双葉地方広域市町村圏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
双葉地方広域市町村圏組合管理者
双葉地方広域市町村圏組合消防長

双葉地方広域市町村圏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１５条に基づき、双葉地方広域市町村圏組合の管理者、双葉地方広域市町村圏組合の消防長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

双葉地方広域市町村圏組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、活躍推進委員会を総務課総務係に設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・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、管理者部局、消防部局において、それぞれの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。

なお、状況の把握期間は令和７年度１年間とし、前回策定した行動計画の実績と合わせて、以下のとおり取りまとめた。

※表中、令和７年度は令和７年度年間の実績、令和８年度は令和８年４月１日時点の数値。

女性の採用割合及び職員の女性割合

年度	採用者				職員			
	男性（人）	女性（人）	計（人）	女性の割合（%）	男性（人）	女性（人）	計（人）	女性の割合（%）
平成 26 年度	13	0	13	0.0	144	7	151	4.6
令和元年度	3	0	3	0.0	145	6	151	4.0
令和7年度	2	0	2	0.0	141	10	151	6.6

継続勤務年数の男女差

年度	男性（年）	女性（年）	男女差（年）
平成 26 年度	28.4	11.6	16.8
令和元年度	15.3	6.3	9.0
令和８年度	19.9	9.4	10.5

男性の給与に対する女性の給与の割合（平均月額給料）

年度	本俸月額の割合（%）
令和８年度	88.5

超過勤務の状況（超過勤務手当支給対象職員のみ）

管理者部局

年度	職員数（人）	超過勤務手当支給対象職員（人）	勤務時間	１人あたりの年間平均勤務時間	１人あたりの１ヶ月平均勤務時間
平成 26 年度	31	24	291	12.1	1.0
令和元年度	25	17	314	18.5	1.5
令和７年度	27	19	327	17.2	1.4

消防部局

年度	職員数（人）	超過勤務手当支給対象職員（人）	勤務時間	１人あたりの年間平均勤務時間	１人あたりの１ヶ月平均勤務時間
平成 26 年度	120	108	4,927	45.6	3.8
令和元年度	126	112	5,358	47.8	4.0
令和７年度	124	110	6,550	59.5	5.0

管理職の女性割合

年度	女性管理職員 (%)
平成26年度	0.0
令和元年度	0.0
令和８年度	5.0

各役職段階の職員の女性割合

管理者部局

年度	係員(人・%)		係長級(人・%)		課長補佐級(人・%)		課長級(人・%)	
平成26年度	6	16.10	0	0.00	1	3.20	0	0.00
令和元年度	4	44.00	2	50.00	0	0.00	0	0.00
令和８年度	3	30.00	3	42.85	2	33.33	0	0.00

消防部局

年度	係員(人・%)		係長級(人・%)		課長補佐級(人・%)		課長級(人・%)	
平成26年度	1	0.80	0	0.00	0	0.00	0	0.00
令和元年度	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
令和８年度	2	8.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00

男女別の育休取得率・平均取得期間

年度	男性（%）	女性（%）	平均取得期間（日）
平成26年度	0.0	14.3	101
令和元年度	0.0	100.0	82
令和７年度	0.0	－	0

男性の配偶者出産休暇の取得率・取得日数

年度	取得率（%）	取得日数（日）
平成26年度	6.9	24
令和元年度	100.0	18
令和７年度	80.0	21

年次休暇平均取得日数

年度	管理者部局職員（日）	消防部局職員（日）
平成26年	17.9	5.0
令和元年	17.9	5.8
令和７年	16.1	14.0

※年次休暇は令和７年１月から12月までの１年間の実績

分析の結果、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、管理者部局、消防部局においての目標として位置付け、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結果、掲げるものとする。

（１）男性職員の育児休業取得の促進

ア　令和12年度までに、育児休業を取得する男性職員を１人以上にする。

イ　令和12年度までに、育児休業制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇が取得しやすいように、育児休業等の制度の周知徹底に努める。

（２）管理的地位への女性職員の登用

令和12年度までに、管理職の女性職員数を２名以上にする。

※令和７年度実績１名（20人中１人）

（３）女性職員の採用

令和12年度までに、採用者の女性割合を25%以上にする。

※採用実績：令和５年度33%、令和６年度17%、令和７年度０％

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み及び実施時期

３．で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施する。

なお、この取組みは、管理者部局、消防部局において、それぞれの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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

（１）男性職員の育児休業取得の促進

ア　令和８年度から計画期間において、組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。

イ　令和８年度から計画期間において、出産を控えている職員に対し、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等）の活用促進に努める。

ウ　令和８年度から計画期間において、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

エ　令和８年度から計画期間において、男性の育児休業等の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

（２）女性職員の登用

ア　令和８年度から計画期間において、女性職員を総務・企画・保健・衛生等多様なポストへ積極的に配置する。

イ　令和８年度から計画期間において、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

（３）超過勤務の適正管理

ア　超過勤務目例の適正化として、事前命令を徹底し、超過勤務の必要性の精査を行うことで時間外勤務を抑制する。

イ　職員が退庁しやすい職場環境を確保する。

ウ　毎週水曜日をノー残業デー、毎週金曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職員が所属職員に早期退庁を勧奨する。

（４）ハラスメント防止の取組

ア　セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントは元より、妊娠や出産、育児、介護等に関するハラスメント防止に取り組む。

イ　カスタマー・ハラスメントについても対策マニュアルを策定し、職員の働きやすい職場環境を確保する。