

女性活躍推進法に基づく

# 特定事業主行動計画

北信保健衛生施設組合

# 北信保健衛生施設組合における女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

令和8年4月1日  
北信保健衛生施設組合長

北信保健衛生施設組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第15条に基づき、北信保健衛生施設組合長が策定する特定事業主行動計画である。

## 1. 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年間とする。

## 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、事務局において、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について点検・評価を行い公表します。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握、課題分析及び数値目標

法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律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条により、本組合において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況について以下のとおり分析を行いました。

### (1) 女性職員の割合

#### ① 女性職員の割合（人）（令和7年度）

全職員	女性職員	割合
21	1	4.8%

② 採用状況（人）

採用年度	男性	女性	女性割合
令和4年度	3	0	0.0
令和5年度	0	0	0.0
令和6年度	0	0	0.0
令和7年度	0	0	0.0

(2)平均した継続勤務年数の男女差（令和7年度）

職員数		平均勤続年数		男女差
男性	女性	男性 (A)	女性 (B)	A-B
20	1	16.3	2.0	14.3

(3)職員一人当たりの月毎の超過勤務時間（令和7年度）

（単位：時間）

性別	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
男性	0.0	0.0	0.0	0.7	0.7	0.0	0.0	0.7	7.1	10.1	0.3	0.0	1.6
女性	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(4)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）

管理的地位にある職員			女性割合 (%)
男性	女性	合計	
2	0	2	0.0

(5)各役職段階に占める女性職員の割合（令和7年度）

	役職	男性職員数	女性職員数	女性割合
管理職	次長・工場長・所長	2	0	0.0
非管理職	次長補佐・工場長補佐・所長補佐	2	0	0.0
	係長	3	0	0.0
	副主幹	1	1	50.0
	その他	12	0	0.0

(6)育児休業の取得状況（令和7年度）

対象者	対象者数	取得者	取得率	平均取得期間
男性職員	3	0	0.0%	0
女性職員	0	0	0.0%	0

※育児休業：子どもが3歳に達する日までで、養育するため認められた期間

(7)男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇取得状況（令和7年度）

対象者	対象者数	取得者	取得率	平均取得日数
出産休暇	0	0	0.0%	0
育児休暇	0	0	0.0%	0

※出産休暇：配偶者が出産する場合で、2日以内で必要と認める期間

※育児休暇：配偶者の出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合で、出産前後8週間の期間内における5日以内の期間

(8)女性職員の活躍推進に向けた目標

令和12年度までに複数の女性職員を採用することを目標とします。

また、男性職員が育児休暇を取得することを目標とします。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

(1) 女性職員の採用について

女性が活躍できる職場であることをより多くの女性に知っていただくために、ホームページ等で休業や休暇の制度などを積極的に広報し、女性の採用者数を拡大させる取組を行います。

(2) 男性職員の育児参加のための休暇取得の促進について

育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員が育児休業等を取得することに対する意識改革、職員が子育てや家庭の役割を果たすことができるよう理解し支援できる雰囲気醸成を進めていきます。