

## I 総論

### 1. はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、仕事と子育ての両立を支援する環境づくり等を目的とした、事業主行動計画の策定が、国や地方公共団体、民間事業主に義務付けられました。

そのため、長崎県病院企業団においても、平成21年4月に「長崎県病院企業団特定事業主行動計画」を策定し、平成23年4月には行動計画の見直しを行い、職員の仕事と子育ての両立を図りながら男女ともに力を発揮しやすい職場環境づくりを推進してきております。

このような中、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「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）」が平成27年8月に成立し、次世代育成支援対策推進法に基づく「長崎県病院企業団特定事業主行動計画」と重複する部分も多いことから、平成28年策定の行動計画において、両者を一本化し、子育て中を含む女性職員の活躍と、職員の仕事と家庭生活の両立支援を総合的に推進してまいりました。

こうした取組を進める中、令和6年10月に、次世代育成支援対策推進法、令和7年12月に女性活躍推進法における事業主行動計画策定指針の一部改正が行われ、ワーク・ライフ・バランス推進に向けた時間外勤務に関する新たな目標設定の義務化や、男性の育児休暇取得にかかる取組の推進に関する記載の充実などが求められ、令和3年度から5年間としていた特定事業主行動計画を更新し、新たな行動計画を策定しました。

今後もより一層、次世代育成支援を推進し、また、女性職員が個性と能力を十分に発揮し活躍できるよう、今までの計画を見直して新たな本計画を策定し、仕事と家庭生活の両立に向け、職員の働き方改革や職場環境の整備を推進していきます。

### 2. 計画期間等

#### (1) 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。

#### (2) 計画の実施状況の把握と公表

本行動計画の実施状況を各年度ごとに把握し、その結果を踏まえてその後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。また、本行動計画の実施状況について、毎年1回、前年度の取組状況と目標に対する実績等をホームページで公表します。

### 3. 計画の構成

次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法において、それぞれ事業主行動計画の策定が義務付けられましたが、取組内容については重複する部分が多いことから一体の計画として策定しました。各項目については下記のとおり、各法律の趣旨を踏まえた内容としています。

取組項目	根拠法	
	女性活躍推進法	次世代育成支援法
1. 家庭と仕事の両立支援		
◎ 長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革	○	○
◎ 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備	○	○
2. 子育て活動支援のための環境整備		○

## II 具体的内容

### 1. 家庭と仕事の両立支援（ワークライフバランスの推進）

#### （1）長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革

育児や介護などにより時間的制約のある職員をはじめ、全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、業務の効率化や管理職をはじめとする職員の意識改革等に努め、長時間外勤務の是正や働きやすい職場環境づくりを推進する。

#### ①業務の効率化の推進

##### ○所属内における弾力的な人員配置や業務の効率化・平準化

繁忙期にある班（係、科、課）を所属全体でカバーできるよう、所属内で弾力的な人員配置に取り組む。また、時間外勤務が多い職場については、所属として削減に向けた目標を立て、目標の達成に向けて具体的に業務の効率化や平準化などの整理を行い、是正を図っていく。

##### ○効率的な業務遂行に向けた管理職の意識改革

管理職に対し、緊急やむを得ない場合のほかは、時間外勤務は原則として命令しないよう徹底するとともに、時間外勤務の縮減を図るため、より一層の業務の見直しや事務の効率化、業務の進捗管理やタイムマネジメントの徹底を図るほか、時間外勤務の偏在是正を図るための配置や事務分掌の見直しなど、効率的な業務遂行に向けた、管理職の更なる意識醸成を図る。

また、勤怠管理システムや端末のログイン状況等の客観的方法による労働時間把握・管理の徹底を図る。

■目標数値：職員一人あたりの平均時間外勤務時間	
令和7年度 目標設定なし	令和12年度 前年度を下回る時間数

## ②これまでの価値観や意識の改革

### ○仕事優先の固定的観念や性別役割意識の払拭

「長時間労働をする職員や休暇をとらない職員は仕事熱心」ととらえる仕事優先の固定概念や、「子育ては母親の仕事」という固定的な性別役割分担意識を払拭し、仕事と家庭生活の両立に向け職員の多様な生き方を応援する職場の雰囲気づくりに取り組む。

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識など、働きやすい環境を阻害するような職場での慣行その他の諸要因を解消するため、情報誌の配布等による男女共同参画に関する講演会やイベント等の情報提供を行い、職員の男女共同参画意識の向上のための啓発を行う。

また、研修等において職員の男女共同参画社会への理解を深める取組を行うなど、女性職員が管理職を目指し、将来のビジョンを明確にできるような取組を実施する。

■目標数値：管理的地位にある職員に占める女性職員の割合		
令和7年度 20%	→	令和12年度 20%

### ○働き方に関する意識改革と職場の雰囲気づくり

育児や介護を担うなど時間的制約のある職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、子育て支援ハンドブック、超勤ハンドブックや介護プランニングシートなどを活用した面談等を通じて職員の状況を把握し実効性を高める。また、多様な働き方を応援する職場の雰囲気づくりに取り組む。

特に、育児休業については男性職員が取得を希望する時期において、取得しやすい職場環境づくりを進める。

### ○休暇を取得しやすい環境づくり

日頃から所属内で朝礼やミーティングを実施するなどして、業務の進捗状況や情報の共有化を行い、「お互いにカバーし合う」ことで職員が安心して年次休暇や特別休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努める。

また、管理職員は自らが率先して年次休暇を取得することに加え、育児や介護等に関連する休暇制度への理解を深め、職員が積極的に休暇を取得できるような助言の実施等に努める。

■目標数値：年次休暇取得日数		
令和7年度 目標設定なし	→	令和12年度 10日以上

## (2) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

研修等の機会を通して、管理職をはじめ職員の子育てや介護に対する理解を深め、休暇等を取得しやすいような職場の雰囲気づくりに取り組むとともに、仕事優先になりがちな男性職員の育児をはじめとする家庭生活への参加を促すため、育児休業や各種休暇の取得を組織として働きかけるなど、実効ある取組を展開する。

また、育児休業中の職場復帰に向けた支援や、復帰直後の業務の負担軽減への配慮など、職員が安心して活躍できる環境づくりに努める。

## ① 育児等にかかる支援制度等の周知

### ○各種休業、休暇及び各種制度の周知

育児や介護、不妊治療などを行う職員が、希望する時期に休暇を取得できるよう、ハンドブックなどにより各種制度の周知等を行い、取組の実効性を高める。

【育児】子育て支援ハンドブックにおいて、各種制度内容の掲載、内容の充実を図る。

【介護】40歳に達する職員に対する両立支援制度の周知を行う。

【その他】文書ポータルサイトへの掲載や管理職を含む対象者に対して、研修等において周知を行う。

#### ○育児休業体験者等の情報提供

職員の育児休業経験談を情報提供し、子育てを控えた職員に過去の事例を参考にしてもらうとともに、経験談を通して職場全体に育児休業取得に対する理解を深める。

#### ○管理職による子育て中の職員への休暇取得等の働きかけ

管理職員に対し、研修や会議の機会を捉えて子育ての意義や重要性についての意識づけを行う。

また、管理職員は、子育て中の職員に対し妊娠・出産・育児に関する特別休暇や次のような機会に年次休暇を取得するよう働きかけを行う。

- ・GWにおける連続休暇
- ・夏季期間中における夏季休暇と年次休暇を組み合わせた連続休暇
- ・職員やその家族の誕生日や結婚記念日
- ・3連休がない月
- ・学校行事（家庭訪問、入学式卒業式など）
- ・母親学級（両親学級）の日
- ・家庭教育講座などを受講する時
- ・繁忙な期間が継続する場合の半日休暇
- ・プロジェクト終了時など業務に一区切りができた時

#### ②職場における育児等への理解促進と応援体制づくり

##### ○妊娠、出産、育児又は介護等に関するハラスメントの防止

研修や会議等の機会を捉えて各種ハラスメント防止に関する意識啓発を図る。

##### ○休暇や各種制度を利用しやすい環境づくり

日頃から所属内で朝礼やミーティングを実施するなどして、業務の進捗状況や情報の共有化を行い、「お互いにカバーし合う」ことで職員が安心して年次休暇や特別休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努める。

また、管理職をはじめ、職員それぞれが、子育て支援ハンドブックの活用等により、子育てや介護の意義や諸制度への理解を深め、育児や介護中の職員が休暇や制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

##### ○業務の見直しや代替職員確保等による応援体制づくり

各所属において、妊産婦や育児中の職員について、深夜勤務や時間外勤務、業務の軽減などに配慮するとともに、業務の見直しや事務分掌の見直しなどを行い、応援体制を整備する。

また、職員が安心して休暇等を取得できるよう、必要に応じ、代替職員の確保に努めるとともに、職員の状況を踏まえ、場合によっては、応援体制の構築など、人的措置を行う。

#### ○育児等の状況の意向調査等による家族状況の把握及び人事上の配慮の実施

子どもの養育や介護に関連して、転勤について人事上配慮を求める記載が意向調査表等にあった場合は、人事異動時の参考とするとともに、今後とも子育てや介護中の職員に対して、状況に応じた人事上の配慮に努める。

#### ③男性の家事・育児・介護へのかかわりの推進

##### ○子育てを控えた男性職員への休暇等の働きかけ

管理職は、配偶者が出産予定の男性職員の把握に努める。該当者に対しては、面談等を通じ、出産補助休暇や育児参加のための各種休暇及び育児休業等の取得を積極的に働きかけるとともに、所属内の必要な業務調整等を行う。

また、希望する時期に休暇を取得できるよう、子育て支援ハンドブック等により、各種制度の周知等の発信を行う。

○育児等に関する男性職員への啓発

各種研修や子育て支援ハンドブックを通じて子育てへの参画の重要性や子育てにおける父親の役割など、男性職員の子育てに関する意識付けを行う。

■目標数値：男性職員の出産補助休暇等の取得率（通算5日以上取得）	
令和7年度 100%	→ 令和12年度 100%

■目標数値：男性職員の育児休業取得率（1週間以上取得）	
令和7年度 目標設定なし	→ 令和12年度 100%

④育児休業を取得した職員の職場復帰の支援

○育児休業中の職員への職場復帰に向けた支援

育児休業中の職員に対しては、広報誌の送付等による情報提供や定期的な面談等の実施により円滑な職場復帰に向けた支援を行う。

○復職直後の業務量の軽減など職場における配慮

復職直後の職員の業務軽減や、休業中に改正された制度内容等について適切に引き継ぎを行うなど、各所属において復職直後の職員への負担軽減に配慮する。併せて、業務の見直しや事務分掌の見直しなどを行い、応援体制を整備する。

2. 子育て活動支援のための環境整備

次世代育成支援対策は、社会全体で協力して取り組むべき課題との認識の下、各機関に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援活動への積極的な参加が期待されていることや、各機関にも、子育てしやすい環境づくりに向け一定の役割が期待されていることを踏まえ、ボランティア活動への参加促進や地域活動への施設の提供、職員への交通安全意識の啓発など、地域の子育て活動の支援等に取り組む。

①地域活動への貢献

○子ども・子育て等のボランティア活動に関する情報提供

NPO・ボランティア活動への職員の参加を支援するために、県民ボランティア活動支援センターを通してボランティア活動に関する情報提供を行う。

○地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくり

地域の一員として、子育て支援活動等へ参加をすることの意義、重要性について啓発を行う。

また、各所属において、スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技を持つ職員や、地域の子育て活動に意欲のある職員等が、地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りを行う

○子どもが参加する地域行事等への庁舎内施設や敷地の提供

子どもが参加する地域の行事・活動については、管理上支障のない範囲において院内施設やその敷地を提供する。

○交通安全推進に向けた各種情報の周知・徹底

職員に対して、交通安全意識を高め交通事故の防止を図るために、交通安全推進のための各種情報を提供する取組を強化する。

○公用車を運転する職員への交通安全意識の啓発及び交通法規遵守の徹底

公用車の運転士の専門機関等による安全運転に関する各種研修の受講を支援し、交通安全教育の推進を図る。

また、公用車を運転する職員に対し、車両の運転時の交通法規と安全運転の周知徹底を図る。

○レクリエーション活動への親子参加の促進

各所属で実施するレクリエーション活動においては、親子参加を積極的に受け入れる。