

女性活躍推進法に基づく  
千曲坂城消防組合特定事業主行動計画

平成28年4月  
(令和3年4月改訂)

千曲坂城消防組合

# 目次

1	目的	2
2	計画期間	2
3	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	2
4	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	2
5	具体的な取り組み	3
	(1) 職員採用試験における女性受験者の拡大に向けた取組	3
	(2) 男性職員の育児休暇等の取得促進	3
	(3) 職場のフォロー体制	3
	(4) 育児短時間勤務・育児部分休業の利用促進	4
	(5) 介護関連休暇の周知徹底	4
	(6) 育児休業等長期休業取得者の支援	4
	(7) 女性職員に対するハラスメント等の相談及び対策	4
	(8) 旧姓使用の整備	4

# 千曲坂城消防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

平成 28 年 4 月 1 日  
(改正 令和 2 年 6 月 1 日)  
(改正 令和 3 年 4 月 1 日)

千曲坂城消防組合 管理者

## 1 目的

千曲坂城消防組合（以下「組合」という。）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「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的としており、地方公共団体は行政機関として地域における推進計画の策定に努めるとともに、職員を雇用する事業主としての立場から、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、千曲坂城消防組合管理者（以下「管理者」という。）が策定する特定事業主行動計画です。

## 2 計画期間

本計画の期間は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

ただし、社会情勢や勤務条件に係る制度改正等を踏まえながら、必要に応じて見直しを行います。

法は、令和 7 年度までの時限立法です。このため行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 年間のうち、平成 28 年度から令和 2 年度の 5 年間の第一期とし、令和 3 年度から令和 7 年度の 5 年間の第二期として、第一期で改善された内容を、第二期ではさらに推進していくことを目標としていきます。

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性職員活躍推進検討会（以下「検討会」という。）で本計画の効果的かつ着実な推進を図ります。

検討会では、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・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。

※ 検討会は、座長及び委員をもって構成し、座長に消防次長、委員には総務課長、総務係長、総務係主査及び各署庶務係長とし、女性消防吏員を選挙委員とします。

## 4 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。以下「内閣府令」という。）第 2

条に基づき、各特定事業主において、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実施した結果、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) 組合では、会計年度任用職員を含めた女性職員は、令和3年4月1日で105人中6人で5.8%です。本行動計画策定時の平成28年4月1日の2%から数値が上がり、このうち女性消防吏員においても、102人中3人で、2.9%と数値が上がっています。総務省消防庁では全国的な数値目標（消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率を令和8年度当初までに5%に引き上げる）を達成するために各消防本部が定める数値目標の目安として「女性消防吏員比率を10年間で倍増させること」を示しています。組合でも、総務省が示す数値目標となるよう取り組んできたところで、女性の活躍を推進することが人材の多様性による住民サービスの向上、更には多角的な視点による組織力の強化など、期待できる効果が大きいものと考えられ今後も継続して女性受験者の拡大のためのPR活動等をしていきます。

女性管理職の登用については、管理職適齢年齢における女性消防吏員がいないため、計画期間内での登用は難しい状況ですが、女性消防吏員の家庭環境や本人の意向等を十分に考慮しながら、多様な職務に配置するとともに、幹部候補となる職員の人材育成を行い、女性消防吏員を積極的に外部研修へ派遣し、管理的地位を担うことのできる女性消防吏員を計画的に育成します

- (2) 職場全体で、子育て中の職員が安心して制度を利用できるよう令和7年度末までに配偶者出産休暇及び育児参加休暇の認知度を100%にすることを目指し、休暇取得に向けてより一層取得の促進を図ります。また、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第12条又は第19条に基づく、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するよう、両立支援に関する職場環境の整備や働き方の見直しに資する多様な勤務条件の整備等の取組として、職員の計画的な年次有給休暇の取得を促進し、家庭生活の充実を支援するため、安心して年次有給休暇の取得ができるよう、事務執行体制を整備するとともに、時間外勤務の縮減に向けて、時間外勤務の多い所属については、所属長が職員配置や業務分担の見直しを図り、事務の簡素合理化を推進します。

- (3) 令和7年度末までに、男性職員の育児休暇取得率30%取得を目指します。

## 5 具体的な取り組み

4で掲げた目標の達成に向け、平成28年度から実施・検討してきた以下の具体的な取組事項について、働きやすい環境づくりを更に推進します。

- (1) 職員採用試験における女性受験者の拡大に向けた取組

高校・大学・専門学校等の女性を対象とした積極的な広報を行っていきます。

本計画当初目標としていた令和3年度までの計画期間中に、女性職員を4名（占める割合3.9%）以上とする目標値は既に達成していますが、消防吏員に占める女性の割合が、総務省消防庁が示す数値目標（200人規模の消防本部の女性職員比率3.2%）に到達するように、また、職場内におけるリーダー的立場となる女性消防吏員を育成していきます。

- (2) 男性職員の育児休暇等の取得促進  
出産に関する届け出等の際に、制度の周知を徹底し促進を図ります。
- (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が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  
介護休暇、看護休暇の制度周知を図り利用促進に努めます。
- (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) 女性職員に対するハラスメント等の相談及び対策  
女性職員に対するハラスメント等の状況を適切に把握し、その内容に応じた相談体制を充実するとともに、ハラスメント等のない職場の実現に向けて取り組んでいきます。  
なお、ハラスメント等に関する相談又は苦情処理にあつては、総務課（相談内容によっては上席者である女性職員経由で総務課）で対応します。
- (8) 旧姓使用の整備  
結婚などによる環境変化に伴う職員が旧姓を使用しやすい環境づくりに努めます。