

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画
(後期行動計画)

令和4年7月

西春日井広域事務組合

西春日井広域事務組合における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画

令和4年7月27日

西春日井広域事務組合消防本部 消防長

はじめに

女性活躍推進法は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力を十分に発揮させ、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るために、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「女性活躍推進法」という。)として平成27年8月に制定されました。

女性活躍推進法では、国の各省庁や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、女性職員の活躍、あるいは自らの職員の子供たちの健やかな育成のための計画(特定事業主行動計画)を策定するよう求められています。

当組合では女性活躍推進法に基づく行動計画として、令和4年7月より新たに4年間の計画(後期行動計画：令和4年度から令和7年度まで)を作成し、更なる取り組みの充実を図ります。

第1章 計画の目的及び期間

1 目的

本計画は、女性の職業生活における活躍の推進について、女性活躍推進法第7条第1項に基づく事業主行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、女性・男性を問わず活躍できる職場全体としての働き方改革につなげていくことを目的とする。

2 計画期間

本計画の期間は、令和4年度から令和7年度までの4年間とする。

3 計画の見直し及び公表体制

本計画の実施状況・数値目標については、各年度の状況を把握して協議を行い、その後の計画の修正を行う。

また、達成状況についても、ホームページ等を活用し、その取り組みや実績を公表するとともに、その後の対策や計画の見直しを行う。

第2章 具体的な数値目標及び公表内容

1 全消防吏員における女性消防吏員の割合

【目標】令和8年度当初までに、女性消防吏員の割合を5%に引き上げる。

女性消防吏員の割合は約3%まで上昇しているが、現在女性消防吏員の中で交替制勤務者が働ける職場は、1つの消防署のみであり、今後、職場配置を限定させないために、他の署所でも勤務ができるよう組織全体で改修計画を進めていく。

2 採用した消防職員に占める女性の割合

毎年数名の女性が採用試験を受験しているが、採用は継続できていない。

3 受験者数に占める女性の割合

男性に比べ女性受験者の割合が少ないため、インターンシップ等を通じて女性が活躍できる職場であることを伝え、職業選択の1つとしてもらう。

4 各役職における女性職員の割合

(1) 当組合は、平成28年度に初の女性消防吏員が誕生し勤務年数が短く、管理職的地位には就いていない。

(2) 子育て中の職員でも昇任試験を受験できるよう、実施日の変更等を行う。

5 平均した継続勤務年数の男女の差異

男性職員の方が女性職員より離職率が高く、勤続年数が比較的長い21年以上の職員の離職であったことから、誰もが働きやすい職場環境を目指していく。

6 男女の育児休業取得率及び平均取得期間

【目標】育児休業の取得率については、女性職員については100%を維持し、男性職員については育児休業制度の取得を目標とする。

- (1) 近年、育児休業を取得した職員は女性職員1名であり、男性職員についても配偶者の出産に伴う育児休業を短期間でも取得できるよう制度の周知を図り、所属長が勤務体制及び取得できる環境に配慮する。
- (2) 育児休業に入る際は仕事の分担等を見直し、育児休業後はスムーズな職場復帰が出来るよう、休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行う。
- (3) 育児休業を利用した職員については、昇任・昇給等に不利益とならないようにする。

7 男性職員の配偶者出産及び育児参加のための休暇取得状況

【目標】育児参加のための休暇取得率を30%とする。

男性職員の配偶者出産に伴う特別休暇（2日）取得率については、10割を維持しているが、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための特別休暇（5日）取得率については低水準となっているため、制度の周知を図り年次有給休暇を含め所属長が勤務体制及び取得できる環境に配慮する。

8 年次有給休暇取得率

【目標】全職員の年次有給休暇の取得日数を10日以上とする。

毎日勤務者及び交替制勤務者の年次有給休暇については、継続して全職員平均10日以上取得しているが、家族及び学校行事等のため、休日と年次有給休暇を組み合わせることで連続した取得ができるよう、所属長が業務の進捗状況を考慮して全職員が10日以上取得できるよう推進する。

おわりに

この計画を実効性のあるものとするためには、子育てを担う職員や女性職員だけでなく、全ての職員がこの計画の目的を理解し、計画の取り組みを行っていくことが必要です。

また、各所属においては、職員の能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境作りが重要です。こうした職場環境の中で仕事に取り組む事は住民サービスの向上にも繋がるため、継続した働きやすい職場作りに取り組んでいきます。