

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法にかかる

特定事業主行動計画の推進状況について

1 行動計画期間

- ・次世代育成支援対策推進法：令和7年度から令和11年度まで（前期行動計画）
（令和7年4月1日～令和12年3月31日）
- ・女性活躍推進法：令和3年度から令和7年度まで（後期行動計画）
（令和3年4月1日～令和8年3月31日）

2 数値目標

(1) 課長以上の職位に占める女性職員の割合について【女性活躍】

- ・できるだけ早期に、課長以上の職位に占める女性職員の割合について20%以上を目指す

目標	R8.4.1	R7.4.1
20%	12.26%	11.84%
(人数)	19/155 人	18/152 人

(2) 消防職において採用した職員に占める女性職員の割合について【女性活躍】

- ・令和7年度までの5年間で、消防職において採用した職員のうち女性職員の割合を10%以上にする。

目標	R3年度から R7年度まで	R7年度 (R8.4.1採用)
10%	7.41%	0%
(人数)	4/54 人	0/15 人

(3) 職員一人当たりの超過勤務時間について【共通項目】

- ・職員（消防本部において交替勤務がある所属の職員を除く）の平均超過勤務時間（振替を除く）について、一人当たりの月平均時間を6.3時間（月平均／人）とする。（次世代）
- ・令和7年度までに、常勤職員（消防本部において交替勤務がある所属の職員を除く）の平均超過勤務時間（振替を除く）を平成30年度の実績（月7.8時間）から1割縮減し、月7時間以下にする。（女性活躍）

目標	R 7 年度	R6 年度
6.3 時間（次世代） 7 時間（女性活躍）	7.22 時間	5.27 時間
行政	7.18 時間	5.26 時間
消防	8.43 時間	5.51 時間

(4) 男性職員の育児休業の取得率について【共通項目】

- ・令和 1 1 年度までに 2 週間以上 の育児休業を取得する男性職員の割合を 8 5 % 以上にする。
（次世代育成支援対策推進法）
- ・令和 7 年度までに 1 週間以上 の育児休業を取得する男性職員の割合を 8 5 % 以上にする。
（女性活躍推進法）

目標	R 7 年度 ※ 2 週間以上	R 7 年度 ※ 1 週間以上	R 6 年度 ※ 1 週間以上
85%	92.3% (46.7%)	96.2% (46.7%)	47.37% (13.33%)
行政	2 4 / 2 6 人	2 5 / 2 6 人	9 / 1 9 人
消防	7 / 1 5 人	7 / 1 5 人	2 / 1 5 人

※表内の数字は行政職のもの。括弧内の数字は消防職。

・男性職員の育児休業における取得期間の内訳（延べ人数）

年	1 週間未満		1 週間以上 2 週間未満		2 週間以上 1 ヶ月未満		1 ヶ月以上 2 ヶ月未満		2 ヶ月以上 6 カ月未満		6 ヶ月以上 1 年未満		1 年以上		合計
	行政職	消防職	行政職	消防職	行政職	消防職	行政職	消防職	行政職	消防職	行政職	消防職	行政職	消防職	
R3	2 人		1 人		5 人				1 人		2 人				11 人
R4	1 人		1 人		7 人		1 人		3 人				1 人		14 人
R5	1 人		3 人		2 人		4 人		4 人	1 人	2 人		1 人		18 人
R6				1 人	3 人	1 人	4 人		1 人		2 人		1 人		13 人
R7			1 人		14 人	7 人	4 人		6 人		1 人				33 人
合計	4 人	0 人	12 人	1 人	35 人	8 人	13 人	0 人	15 人	1 人	8 人	0 人	3 人	0 人	

(5) 年次有給休暇取得日数（暦年）【次世代育成】

- ・職員一人当たりの年間の有給休暇取得日数について 1 5 日以上とする。

目標値	R7 年	R6 年
15 日	14.03 日	13.91 日