割合は必然的に多くなるが、医師・医療技術部門・事務部門を含め目標値を50%に設定し、能力と適正に応じた採用を進めます。

○ 超過勤務時間の縮減 ： 一月平均8時間以下

【令和7年度実績】 一月平均 8.3時間

【取組内容】

男性・女性に限らず仕事と家庭の両立を進める上で、長時間労働の是正は重要です。

計画の目標値は達成できておらず、医療職、特に医師・看護職の確保が難しい昨今、将来的に超過勤務時間の増加が懸念されるところであります。

これらの状況を踏まえ、前計画から引き続き一月平均8時間以下を目標とし、業務の見直しや業務効率化等の取り組みを一層推進し超過勤務時間の削減に努めます。

○ **男性の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得** : **それぞれ 100%**

【令和7年度実績】 配偶者出産休暇 100% 育児参加休暇 100%

【取組内容】

妻の出産にともなう入院の付き添いや、出産後の母親の負担軽減や父親の育児参加の機会創出を進めるため、取得可能な休暇日数（配偶者出産休暇：3日以内、育児参加休暇：期間内において5日以内）すべての取得をめざします。

休暇の取得には職場の理解と協力が必要となりますので、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう、仕事の分担の見直しなどを行います。

○ **男性の育児休業取得率** : **50%**

【令和7年度実績】 100%

【取組内容】

近年、女性の育児休業取得率は100%であり、男性の育児休業においても「仕事と生活の両立支援の拡充」にともない、対象となる職員への休暇等制度の周知と意向確認、配慮が義務化されました。

令和7年度においては100%の取得率となったことから、引き続き対象となる職員への制度周知はもちろんのこと、所属長や周りの職員も制度をしっかりと理解し、取得しやすい雰囲気の創出に取り組みます。

【資 料】

（１）採用した職員に占める女性職員の割合

	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
採用した職員に占める女性職員の割合	83.3%（5/6 人）	60.0%（6/10 人）	62.5%（10/16 人）

（２）男女の平均した継続勤務年数の差異（R8.3.31 時点）

	男性	女性
男女の平均した継続勤務年数の差異	16.7 年（53 人）	15.5 年（103 人）

※土別市採用の事務職員は除く

（３）職員一人当たりの各月の超過勤務時間（R 7 年度実績）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
超過勤務時間（時間）	8.7	8.3	7.4	7.4	7.8	7.4	7.1	7.5	8.9	9.5	7.9	11.5
上限超え人数（人）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2

※一月の超過勤務の上限である 45 時間を超えた人数。（他律的業務や特例業務においては一月 100 時間）

（４）管理職における女性職員の割合及び各役職段階に占める女性職員の割合

（R8.3.31 時点）

	男性	女性
部長職	77.8%（7 人）	22.2%（2 人）
次長職	50.0%（1 人）	50.0%（1 人）
課長職	61.1%（11 人）	38.9%（7 人）
副長職	70.6%（12 人）	29.4%（5 人）
計（管理職の割合）	73.2%（41 人）	26.8%（15 人）
係長職*	50.0%（7 人）	50.0%（7 人）
合計	68.6%（48 人）	31.4%（22 人）

※再任用職員を除く

（５）男女別の育児休業取得率・平均取得期間

	半年以下	半年超 1 年以下	1 年超 1 年半以下	1 年半超 2 年以下	2 年超 2 年半以下	2 年半超	合計	取得率 （人数）
男性職員	3 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	3 人	100% (3/3 人)
女性職員	0 人	3 人	1 人	0 人	0 人	0 人	4 人	100% (4/4 人)

（６）男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・取得日数

	1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	取得率
配偶者出産休暇	0 人	0 人	2 人			100% (2/2 人)
育児参加休暇	0 人	0 人	0 人	0 人	2 人	100% (2/2 人)