

# 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４年度～令和７年度）

令和４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

本計画の期間は、令和４年４月１日より令和８年３月３１日まで４年間とします。法は、平成２８年度から令和７年度までの１０年間の時限法ですが、本計画では令和４年４月１日から令和８年３月３１日までの４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

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。

## ３ 女性職員の活躍の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（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

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7年度	年 度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度
目 標 値 5%以上	女性管理職	0名	0名	0名	1名	1名	1名
	全管理職	50名	55名	52名	54名	53名	53名
	女性の割合	0%	0%	0%	1.9%	1.9%	1.9%

※係長・主査職段階にある職員に占める女性割合

年 度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度
係長・主査級の 女性職員数	5名	4名	4名	3名	3名	3名
係長・主査級の 全職員数	65名	60名	64名	63名	64名	57名
女性の割合	7.7%	6.7%	6.3%	4.8%	4.7%	5.3%

(2) 男性職員の配偶者出産補助休暇取得割合

令和7年度	年	H28年	H29年	H30年	R元年	R2年	R3年
目 標 値 100%	対象者	19名	22名	15名	20名	16名	13名
	取得者	14名	20名	13名	18名	16名	13名
	取得率	73.7%	90.9%	86.7%	90%	100%	100%

(3) 男性職員の育児参加休暇取得割合

令和7年度	年	H28年	H29年	H30年	R元年	R2年	R3年
目 標 値 100%	対象者	19名	22名	15名	20名	16名	13名
	取得者	16名	19名	14名	20名	16名	11名
	取得率	84.2%	86.4%	93.3%	100%	100%	84.6%

(4) 男性職員の育児休業取得割合

令和7年度	年	H28年	H29年	H30年	R元年	R2年	R3年
目 標 値 5%以上	取得可能者	19名	22名	15名	20名	16名	13名
	取得者	0名	0名	0名	0名	0名	0名
	取得率	0%	0%	0%	0%	0%	0%

(5) 職員一人当たり各年度ごとの時間外勤務時間

目 標 値	年 度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R 元年度	R2 年度	R3 年度
前年度実績	年間時間外	3.3	3.0	3.1	3.7	3.5	4.2
以 下	勤務時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間

(6) 年次休暇の取得の促進

令和7年度	年	H28 年	H29 年	H30 年	R 元年	R 2 年	R 3 年
目 標 値	年間	9.9	10.9	10.1	10.7	13.0	12.9
1 3 日	取得日数	日	日	日	日	日	日

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

上記3で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを令和4年度から実施します。

(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。