

# 第3期 須高行政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

2026年4月1日

須高行政事務組合長

## 1. 目的

第3期須高行政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「女性活躍推進法」という。）第19条に基づき、須高行政事務組合長が策定する特定事業主行動計画です。本計画は第2期にあたる前計画の計画期間（5年計画）が2026年3月末で満了することに伴い、これまでの取組状況とその成果等を検証し、前計画に続く計画として策定したものです。

## 2. 計画期間

本計画の期間は、2026年4月1日から2031年3月31日までの5年間とします。ただし、社会情勢の変化や本計画の進捗状況等を勘案し、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

※ 女性活躍推進法は2036年3月31日までの時限立法です。

## 3. 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、本計画の策定及び変更並びに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及び評価等を定期的に実施するものとします。

#### 4. 前計画の数値振り返り

前計画（2021年度から5年計画）で定めた数値目標に対する振り返りを以下のとおり行いました。なお、それぞれの実績数値は、本計画策定時に把握できる数値とします。

（1）採用した職員に占める女性職員の割合を30%以上にする。

⇒2021年度実績：33%

2022年度実績：50%

2023年度実績：50%

2024年度実績：50%

2025年度実績：50%

（2）男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を5日以上取得する職員の割合を50%以上にする。

⇒2021年度実績：取得対象者なし

2022年度実績：100%

2023年度実績：取得対象者なし

2024年度実績：取得対象者なし

2025年度実績：100%

（3）平均年次有給休暇取得日数を12日以上にする。

⇒2021年度実績：12.94日

2022年度実績：12.84日

2023年度実績：17.79日

2024年度実績：18.47日

## 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 条及び女性活躍推進法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、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、次のとおり目標を設定します。

目標 1：採用した職員に占める女性職員の割合を 50%以上にします。

目標 2：男性職員の育児休業取得率を 100%にします。

目標 3：平均年次有給休暇取得日数を 14 日以上にします。

## 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及び実施時期

5 で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

### (1) 女性職員の採用促進に向けて

採用者の女性割合を高められるよう、女性が活躍できる業務の拡大を図ります。

### (2) 男性職員の育児休業の取得促進に向けて

- ① 対象となる職員及び所属長に対して、育児休業の取得を促進するための措置及び周知を図ります。
- ② 男性職員が育児休業を取得できる職場環境の整備や職場の雰囲気づくり、人事配置に取り組みます。

### (3) 年次有給休暇の取得促進に向けて

- ① 年次有給休暇の取得目標を定め、計画的に取得するよう各職員への徹底を図ります。
- ② 職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
- ③ 国民の祝日や夏期休暇と併せた年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ④ 管理職員が部下の職員と協議を行い、年 1 回、年次有給休暇を利用した 5 日間以上の休暇取得を目標とするリフレッシュ休暇計画を設定します。