

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

福井坂井地区広域市町村圏事務組合

福井坂井地区広域市町村圏事務組合における
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 3 月 1 6 日
福井坂井地区広域
市町村圏事務組合
管理者 森 之嗣

福井坂井地区広域市町村圏事務組合（以下「当組合」という。）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「当計画」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 2 7 年法律第 6 4 号。以下「法」という。）第 1 9 条に基づき、福井坂井地区広域市町村圏事務組合管理者（以下「管理者」という。）が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

当計画の期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 1 3 年 3 月 3 1 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必要な場合は、当計画の策定・変更、当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・評価等について協議を行うこととする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第 1 9 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 2 7 年内閣府令第 6 1 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、当組合において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握するため分析を行った。現在、当組合には女性職員が 2 名在籍している。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する。

【分析結果（改正告示 事業主行動計画策定指針）】

分析項目	分析結果
①職員の男女の給与の額の差異	差異なし
②管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	33.3%
③各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率	局長・次長相当職 0% 課長相当職 50% 課長補佐相当職 0% 係長相当職 0%
④採用した職員に占める女性職員の割合	分析不能
⑤ —	
⑥離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女割合（平均継続勤務年数の男女の差異）	分析不能
⑦男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	分析不能
⑧男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びに取得日数の分布状況	分析不能
⑨職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（管理職／管理職以外）	管理職 0時間（0人） 管理職以外 2.9時間（1人）

（令和7年度の結果：令和8年2月末現在）

【目標】

1. 採用試験の受験者の総数に占める女性割合を50%以上にする。
2. 令和12年度末までに、男性職員の育児参加のための休暇取得率を100%にする。
3. 令和12年度末までに、月に20時間以上超過勤務を行う職員の割合を、前回目標値の29%より大幅に引き下げ、10%以下にする。
（超過勤務の上限を超えた職員数（異常値）を1人までとする。）
4. 令和12年度末までに、職員の各月ごとの平均超過勤務時間を3時間以下にする。
5. 令和12年度末までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、前回目標値と同じ14.8日以上にする。

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

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。
 1. 職員の採用を行う場合は、女性が採用試験に申し込む機会を十分に得られるよう、採用試験について周知等を工夫する。
 2. 育児参加のための休暇に関し、特別休暇など制度の周知を図る。
 3. 月に20時間以上超過勤務を行うことが見込まれる場合は、超過勤務の必要性や、今後の対応について所属において協議を行う。
 4. 超過勤務が常態化していないか業務プロセスを見直し、業務の隔たりを防ぐとともに、業務の平準化を図り、特定の職員に業務が集中しないようにする。
 5. 職員の年次休暇の残日数について適宜周知を図る。