

**もとす広域連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(第3期)**

**令和8年3月**

## もとす広域連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（第3期）

令和8年4月1日

もとす広域連合長 藤原 勉

もとす広域連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。）に基づき、もとす広域連合長が令和3年4月から5年間の計画を策定したものです。

本計画の計画期間が終了するにあたり、本計画における取り組みの評価や現在の状況を踏まえて、これまで目指してきた女性職員の活躍をさらに推進するとともに、働くすべての職員のワークライフバランスを実現するため、第3期計画を策定します。

なお、本計画は、SDGsの17の目標のうち、次の目標達成に寄与するものです。



5…ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力開発を行う

8…包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する

### 1. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

### 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

もとす広域連合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画に基づく取り組みの実施状況や数値目標の進捗状況を毎年検証し、必要に応じて計画の見直しを行うものとしします。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取組

法第19条及び同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に基づき、もとす広域連合において、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いました。その結果を踏まえ、全ての職員の仕事と家庭生活がより一層充実したものとなるよう、数値目標を設定し、目標を達成するために次に掲げる取組を実施します。

<職業生活に関する機会の提供>

- ・係長相当職以上の女性職員の割合を毎年30%以上にする。

○取組内容

- ・女性職員を対象とする研修やキャリア育成等の研修の受講を推奨する。
- ・係長相当職以上の各役職を担えることができる人材の育成を行う。

<職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備>

- ・第3期計画期間中の男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）について、5日以上の取得率100%を維持する。
- ・第3期計画期間中の男性職員の育児休業取得率を30%以上にする。

○取組内容

- ・令和2年度から令和6年度までの、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、対象者全員が5日以上の休暇を取得し、目標を達成した。引き続き、各所属長は父親となる職員に、必要に応じて出生予定日前後の休暇計画を求め、業務の応援体制を図る。
- ・男性職員の育児休業は、取得率37.5%となり、目標を達成した。育児休業の取得者を増やすため、各所属長は、育児休業及び部分休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ・毎年度、本庁及び現地機関との連絡調整会議において、ハラスメントに関する資料を配布した。引き続き、ハラスメントの防止に係る周知を行う。