

松山養護老人ホーム事務組合
特定事業主行動計画

令和8年度～令和12年度

令和8年4月

松山養護老人ホーム事務組合

はじめに

当事務組合では、平成15年に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、職員が仕事と子育ての両立ができるよう各施策を実施し、5年ごとに計画の見直しを行ってきました。

また、平成27年には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、平成28年度から5年間の計画で、性別にかかわらず意欲と能力を十分に発揮できる職場づくりを目指し、取組を行ってきました。

令和3年度からは、双方の法律に基づいて一体的に取り組むため、両方に基づく「松山養護老人ホーム事務組合特定事業主行動計画」を策定し、性別や世代を問わず、すべての職員が働きやすく働きがいのある職場づくりを目指し、取組を進めてきました。

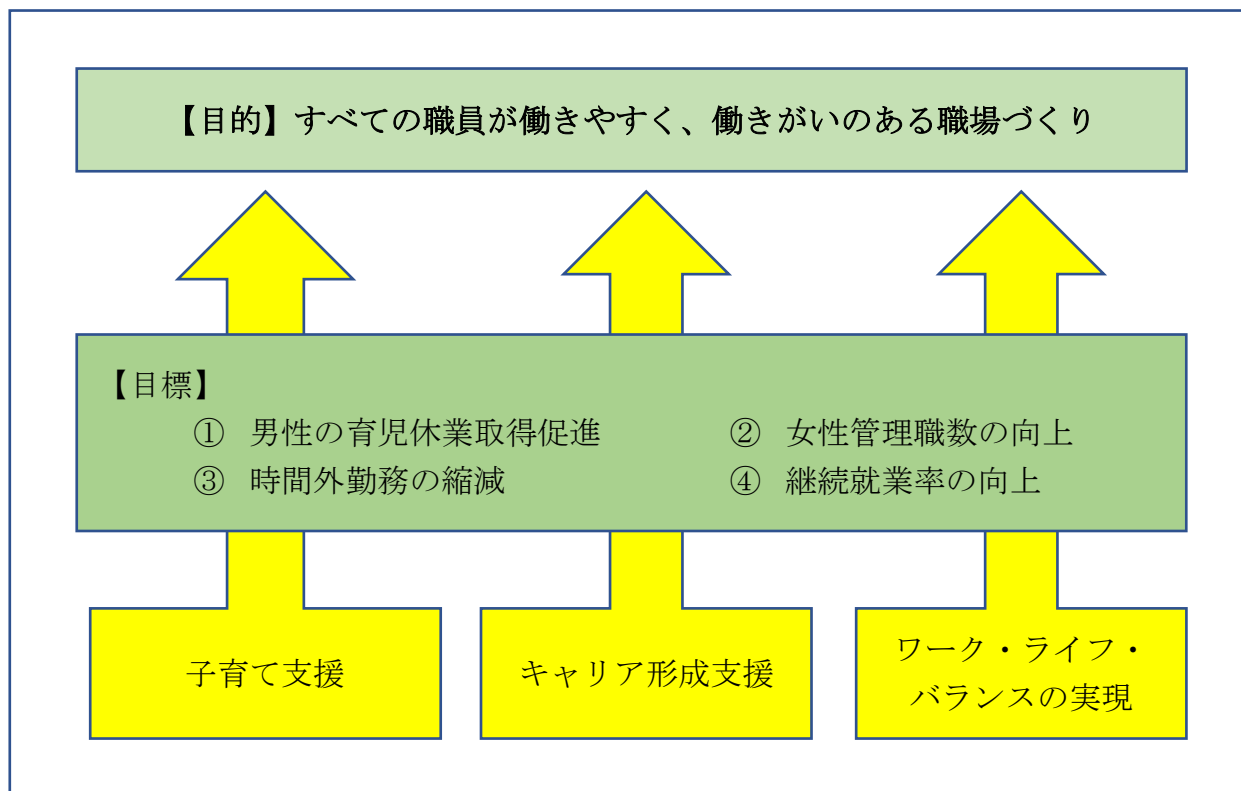
今般、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法が10年間延長されたことも踏まえ、令和8年度からの新たな「松山養護老人ホーム事務組合特定事業主行動計画（以下、「本計画」という。）」を策定し、引き続き、すべての職員が働きやすく働きがいのある職場づくりを目指し、より一層、職員が子どもたちを健やかに育成できる環境づくりを進めるとともに、女性職員がそれぞれの個性や能力を十分に発揮できる職場づくりやワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいきます。

目次

第1章 計画の概要	3
第2章 計画の基本的事項	4
1 計画の主体	
2 計画期間	
3 計画の推進体制	
第3章 当事務組合の現状	5
1 これまでの取組と数値からみる当事務組合の現状	
2 データからみる当事務組合の現状	
第4章 施策の展開	8
1 数値目標	
2 目標を達成するための取組	

第1章 計画の概要

◆全体図



◆数値目標

項 目	目標値 (令和12年度)	実績値 (令和6年度)
①男性の育児休業取得促進 男性職員の育児休業取得率	100%	対象者なし
②女性管理職数の向上 a. 管理職（課長級以上）に昇任する女性職員の数 b. リーダー職（主査以上）に昇任する女性職員の数	a. — b. —	a. 対象者なし b. 対象者なし (R7.4.1)
③時間外勤務の縮減 年間に360時間を超えて時間外勤務を行う職員の割合	0.0%	5.6%
④継続就業率の向上 過去10年に採用した女性職員の離職率	—	対象者なし

第2章 計画の基本的事項

1. 計画の主体

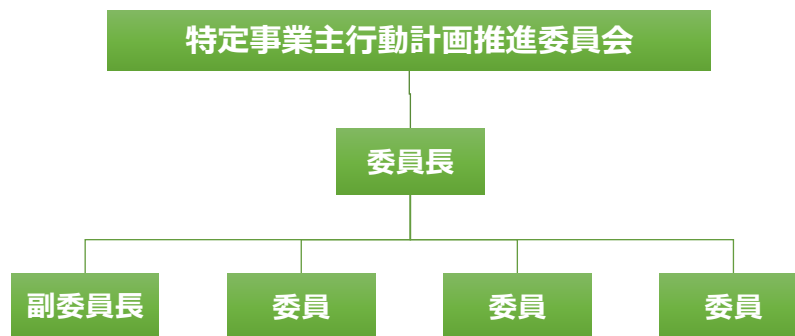
本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第19条に基づき、以下の期間、その長、その職員が策定する特定事業主行動計画です。

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. 計画の推進体制

組織全体で効率的に次世代育成支援と女性職員の活躍を推進するため、事務局に松山養護老人ホーム事務組合特定事業主行動計画推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議します。



※事務局長が委員長となり、副委員長・委員を指名します。

第3章 当事務組合の現状

1. これまでの取組と数値からみる当事務組合の現状

(1) 取組内容

◆次世代育成支援

- ① 出産・子育てに関する制度等の周知
 - ・ 妊娠中や出産後等、状況に応じて利用できる休暇制度を集約した冊子を利用しての制度の周知徹底
 - ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮した業務分担の見直し
 - ・ 出産補助休暇及び育児参加休暇の申請手続の簡素化
- ② 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
 - ・ 妊娠中、子育て中の職員や、育児休業から復職する職員に対して、面談シートを活用した所属長面談の実施
 - ・ 松山市主催の出産・育児支援説明会への参加
 - ・ 職員本人及び配偶者の妊娠を申し出た職員に対する個別の各種資料等の送付や育児休業等の制度・手続についての説明
- ③ 超過勤務の縮減
 - ・ 毎月第2・第4水曜日の完全ノー残業デーの実施
 - ・ 時間外勤務上限規制の導入
- ④ 休暇の取得の促進
 - ・ 大型連休や年末年始等の期間の計画的な年次休暇の取得促進
 - ・ 年間5日以上の子次休暇の確実な取得の推進
 - ・ 子どもの看護のための休暇制度の拡大・周知
- ⑤ 転勤についての配慮
 - ・ 子育て中の職員本人又は所属長からのヒアリングの実施による異動の配慮
- ⑥ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組
 - ・ 管理職員を含めた職員全員を対象とした研修への参加
- ⑦ 人事評価への反映
 - ・ 業績評価のプラスとなる評価の項目に、ワーク・ライフ・バランスの推進に大きく貢献した場合の項目を追加

◆女性活躍推進

- ① 計画的な女性職員の育成と登用
 - ・ 女性職員キャリアアップ研修への参加
 - ・ 女性リーダー養成研修への参加
- ② 人事制度の運用による女性職員の支援
 - ・ 出産に係る休業等の代替職員の確保及び育児休業代替職員の配属期間の見直し
 - ・ 女性活躍やワーク・ライフ・バランスへの取組を評価する仕組みを検討
 - ・ 新制度の導入や既存の制度の改善について研究・検討

③女性職員のチャレンジ支援

- ・女性職員のロールモデルによる意識改革（職員同士の交流会への参加）

④職場風土・職員意識の改革

- ・管理職職員の意識改革（ひめボス宣言）
- ・年休・各種支援制度の取得促進に向けた啓発

(2) 数値からみる状況

◆次世代育成支援

項 目	実績値 (令和6年度)
父親となる職員の子どもの出生前後一定期間中の8日以上のお休み等 取得率	対象者なし
母親となる職員の育児休業の取得率100%の維持	対象者なし
各職員の1月当たりの超過勤務時間数	8.3時間
各職員の1年間の年次休暇取得日数	11.4日

◆女性活躍推進

項 目	実績値 (令和6年度)
育児休業を取得する男性職員の割合	対象者なし
管理職（課長級以上）に占める女性の割合	0.0% (R7.4.1)
年間に360時間を超えて時間外勤務を行う職員の割合	5.6%
過去10年間に採用した女性職員の離職率	対象者なし

2. データからみる当事務組合の現状

◆ 5年間の職員構成等の変化（職階別では労務職除く）

・ 年代別男女別構成割合（％）

年代	年度	男性	女性
20歳未満	R6	－	－
	R2	－	－
20～24歳	R6	－	－
	R2	－	－
25～29歳	R6	－	－
	R2	－	－
30～34歳	R6	100.0	0.0
	R2	100.0	0.0
35～39歳	R6	100.0	0.0
	R2	－	－
40～44歳	R6	0.0	100.0
	R2	0.0	100.0
45～49歳	R6	0.0	100.0
	R2	75.0	25.0
50～54歳	R6	100.0	0.0
	R2	50.0	50.0
55～59歳	R6	40.0	60.0
	R2	16.7	83.3
60歳以上	R6	0.0	100.0
	R2	－	－
総計	R6	46.7	53.3
	R2	44.4	55.6

・ 職階別男女別構成割合（％）

職階	年度	男性	女性
部長	R6	－	－
	R2	－	－
副部長	R6	－	－
	R2	－	－
課長	R6	－	－
	R2	100.0	0.0
主幹	R6	100.0	0.0
	R2	0.0	100.0
副主幹	R6	100.0	0.0
	R2	0.0	100.0
主査	R6	50.0	50.0
	R2	100.0	0.0
主任以下	R6	18.2	81.8
	R2	50.0	50.0
総計	R6	41.2	58.8
	R2	55.6	44.4

第4章 施策の展開

第3章の「当事務組合の現状」を踏まえ、「働き方改革の推進」、「意識啓発」、「キャリア形成支援」に取り組み、全ての職員が働きやすく、働きがいのある職場環境づくりの実現を目指す。

1. 数値目標

項 目	目標値 (令和12年度)	実績値 (令和6年度)
①男性の育児休業取得促進 男性職員の育児休業取得率	100%	対象者なし
②女性管理職数の向上 a. 管理職（課長級以上）に昇任する女性職員の数 b. リーダー職（主査以上）に昇任する女性職員の数	a. — b. —	a. 対象者なし b. 対象者なし (R7.4.1)
③時間外勤務の縮減 年間に360時間を超えて時間外勤務を行う職員の割合	0.0%	5.6%
④継続就業率の向上 過去10年に採用した女性職員の離職率	—	対象者なし

(1) 男性の育児休業取得促進

- ・育児中の職員にとって、仕事と私生活の両立のためには、女性だけに育児が偏らない風土が必要である。そのため、男性の育児参加の指標となる男性の育児休業取得率について、松山市が目指す目標と同じ100%を目標とする。

(2) 女性管理職数の向上

- ・管理職（課長級以上）及びリーダー職（主査以上）に昇任する対象となる職員がいる場合には、仕事にやりがいを感じる職員の増加を示すため、改めて目標値を設定する。

(3) 時間外勤務の縮減

- ・時間外勤務の縮減は、業務量や業務分担の見直しの成果の一つである。そのため、時間外上限規制で定める360時間を超えて時間外勤務を行う職員の割合について、0%を目標とする。

(4) 継続就業率の向上

- ・職員が働きやすい環境で、やりがいを感じながら仕事ができていることは、離職率の低さにもつながる。そのため、新たに女性職員を採用した場合には、改めて離職率に対する目標を設定する。

2. 目標を達成するための取組

◆働き方改革の推進

1. 業務プロセスの見直し	
事務の集約・効率化、紙資料の電子化	様式・押印の見直しや業務の切り分けの実施等、事務の集約・効率化や電子化につながる取組を実施する。
効率化のための環境整備	場所や室温等の職場環境によって、業務効率への影響を調査し、必要な環境整備を行う。
2. 勤務時間の割振変更の推進	
制度の周知、活用の促進	早出遅出勤務・ゆう活・フレックスタイム制等、勤務時間の変更に関する制度について、必要な人が利用しやすいよう周知・環境整備を行う。

◆意識啓発

3. 長時間勤務の縮減	
完全ノー残業デーの実施	完全ノー残業デーの継続実施を行うとともに、効果的な実施方法について見直しを検討する。
時間外勤務上限規制の啓発	上限超過者及び所属長からヒアリングを行い、業務体制等の見直しや意識啓発を促す。
4. 休暇の取得促進	
年次有給休暇の取得促進	年5日以上の実質的な取得、GWや年末年始等の計画的な取得を推進する。
各種休暇制度の周知	育児や介護等の必要に応じて休暇を取得できるよう、周知用パンフレットの改定等を行い、利用しやすい環境を整える。
5. 管理職への啓発	
イクボス宣言の実践	「イクボス宣言書」について部下が共有できるよう掲示等を行い、取組の実践と検証を行う。
管理職研修	新任課長研修等で、行動計画について周知し、理解を深めてもらうとともに取組の実践を推進する。

◆キャリア形成支援

6. 子育て・介護等に関する制度の周知	
出産・育児支援	出産・育児支援説明会への参加、育休復帰支援相談会への参加等により職員の不安軽減、復帰支援を行う。
育児休業からの復帰支援	復帰支援プログラムの創設について検討を行う。
介護支援	介護支援メニュー（周知パンフレット）を作成し、安心して働き続けられる環境整備を行う。
7. キャリアアップ支援	
研修の実施	意欲的に働き続けられるよう、キャリアアップ・キャリアプラン形成に関する研修等を実施する。
職員交流	職員交流会やプロジェクトチームでの活動等、部署や職階によらず職員が交流できる機会を提供し、より良い人間関係の構築を支援する。
人事評価	人事評価制度の在り方について検証を行う。
制度導入	それぞれの職員が目指す未来がかなえられるように、必要な制度や仕組みの導入を検討する。

松山養護老人ホーム事務組合特定事業主行動計画

〒791-1134

松山市恵原町甲 880 番地 (江南荘内)

松山養護老人ホーム事務組合 事務局

T E L (089) 968-2726

e-mail yougo@city.matsuyama.ehime.jp