

阿蘇広域行政事務組合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 3月25日
阿蘇広域行政事務組合管理者
阿蘇広域行政事務組合議会議長
阿蘇広域行政事務組合消防長

この計画は、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条第1項に基づく、特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）である。

これまで、阿蘇広域行政事務組合においては、平成29年7月14日から令和8年3月31日までを計画期間とし、女性職員の活躍の推進に取り組んできた。

今後においても特定事業主としての基本的な取り組みを示し、職員の仕事と家庭の両立支援及び女性職員の活躍推進を図ることを目的とする。

1 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和18年3月31日までの10年間とする。なお、令和12年度には状況を検証し、実情に応じて改定を行うものとする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

阿蘇広域行政事務組合では、女性職員の活躍を効果的に推進するため、管理職や職員に対し、情報提供等を実施する。

なお、所属長は、本計画の趣旨及び内容を十分に認識し、職員の意識向上や職場環境の整備等、本計画の推進に努める。

また、計画の内容について、職員の意見を広く徴集し、その後の対応や計画の見直し等を図る。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標、取組及び実施時期

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、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。当該課題分析の結果に基づいた女性職員の活躍を推進するための目標を設定し、その達成に向けた取り組みを本計画期間内において行う。

(1) 現状把握

① 採用状況

	採用者数	男性	女性	女性の割合
令和3年度	16人	11人	5人	31.3%
令和4年度	16人	13人	3人	18.8%
令和5年度	3人	1人	2人	66.7%
令和6年度	12人	9人	3人	25.0%
令和7年度	5人	1人	4人	80.0%

過去2ヶ年女性採用割合 41.2%

過去5ヶ年女性採用割合 32.7%

② 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	全体	男性	女性	女性割合
令和6年度	12名	12名	0名	0.0%
令和7年度	11名	11名	0名	0.0%

③ 各役職段階に占める女性職員の割合（係長相当職以上）

	全体	男性	女性	女性割合
令和6年度	49名	47名	2名	4.1%
令和7年度	50名	48名	2名	4.0%

④ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	性別	取得者数	育児休業取得率	平均取得日数
令和5年度	男性	3名	17.6%	145日
	女性	1名	100.0%	309日
令和6年度	男性	6名	66.7%	43日
	女性	3名	100.0%	299日

⑤ 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数

	休暇の種類	休暇取得率	平均取得日数
令和5年度	配偶者出産	47.1%	1.7日
	育児参加	64.7%	3.3日
令和6年度	配偶者出産	100.0%	1.9日
	育児参加	100.0%	4.7日

⑥ 各月ごとの平均超過（時間外）勤務時間の状況

令和5年度実績

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
時間	5.4	5.7	4.3	4.3	5.3	4.1
45時間以上						
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間	4.6	5.9	5.0	5.6	4.7	5.1
45時間以上		1人		1人		

令和6年度実績

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
時間	4.5	6.8	4.5	4.6	5.0	5.9
45時間以上						
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間	5.9	5.3	6.3	6.2	4.7	6.4
45時間以上			2人			

⑦ 年次有給休暇の取得日数等

	性別	取得日数	取得率
令和5年	男性	16.3日	43.4%
	女性	15.5日	43.9%
令和6年	男性	16.7日	43.6%
	女性	13.7日	38.5%

(2) 数値目標、取組及び実施時期等

① 職員採用関係

数値目標	女性の採用試験の採用割合を平均30%以上とする。
取組内容	採用情報をホームページや広報等を活用し、幅広く周知する。 各施設において、女性が安心して勤務できるよう、仮眠室、休憩室、トイレ等整備を行う。

② 休暇の取得促進

数値目標	年次有給休暇の平均取得日数を15日以上とする。
取組内容	ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、各部署において、業務の見直しを行い、計画的な執行管理や相互協力体制の整備などを図る。管理職は部下の取得状況を把握、部下に対して計画的な取得を指導するとともに、自らが率先して休暇を取得するよう努める。

③ 時間外勤務の縮減

数値目標	各職員の時間外勤務について、年間200時間以内とする。
取組内容	適切な人員の配置を推進する。職員全体で時間外勤務縮減の認識を深め、安易に時間外や休日勤務が行われないよう意識啓発を図る。 命令者である管理職は、時間外勤務の多い職員に対しヒアリングを行ったうえで、業務分担や注意喚起を行う。

④ 継続就業及び仕事と家庭の両立

数値目標	育児休業取得率を女性100%、男性50%以上とする。男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を100%とする。
取組内容	出産を控えている全ての男女に対し、各種休暇（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇）の説明を行い、活用促進に関する助言を行う。 また、円滑に職場復帰できるよう、業務分担の調整、柔軟な働き方の推進など必要な支援を行う。