

西北五広域福祉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

令和 8 年 4 月 1 日
西北五広域福祉事務組合管理者

西北五広域福祉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（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、西北五広域福祉事務組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

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 年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

当組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するために、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・評価等を行いながら、着実に推進するとともに、必要に応じ、本計画を見直すこととする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と取り組み状況

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 年内閣府第 61 号。以下「内閣府」という。）第 2 条に基づき、西北五広域福祉事務組合において、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た。

【1】採用試験実施状況（令和 7 年度）

職 種	募集人員	応募者	受験者	採用者	採用者に占める女性の割合
行政職	1	5	3	0	0%
福祉職	2	4	4	2	50%

【2】 離職率の男女差及び離職者の年代別割合（令和6年度）

	離職率	離職者の年代別							
		20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59
男性職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性職員	8.7%	0.0%	4.4%	4.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

【3】 各役職段階に占める女性職員の割合（一般行政職）

区 分	R2	R3	R4	R5	R6	伸び率 (R6-R2年度)
園 長	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0% ^{※1}
所 長	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0% ^{※1}
補 佐	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0% ^{※1}
係 長	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0% ^{※1}

【4】 育児休業の取得率・取得期間の分布状況（令和6年度）

	取得率	取得者	育児休業の取得期間				合計
			6月未満	6月～1年	1年～2年	2年以上	
男性職員	対象なし	0名	0名	0名	0名	0名	0名
女性職員	対象なし	0名	0名	0名	0名	0名	0名

【5】 男性職員の配偶者出産休暇または育児参加のための休暇取得率(令和6年度)

制度を利用可能な職員	制度を利用した職員	取得率	取得日数	平均取得日数
0名	0名	0%	0日	0日

【6】 職員一人当たりの時間外勤務時間（令和6年度）

超過勤務時間	
合計超過勤務時間	97時間
人 数	69名
1人当たり月平均	0.37時間

【7】 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

西北五広域福祉事務組合職員セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱を策定し、必要時に適切に対応できる体制づくりに努めた。

分析の結果、当組合では職務の特殊性も相まって女性職員が主に活躍しており、女性職員の育児休業の取得率は100%であるが、男性職員の育児休業取得には至らなかった。しかし、配偶者出産休暇または育児参加のための休暇については100%取得した。

4 数値目標

現状の把握に基づき、次のとおり目標を設定する。

- ① 令和12年度までに男性職員の育児休業取得率を0%から100%に引き上げる。
- ② 令和12年度まで男性職員の配偶者出産休暇または育児参加休暇の取得割合100%を維持する。

5 取組内容

- ・ 休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり

女性の活躍を推進するためには、男性も積極的に育児に関わることが重要であり、男性職員の休暇の取得を推進するためには、職場の理解が不可欠である。そこで、所属長が率先して仕事と家庭生活の両立に対する理解を深め、職場全体に働きかけることで、男性職員が休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努める。

- ・ 各種両立支援制度の個別説明

結婚した全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇）を活用してもらうため、事務局から個別に説明する。

- ・ 定時退庁の推奨

子育てや家庭生活とのバランスをとりながら安心して働くことのできる職場環境づくりが女性の活躍推進には必要不可欠であることから、所属長が各職員に定時退庁を推奨するなどして、全職員が定時退庁への認識を持つ。