

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

第3期計画（令和8年4月～令和13年3月）

令和8年3月

芳賀地区広域行政事務組合

事務局 総務課

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画
～すべての女性が輝く社会づくりへ向けて～

令和8年3月31日

芳賀地区広域行政事務組合長
芳賀地区広域行政事務組合消防長
芳賀地区広域行政事務組合議会議長
芳賀地区広域行政事務組合代表監査委員

芳賀地区広域行政事務組合における女性活躍推進法に基づく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19条に基づき、芳賀地区広域行政事務組合長、芳賀地区広域行政事務組合消防長、芳賀地区広域行政事務組合議会議長、芳賀地区広域行政事務組合代表監査員が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画の期間

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 女性の活躍推進に向けた体制整備等

芳賀地区広域行政事務組合では、組織全体で継続的に女性の活躍を推進するため、所属長等会議にて、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・評価等について協議を行うこととする。

3 女性の活躍推進に向けた数値目標

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、組合長部局、消防長部局、議会事務局及び監査委員事務局において、それぞれの職員の職業生活における状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。第1期、第2期計画で取り上げた「男性の配偶者出産休暇取得率」の項目については、一定の成果が見られたが、第3期においても引き続き目標として掲げる。「男性の育児参加のための休暇」や「育児休業」においては、第3期より目標を設定し取り組んでいくこととする。また、女性職員の採用についても、限られた採用枠の中ではあるが、できる限り取り組んでいく。

なお、議会事務局、監査委員事務局については、所属する職員数が少数であり、かつ組合長部局と人事管理を一体として行っているため、組合長部局に含めて目標を設定することとする。

(1) 組合長部局（議会事務局、監査委員事務局を含む。）

① 男性の配偶者出産休暇および育児参加のための休暇について、令和12年度までに取得率100%を目標とする。

第2期実績

休暇の種類		R3	R4	R5	R6	R7
配偶者出産休暇	対象者	2人	1人	1人	—	—
	取得者	1人	1人	1人	—	—
	取得率	50%	100%	100%	—	—
育児参加のための休暇	対象者	2人	1人	1人	—	—
	取得者	0人	0人	0人	—	—
	取得率	0%	0%	0%	—	—

※ 表中の「—」は対象者なし

配偶者出産休暇については、令和3年度は50%の取得率だったものが、令和4年度、令和5年度で100%となったものの、最大2日間のうち1日のケースもあったことから、最大日数2日間の取得を推進する。また、育児参加のための休暇は取得率0%であったことから、日頃から制度の周知を進め、配偶者の出産があった場合に改めて制度を説明するなど取得を促す。

② 育児休暇取得率について、100%を毎年維持する。

第2期実績

休暇の種類		R3	R4	R5	R6	R7
育児休暇	対象者	2人	1人	1人	—	—
	取得者	1人	1人	1人	—	—
	取得率	50%	100%	100%	—	—

※ 表中の「—」は対象者なし

育児休暇の取得率については、令和3年度は50%の取得率だったものが、令和4年度、令和5年度で100%となった。今後も維持を目標とする。

③ 令和12年度までの女性職員数について、事務職は5名を維持する。

（令和8年4月1日現在事務職員見込み数、男性職員15名、女性職員5名）

④ 令和12年度までに、管理的地位（部課長職）への女性職員登用を目標とする。

（令和7年3月31日現在 女性職員の部課長職0名、課長補佐職3名）

(2) 消防長部局

① 男性の配偶者出産休暇および育児参加のための休暇について、令和12年度までに取得率100%を目標とする。

消防職員は勤務特性上取得が進みにくい状況にあるため、制度の周知徹底、取得勧奨、勤務調整の柔軟化等により取得率向上を図る。

第2期実績

休暇の種類		R3	R4	R5	R6	R7
配偶者出産休暇	対象者	16人	8人	14人	9人	10人
	取得者	14人	6人	14人	9人	9人
	取得率	100%	100%	100%	100%	90%
育児参加のための休暇	対象者	16人	8人	14人	9人	10人
	取得者	7人	6人	8人	4人	3人
	取得率	44%	75%	57%	45%	30%

② 育児休暇取得率について、100%を毎年維持する。

第2期実績

休暇の種類		R3	R4	R5	R6	R7
育児休暇	対象者	16人	8人	14人	9人	10人
	取得者	1人	2人	4人	4人	10人
	取得率	6%	29%	29%	45%	100%

令和7年度は取得率が100%となっていることから、今後も継続して取得を推進する。勤務調整や早期申請の促進、所属長等による取得勧奨等を行い、取得しやすい環境整備を進める。

③令和12年度までに、女性職員数を職員総数の3%とすることを目標とする。その達成に向け、採用広報の充実や女性消防吏員による説明会の実施等により、受験者数の増加を図る。

(令和8年4月1日現在消防職員見込み数、男性職員196名、女性職員3名)

④令和12年度までの管理職登用を年齢面から見込むことは難しいため、女性職員の研修参加機会の拡充やキャリア形成支援を通じて、将来的な管理的地位(部課長職)への登用に向けた育成を計画的に進める。

(令和7年3月31日現在 女性職員：主査1名、主事2名)

4 女性の活躍推進に向けた取り組み及び実施時期

前段で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

◎組合長部局（議会事務局、監査委員事務局を含む。）、及び消防長部局【共通】

- ① 職員に対し配偶者の出産に伴う特別休暇の利用に向けた通知を出し、制度の周知を徹底する。
- ② 幹部職員に対して、所属長等会議を通じて啓発を行う。
- ③ 1年に1度達成状況の公表を行う。