

夷隅郡市広域市町村圏事務組合における 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（第3期）

令和8年4月1日
夷隅郡市広域市町村圏事務組合管理者
夷隅郡市広域市町村圏事務組合消防長

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。）に基づき、特定事業主（国・地方公共団体）は、特定事業主行動計画の策定が義務付けられており、本組合においては、平成29年度に「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の第1期計画、令和4年度に第2期計画を策定し、その推進に取り組んできたところです。

この度、第2期計画の期間が満了になることに伴い、これまでの計画の取組みを引き続き維持しつつ、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を可能とする職場環境の整備、さらなる女性活躍の推進を図るべく、新たな「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（第3期）（以下「本計画」という。）」を策定するものです。

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年間とします。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本計画を効果的に推進するため、各部局の人事担当者等が中心となり、本計画の変更、本計画に基づく取組みの実施状況や数値目標の達成状況の点検、評価等を行います。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握と分析

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（平成27年内閣府令第61号。）第2条に基づき、管理者部局、消防機関において、それぞれの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、改善すべき事情について分析を行っています。

（1）採用した職員に占める女性職員の割合（消防機関）

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
20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(2) 職員に占める女性職員の割合 (消防機関) 【目標値：5%】

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
2.1%	1.6%	1.6%	1.0%	1.1%

○消防機関における採用した職員に占める女性職員の割合は、令和4年度以降0%が続いており、また、職員に占める女性職員の割合についても、目標値を下回っている状況です。これらは、採用試験の受験者に占める女性が少ないことが要因と考えられます。

(3) 男性職員の育児休業取得率

区分	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
管理者部局	—	100%	—	—	—
消防機関	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	57.1%

(4) 男性職員の配偶者出産休暇取得率 【目標値：50%以上】

区分	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
管理者部局	—	100%	—	—	—
消防機関	75.0%	100%	75.0%	83.3%	85.7%

(5) 男性職員の育児参加のための休暇取得率 【目標値：50%以上】

区分	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
管理者部局	—	100%	—	—	—
消防機関	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	14.3%

○消防機関における男性職員の配偶者出産休暇取得率は増加しており、目標を達成していますが、育児参加のための休暇取得率は低い状況で目標は未達成です。育児休業は、令和7年度に初めて取得されました。

(6) 年次休暇平均取得日数 【目標値：10日以上】

区分	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
管理者部局	13日	13日	15日	13日
消防機関	8日	7日	9日	8日

○管理者部局の職員の平均取得日数は目標を達成していますが、消防機関の職員は未達成の状況です。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標

当該課題の分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

- (1) 職員に占める女性職員の割合（消防機関）
目標値：5%
- (2) 男性職員の育児休業取得の促進（消防機関）
目標値：2週間以上の育児休業取得率50%
- (3) 男性職員の育児参加のための休暇取得の促進（消防機関）
目標値：配偶者出産休暇取得率100%
育児参加のための休暇取得率50%
- (4) 年次休暇取得の促進（消防機関）
目標値：10日以上

5. 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み

4. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施します。

- (1) 女性消防職員の採用について
より多くの女性に採用試験を受験してもらうため、ホームページや広報紙等を活用し、女性が活躍できる職場であることを広報し、また、管内の大学や高等学校への求人活動を促進します。
- (2) 男性職員の育児休業取得の促進について
育児休業制度の周知を図るとともに、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりを行います。
- (3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇について
男性職員に対して子育て支援のための制度等を周知し、育児参画の推進に努めます。
- (4) 年次休暇取得の促進
年次休暇の取得目標を定め、各職員へ周知し、取得しやすい職場環境づくりを行います。