

女性職員の活躍の推進に関する
王寺周辺広域休日応急診療施設組合
特定事業主行動計画

令和8年4月

王寺周辺広域休日応急診療施設組合

王寺周辺広域休日応急診療施設組合における 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

王寺周辺広域休日応急診療施設組合管理者

王寺周辺広域休日応急診療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、王寺周辺広域休日応急診療施設組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

本計画は令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

王寺周辺広域休日応急診療施設組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況及び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 前回計画の結果

（１）採用した職員に占める女性職員の割合

令和 3 年 4 月 1 日現在の常勤の女性職員の割合は 54.55%で、令和 7 年 4 月 1 日現在については 60%と女性職員の割合が増加しています。

（２）平均継続勤務年数及び離職割合の男女の差異

平均継続勤務年数の男女の差について、令和 3 年 4 月 1 日現在は 9.51 年でしたが、令和 7 年 4 月 1 日現在では 4.9 年と差が小さくなっています。しかし、採用後 15 年以内の職員の離職割合については、男性職員は 0%ですが女性職員は 60%と高いままであり、看護職の離職者が多いことが要因となっています。

（３）常勤職員の一月当たりの平均超過勤務時間

令和 2 年度の常勤職員の一月当たりの平均超過勤務時間は 7.27 時間でしたが、令和 7 年度は 9.45 時間となっており、増加しています。

（４）各役職段階に占める女性職員の割合

職員全体の人数が少ないため、管理職への登用人数も限られていますが、係長級においては引き続き女性の割合が60%となっています。

（５）常勤職員の育児休業の取得状況

令和3年度から令和7年度における対象者の取得は100%となっています。

（６）年次有給休暇の平均取得日数

令和7年の常勤職員の男性の平均取得日数は7.78日で、女性の平均取得日数が13.54日となっており、目標の5日以上を達成することができました。

4 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握

本計画の改定に当たり、法の内閣府令を参考に、次の（１）～（６）の数値について把握・分析を行いました。

（１）採用した職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

区分	女性職員の割合
常勤職員	60%
会計年度任用職員	100%

<現状・目標>

令和7年4月1日現在の常勤の女性職員の割合は、60%となっています。看護職の女性の割合が100%であり、行政職における女性の割合は33.33%となっています。

引き続き、全体的なバランスを見ながら、女性職員の採用に努めます。

（２）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4月1日現在）

区分	女性の割合
管理的地位にある職員	0%

<現状・目標>

職員全体の人数が少ないため管理職への登用人数も限られており、女性の割合は0%となっています。

（３）各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

区分	女性の割合
本庁部局長・次長相当職	—
本庁課長相当職	—
本庁課長補佐相当職	0%
本庁係長相当職	60%

<現状・目標>

職員全体の人数が少ないため、管理職への登用人数も限られていますが、係長相当職においては女性の割合が60%となっています。今後も継続して、男女共に人材育成に努め、働きやすい職場環境の整備に努めます。

(4) 平均継続勤務年数及び離職割合の男女の差異

①平均継続勤務年数の男女の差異 (令和7年4月1日現在)

区分	平均継続勤務年数			男女の差
	女性	男性	合計	
常勤職員	12.85年	17.75年	14.81年	4.9年

②採用後15年以内の職員の男女別離職割合 (平成23年度～令和7年度)

離職割合		
女性	男性	合計
60%	0%	54.55%

<現状・目標>

平均継続勤務年数の男女の差異については、4.9年の差が生じています。また、採用後15年以内の職員の女性の離職割合が60%と高くなっています。これは、近年採用15年以内の女性の退職者については看護職となっており、看護職の離職者が多くなっているためです。

訪問看護ステーション事業において、24時間対応できる体制を取りながらも、職員が子育て・介護等と仕事が両立できるような就業環境を整えるように努めます。

(5) 常勤職員の育児休業取得状況 (令和3年度～令和7年度)

①男女別の育児休業取得率

区分	女性	男性
取得率	100%	100%

②男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	女性	男性
1週間未満	0%	0%
1週間以上2週間未満	0%	0%
2週間以上1月以下	0%	0%
1月超3月以下	0%	100%
3月超6月以下	0%	0%
6月超9月以下	25%	0%
9月超12月以下	50%	0%
12月超24月以下	25%	0%
24月超	0%	0%

<現状・目標>

今後、育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等の制度を職員に周知し、対象者

が発生した場合には、制度の説明を行い、休暇の取りやすい環境を整備します。

（３）管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度	５カ年平均
常勤職員	7.14時間	8.02時間	9.36時間	9.24時間	9.45時間	8.65時間
会計年度任用職員	2.64時間	2.72時間	13.35時間	14.69時間	13.54時間	9.39時間

<現状・目標>

常勤職員の一月当たりの平均超過勤務時間について、男女の差異はほとんどなく、１０時間以内で推移しています。

共働き世帯の増加で、男女共に家事や育児等の家庭での役割も増加しているため、仕事と家庭生活を両立し、十分に個人の能力が発揮できるよう、今後も継続して一月当たりの平均超過勤務時間を１０時間以内にするように努めます。

（６）職員の年次休暇の平均取得日数

【常勤職員】

区分	女性	男性
令和３年度	9日	4.8日
令和４年度	13.31日	6.83日
令和５年度	8.71日	4.38日
令和６年度	12.66日	4.73日
令和７年度	13.54日	7.78日

【会計年度任用職員】

区分	女性	男性
令和３年度	9.04日	-
令和４年度	11.61日	-
令和５年度	13.34日	-
令和６年度	11.79日	-
令和７年度	12.43日	-

<現状・目標>

年次有給休暇の平均取得日数は、常勤職員の男性の取得が少ない傾向です。共働き世帯の増加で、男女共に仕事と家庭生活の両立を行っていくためには、男性の有給休暇の取得率を上げる必要があります。

また、労働基準法が令和元年に改正され、民間企業においては、年５日の年次有給休暇の取得が義務化されたことから、これに準じて職員に対し年次有給休暇の５日以上を取得を周知し、さらにより一層の取得を促進します。