

児玉郡市広域市町村圏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年度～令和１２年度）

令和８年４月１日

児玉郡市広域市町村圏組合管理者
児玉郡市広域市町村圏組合議会議長
児玉郡市広域市町村圏組合代表監査委員
児玉郡市広域市町村圏組合公平委員会委員長
児玉郡市広域消防本部消防長

児玉郡市広域市町村圏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（以下「法」という。）第１９条に基づき、児玉郡市広域市町村圏組合管理者、児玉郡市広域市町村圏組合議会議長、児玉郡市広域市町村圏組合代表監査委員、児玉郡市広域市町村圏組合公平委員会委員長、児玉郡市広域消防本部消防長（以下「各特定事業主」という。）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。

法は、令和７年度までの時限法でしたが、女性の正規雇用比率、女性管理職比率及び男女間賃金格差等において課題が依然として存在することから、期限が１０年間延長され、令和１７年度までの時限立法となりました。そのため本組合では、５年ずつに区切り行動計画を策定することとします。

２ 前計画期間における評価

（１） 成果

- ・男性職員の育児休業取得割合：取得割合５％を達成
- ・男性職員の配偶者出産補助休暇取得割合：概ね高水準を維持
- ・男性職員の育児参加休暇取得割合：概ね高水準を維持
- ・年次休暇取得日数：目標１３日を概ね達成

（２） 課題

- ・管理的地位にある女性職員の割合：引き続き向上が必要

３ 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- （１） 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、総務課を中心として、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の点検・評価等を行い、推進に当たっての課題検討や行動計画の見直し等を行います。
- （２） 行動計画を策定し、又は変更したときは、その内容をグループウェアシステム等を通じて全ての職員に周知します。
- （３） 行動計画の取組状況や目標に対する実績等について、ホームページ等への掲載により毎年度公表します。

4 女性職員の活躍の推進に向けた健康支援等

女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備・柔軟な働き方を可能とする制度の整備・休暇を取得しやすい環境の整備を行います。

5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第19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（以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事業について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、つぎのとおり目標を設定します。

なお、この数値目標は、本組合においては、各特定事業主の対象職員全体を通算した数値目標としています。

（１） 管理的地位にある職員に占める女性割合（課長補佐以上）

令和12年度 目 標 値 5 % 以上	年 度	令和2年度	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
	女性管理職	1名	1名	1名	1名	1名	1名
	全管理職	53名	53名	52名	53名	50名	50名
	女性の割合	1.9%	1.9%	1.9%	1.9%	2.0%	2.0%

※係長・主査職段階にある職員に占める女性割合

年 度	令和2年度	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
係長・主査級の女性職員数	3名	3名	3名	2名	2名	2名
係長・主査級の全職員数	64名	57名	59名	63名	72名	79名
女 性 の 割 合	4.7%	5.3%	5.1%	3.2%	2.8%	2.5%

（２） 男性職員の配偶者出産補助休暇取得割合

令和12年度 目 標 値 1 0 0 %	年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
	対象者	16名	13名	18名	15名	15名	9名
	取得者	16名	13名	16名	11名	14名	8名
	取得率	100%	100%	88.9%	73.3%	93.3%	88.9%

（３） 男性職員の育児参加休暇取得割合

令和12年度 目 標 値 1 0 0 %	年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
	対象者	16名	13名	18名	15名	15名	9名
	取得者	16名	11名	18名	11名	11名	9名
	取得率	100%	84.6%	100%	73.3%	93.3%	100%

(4) 男性職員の育児休業取得割合

令和12年度 目 標 値 5 % 以上	年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
	取得可能者	16 名	13 名	18 名	15 名	15 名	9 名
	取得者	0 名	0 名	0 名	0 名	0 名	3 名
	取得率	0%	0%	0%	0%	0%	33.3%

(5) 職員一人当たり年度ごとの時間外勤務時間

目 標 値 前年度実績 以 下	年 度	令和 2 年度	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
	年間時間外 勤務時間	3.5 時間	4.2 時間	3.9 時間	3.6 時間	3.4 時間	3.6 時間

(6) 年次休暇の取得の促進

令和12年度 目 標 値 13 日 以上	年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
	年間 取得日数	13.0 日	12.9 日	10.6 日	12.8 日	12.9 日	12.1 日

6 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

(1) 職員配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する事項

① 配置や計画的な人材育成

多様な業務を経験することが、キャリアアップに当たって重要であることから、女性職員が従事する業務を積極的に拡大します。職員の配置バランスを考慮した配置を行います。

② キャリア形成の支援

キャリア形成支援のための研修等への参加機会の確保に努め、積極的な参加を推進します。

(2) 仕事と家庭の両立

① 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員が取得できる特別休暇（配偶者出産休暇・育児参加休暇等）を周知し、休暇の取得を促進します。

② 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり

育児休業等を取得する職員の申出があった場合、安心して制度を利用できるよう、応援体制の整備に努めます。

③ ハラスメントの防止

全ての職員は、研修等を通し、ハラスメントを理解し、良好な職場環境を作るように努めます。