

# 黒川地域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

令和7年3月

黒川地域行政事務組合理事会  
黒川地域行政事務組合議会  
黒川地域行政事務組合代表監査委員  
黒川地域行政事務組合消防本部

### 【はじめに】

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。）が制定され、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を目指すことを目的として、国及び地方公共団体に「特定事業主行動計画」を定めるよう位置づけられました。

女性活躍推進法は、「女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること」、「職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること」、「女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと」を基本原則としています。

本計画では、黒川地域行政事務組合で働く女性職員の活躍を推進するため、女性管理職員の登用率に目標数値を掲げるほか、女性職員の役割を増やすため、採用の入り口となる受験者数の女性割合に対しても目標を設定し、女性職員の活躍の推進に取り組んでいきます。

この度、「黒川地域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」が令和6年度で最終年度を迎えることから、引き続き計画的に施策を推進するため、「黒川地域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」を策定し、男性職員の育児参加を促進していくとともに、女性職員の個性と能力が十分に発揮される職場環境の整備を推進していきます。

職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを実感し、より一層女性職員が輝ける職場を目指していきましょう。

### 1. 計画の目的

法に基づく「黒川地域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」は、女性職員一人ひとりが個性と能力を十分に発揮し、組織を活性化していくことを目指し、黒川地域行政事務組合として取り組むべき内容を明確にするもので

す。

黒川地域行政事務組合は、本計画を達成するため、それぞれの職場の継続的な状況把握、分析に努めるものとともに、取り組み内容を評価し、必要な改善を行うことにより、職員みんなで支えあいながら女性が輝ける職場環境づくりを推進していきます。

## 2. 計画の期間

本計画の期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

## 3. 女性職員の活躍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・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととしています。

## 4. 女性職員の活躍推進に向けた数値目標及び目標に対する取組

法第15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、本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、改善すべき事項について分析を行いました。当該課題の分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、以下のとおり目標を設定しました。

なお、この目標は本組合において、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、改善すべき事項について分析を行った結果による課題に対する目標を設定し、その目標に対する取組を掲げました。

|      | 数値目標                                     | 目標を達成するための取組                                         |
|------|------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 目標 1 | 本計画期間中の、消防職における受験者数に占める女性の割合を、10%以上とします。 | 消防職員採用試験案内を本組合、構成市町村のホームページ及び広報誌等を通して採用試験実施の周知を図ります。 |

女性の受験率

|    |     |        |        |        |        |        |
|----|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 参考 | 職種  | R 2 年度 | R 3 年度 | R 4 年度 | R 5 年度 | R 6 年度 |
|    | 行政職 | —      | 37.5%  | —      | 0.0%   | —      |
|    | 消防職 | 11.1%  | 9.4%   | 13.8%  | 3.3%   | 13.6%  |

—未実施

|      | 数値目標                            | 目標を達成するための取組                    |
|------|---------------------------------|---------------------------------|
| 目標 2 | 理事会部局における女性職員の割合を、現状の30%から5ポイント | 女性職員を対象とした研修会を実施し、スキルアップを目指し、多様 |

|  |                                                                                               |                                |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
|  | <p>ほど引き上げ、35%以上とし、消防本部における女性職員の採用については、本計画期間中において2人以上の採用を図り、可能な限り速やかに複数人を確保するよう努めるものとします。</p> | <p>な職務機会を得られるよう人事配置に配慮します。</p> |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|

女性職員の採用数

| 参考 | 職種  | R 2 年度 | R 3 年度 | R 4 年度 | R 5 年度 | R 6 年度 |
|----|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
|    | 行政職 | 0 人    | —      | 0 人    | —      | 0 人    |
|    | 消防職 | 1 人    | 0 人    | 1 人    | 0 人    | 0 人    |

— 職員採用なし

|      | 数値目標                          | 目標を達成するための取組                        |
|------|-------------------------------|-------------------------------------|
| 目標 3 | <p>育児休業を取得する男性職員の実績を作ります。</p> | <p>男性職員が育児休業を取得できる職場環境の整備を図ります。</p> |

男性職員の取得率

| 参考 | 職種  | R 元年度 | R 2 年度 | R 3 年度 | R 4 年度 | R 5 年度 |
|----|-----|-------|--------|--------|--------|--------|
|    | 行政職 | 0.0%  | 0.0%   | 0.0%   | 50.0%  | 0.0%   |
|    | 消防職 | 0.0%  | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%   | 0.0%   |

— 対象者なし

|      | 数値目標                                            | 目標を達成するための取組                                |
|------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| 目標 4 | <p>制度が利用可能な男性職員の配偶者出産にかかる休暇の取得割合を80%以上にします。</p> | <p>休暇制度の周知を図り、積極的に休暇を取得できる職場環境づくりを行います。</p> |

男性職員の取得率

| 参考 | 職種  | R 元年度  | R 2 年度 | R 3 年度 | R 4 年度 | R 5 年度 |
|----|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
|    | 行政職 | 100.0% | 0.0%   | 0.0%   | 100.0% | —      |
|    | 消防職 | 50.0%  | 50.0%  | 83.3%  | 0.0%   | 60.0%  |

— 対象者なし