特定事業主行動計画目標の実施状況の公表

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法による特定事業主行動計画（令和４年度～令和８年度）において定めた目標のうち，数値目標を設定した ４項目についての実施状況を公表します。

年次有給休暇の取得促進

職業生活と家庭生活の両立を図るため
年次有給休暇取得日数を１人あたり「１０日以上」とします。

育児休業の取得促進

取得推進のために、育児休業推進月間を作り、職員へ周知を行い理解を深め、取得率を向上させます。

取得率
男性職員「１０％以上」にします。
女性職員「１００％」にします。

女性職員割合の向上

令和８年度までに職員に占める女性職員の割合
「３％以上」を目指します。

女性管理職割合の向上

令和８年度までに管理職（課長補佐級以上）に占める女性職員の割合
「４％以上」を目指します。

１．年次有給休暇の取得促進

【数値目標】

年次有給休暇取得日数を１人あたり年間平均１０日以上にします。

組織全体で、職員が年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めることとし、管理職の職員は全ての職員が年次有給休暇を取得できるよう配慮します。
家族の誕生日、結婚記念日、子供の入学式など、事前に年次有給休暇の取得申請を受理し、家族との絆を深めることで、職業生活のみならず、家庭生活の両立を図ります。

令和６年度、令和７年度ともに１０日以上の取得目標を達成しています。
今後も取得しやすい環境の維持等に努めます。

年	日数
令和6年度	12.0
令和７年度	14.3

２．育児休業の取得促進

【数値目標】

育児休業の取得率を令和８年度までに下記の数値目標を達成します。

男性職員・・・１０％以上

女性職員・・・１００％以上

所属長をはじめ管理職の職員は古い意識の是正を進め、育児休業を取得しやすい雰囲気の醸成を行います。
出産・子育て等に関する各種特別休暇制度について、取得しやすい環境やその取得手続きを含め周知を図り、職員個人の意識改革に努めます。

令和６年度の取得者は３名で３３％の取得率、令和７年の取得者は７名で７１％となっています。目標数値は達成しておりますが、取得時の人員の補充などが課題となっています。今後も休暇制度の周知に努めるとともに、人事配置などを含め、取得しやすい環境を作り、取得率の向上に努めていきます。

対象者　出産日が各年度内の職員

男性

年度	育児休業対象者	育児休業取得者	取得率
令和６年度	9	3	33%
令和７年度	7	5	71%

女性

年度	育児休業対象者	育児休業取得者	取得率
令和６年度	0	0	
令和７年度	0	0	

３．女性職員の割合の向上

【数値目標】

令和８年度当初までに職員に占める女性職員の割合「３％以上」を目指します。

吉川松伏消防組合の女性職員の割合は県内や近隣市などと比較すると極めて低い状況となっています。様々な業務に対して一方的な見方しかできないことは、現代社会の意に反しているとも言え、それは、負の要素となってしまう可能性もあることから、平明性のある組織運営を図るため、積極的に女性職員の採用及び活躍推進の場を確保していきます。

令和６年度におきまして、女性職員を１名採用しました。目標数値に達してはいますが、今後とも採用試験実施における募集要項、当組合ホームページなどでの周知を実施、女性が活躍できる職場であることはもちろん、女性、男性問わず活躍の場があることを広く周知し、多くの受験者の拡充に取り組んでいきます。

年度	男性	女性	合計	女性の割合
令和6年度	151	4	155	3%
令和7年度	151	4	155	3%
令和８年度	152	4	156	3%

（上記人数は、市からの派遣及び暫定再任用職員は除きます。）

４．各役職における職員に占める女性職員の割合の向上

【数値目標】

令和８年度までに管理職（課長補佐級以上）に占める女性職員の割合「４％以上」を目指します。

現在のところ、女性管理職の割合は目標値には達していません。
管理職への抵抗感なども感じている職員もいると予想されます。
今後も、ライフステージやライフスタイルにあった働き方を考慮し、またロールモデルやキャリアパス事例を増やすことで、抵抗感を払拭し、多様なポストへの女性職員の積極的配置なども心がけていきます。

年度	男性	女性	合計	女性の割合
令和6年度	31	1	32	3%
令和7年度	31	1	32	3%
令和8年度	32	1	33	3%