

28-No.1 平成28年6月24日

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について

『女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画』について以下のとおり公表します。



問い合わせ先
千曲坂城消防本部
総務課 総務係
電話 代026-276-0119

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

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	3
	(5) 介護関連休暇の周知徹底	3
	(6) 育児休業等長期休業取得者の支援	3
	(7) 育児休業等長期休業取得者の支援	3
	(8) 女性職員に対するハラスメント等の相談及び対策	3

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

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、女性職員の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15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、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

法は平成37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年度から平成37年度までの10年間のうち、おおむね5年間を一期とします。

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、庁内に女性職員の活躍推進に関する検討会（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。

同検討会では、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、総務課長補佐、総務係長、総務係主査及び各署庶務係長とします。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第15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) 組合では、職員採用を行っていますが、女性受験者数が少ないことが原因で、現在98人中女性職員は2人（2%）です。

総務省消防庁が示す数値目標は、200人規模の消防本部で、平成38年度までに女性職員3.2%としていることから、組合でも、総務省が示す数値目標となるよう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職員がいないため、計画期間内での登用は難しい状況です。

- (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平成33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。
- (3) 平成33年度末までに、制度が利用可能な男性職員の全員が配偶者出産休暇を取得することを目指します。

5 具体的な取り組み

4で掲げた目標の達成に向け、以下の具体的な取組事項を平成28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) 職員採用試験における女性受験者の拡大に向けた取組
女性の割合の多い高校・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。
- (2) 平成33年度までに、女性職員を4名（占める割合3.9%）以上とし、また、職場内におけるリーダー的立場となる女性職員を育成していきます。
- (3) 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取得促進を図ります。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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、ハラスメントの無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、総務課で対応します。