

女性活躍推進法に基づく

# 特定事業主行動計画

第3期



令和8年4月

松本広域連合

# 松本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  
広域連合長  
消防長

松本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「この計画」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。）第19条に基づき、広域連合長及び消防長が策定する特定事業主行動計画とするものです。

## 1 計画の期間

この計画の期間は、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。

なお、計画期間中に、公務員の勤務条件に関する法制度の改正等も考えられることから、必要に応じて随時見直しを検討します。

## 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

松本広域連合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、庁内の検討組織でこの計画の効果的かつ着実な推進を図ります。

同検討組織では、この計画の策定・変更、この計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検、評価等について協議を行います。

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、事務局及び消防局において、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。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

- (1) 令和12年度末までに、消防職員採用試験における女性の受験者数を引き上げ、受験者総数に占める女性の割合を10%以上にすることを目指します。
- (2) 令和12年度末までに、消防職員に占める女性消防職員の割合を5%以上にすることを目指します。
- (3) 令和12年度末までに、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率をいずれも100%にすることを目指します。

- (4) 令和12年度末までに、男性職員の育児休業の取得率を50%にすることを目指します。

#### 4 具体的な取組事項

3で掲げた目標の達成に向け、以下の具体的な取組事項を令和8年度から実施・検討し、働きやすい環境づくりを推進します。

- (1) 消防職員採用試験における女性受験者の拡大に向けた取組み  
高校、大学、専門学校等の学生等を対象としたガイダンス及び採用説明会を活用し、消防業務において女性職員が活躍していることを広報します。
- (2) 男性職員の育児休暇等の取得促進  
出産に関する届出等の際に制度の周知を徹底し、取得の促進を図ります。
- (3) 職場のフォロー体制  
休暇等の取得を理由とした処遇反映は無いことを明確にするとともに、職場の理解を高めるために制度の周知を徹底します。
- (4) 育児短時間勤務・育児部分休業の利用促進  
育児をしながらでも無理なく働けるよう、育児短時間勤務や育児部分休業制度について周知徹底を図り、利用促進に努めます。
- (5) 介護関連休暇の周知徹底  
庁内情報システム等を活用し、介護休暇及び看護休暇の制度周知を徹底します。
- (6) 育児休業等長期休業取得者の支援  
長期休業中は職場からの情報提供を行うとともに、職場復帰時には研修等を実施し、スムーズな職場復帰を支援します。
- (7) 職場における女性職員の健康支援  
女性職員が働きやすい職場環境を整備するため、女性の健康上の特性について理解を深める研修等の取組みを促進します。
- (8) ハラスメントのない職場づくりの推進  
職場における各種ハラスメントの防止に向けて研修等を実施するとともに、職員に対し、ハラスメント相談窓口の周知を徹底します。