

高吾北広域町村事務組合女性職員活躍行動計画実施状況

令和 7 年 8 月 2 0 日

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 19 条第 6 項の規定に基づき、高吾北広域町村事務組合女性職員活躍行動計画の実施状況を以下のとおり公表する。

- ①令和 7 年度までに、管理的地位（所属長及び消防長）における女性割合を、令和 2 年 4 月 1 日の実績（22%）より 8 %引き上げ、3 割以上にする。

令和 7 年 4 月 1 日の女性割合 1 3 % 未達成

目標	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
30%以上	22 %	22 %	22 %	11 %	13 %

分析：割合が令和 6 年よりも微増しているが、これは管理的地位に就いている職員数が 9 名から 8 名に減少したことによるものである。

- ②令和 7 年度までに、消防職にて女性を 1 名以上採用する。

令和 4 年に 1 名採用済 達成

目標	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
1 名以上	0 名	1 名	0 名	0 名	0 名

- ③令和 7 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を令和元年度の実績（0 %）より 10%引き上げ、1 割以上にする。

令和 6 年度の男性職員育児休業取得割合 6 7 % 達成

目標	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
10%以上	0 %	0 %	29 %	57 %	67 %	

まとめ

今回も②と③は目標を達成している。特に③の男性職員育児休業取得割合に関してはと上昇傾向が続いており、来期の計画においては目標を 100%にすることも考えられる。

しかし、①の管理的地位における女性割合の項目に関しては依然として未達成である。数値は 2 ポイント微増したが、これは管理的地位の職員が 9 名から 8 名に減少したことによるものであり、女性活躍推進による結果ではない。また、残りの 8 名のうち 2 名は令和 6 年度末に退職したにもかかわらず、その後任は 2 名とも男性だった。

したがって、今後も女性職員が管理的地位に就くために必要な経験等を得られるような人事を積極的に検討する必要がある。