

女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表について（令和8年6月公表）

1 目的

当組合では、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）に基づき、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とする『川越地区消防組合次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画』を令和3年3月に策定し、仕事と家庭の両立の推進を図るために取組を実施しています。

この行動計画の着実な実施に役立てるため、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、取組の実施状況を公表します。

2 実施状況

計画に掲げた目標に対する実績値は次のとおりです。

① 管理職に占める女性の人数（基準日：各年度4月1日）

年度	目標	令和8年度	令和7年度
人数	5名以上	5人	3人
割合	5.2%	5.5%	3.2%

【取組内容】

- 女性管理職を育成するため、消防大学校、埼玉県消防学校、川越市役所及び彩の国さいたま人づくり広域連合が主催する研修に参加しました。

② 総職員数に対する女性職員の割合（基準日：各年度4月1日）

年度	目標	令和8年度	令和7年度
人数	24人以上	22人	21人
割合	5.5%	5.1%	4.9%

【取組内容】

- 女性消防職員を積極的に採用するため、女子校を含む管内すべての高等学校及び大学に職員採用募集案内を配付しました。
- 育児と仕事が両立できる職場であることを啓発するため、職員採用募集案内に育児休業取得経験者の体験談及び子育てに関する休暇制度を掲載しました。

③ 女性職員の育児休業の取得率（※）

年度	目標	令和7年度	令和6年度
割合	100%	該当者なし	該当者なし

※ 当該年度内で新たに育児休業の取得が可能となった女性職員のうち育児休業を取得した職員の割合

【取組内容】

●育児休業等の制度内容をイントラネットに掲載し、全職員に周知しました。

④ 男性職員の育児休業の取得率（※）

年度	目標	令和7年度	令和6年度
割合	10%	42%	18%

※ 当該年度内に子が産まれた男性職員のうち育児休業を取得した職員の割合

【取組状況】

●育児休業等の制度内容をイントラネットに掲載し、全職員に周知しました。

⑤ 出産補助休暇の取得率（※）

年度	目標	令和7年度	令和6年度
割合	100%	100%	100%

※ 当該年度内に子が生まれた男性職員のうち出産補助休暇を取得した職員の割合

【取組状況】

●出産補助休暇に関する制度内容をイントラネットに掲載し、全職員に周知しました。

⑥ 男性の育児参加休暇の取得率（※）

年度	目標	令和7年度	令和6年度
割合	100%	50%	53%

※ 当該年度内に子が生まれた男性職員のうち育児参加休暇を取得した職員の割合

【取組状況】

●男性の育児参加に関する休暇制度をイントラネットに掲載し、全職員に周知しました。

⑦ 年次有給休暇の平均取得日数
(各年1月1日～12月31日)

年	目標	令和7年	令和6年
日数	15日以上	15.2日	15.3日

【取組状況】

●業務の効率化を図り、計画的に連続した休暇の取得に努めました。