

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

令和3年4月
鱒ヶ沢地区消防事務組合

鯨ヶ沢地区消防事務組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

令和 3 年 4 月 1 日

鯨ヶ沢地区消防事務組合管理者

鯨ヶ沢地区消防事務組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「本計画」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 15 条に基づき、鯨ヶ沢地区消防事務組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

法は、令和 8 年 3 月 31 日までの時限立法となっており、本計画は前計画（計画期間：平成 28 年 4 月 1 日から令和 3 年 3 月 31 日までの 5 年間）に引き続く計画として策定する。

1 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 年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

鯨ヶ沢地区消防事務組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、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・評価等を行うこととしている。

3 女性職員の活躍の推進に向けた具体的な内容と目標について

(1) 女性職員の活躍に関する状況把握

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、鯨ヶ沢地区消防事務組合において、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った。

ア 採用した職員に占める女性職員の割合（令和 2 年度）

採用職員の女性割合 2 名中 0 名

全職員に占める女性職員割合 92 名中 1 名

イ 勤続年数について（令和 2 年度）

勤続年数平均 男性 15.5 年（91 名）

勤続年数平均 女性 2.0 年（1 名）

ウ 長時間勤務関係について（令和 2 年度）

職員の月平均の超過勤務時間

男性（91 名） 一人当たり月平均 4 時間

（月平均 366 時間 年間合計 4,388 時間）

女性（ 1名） 一人当たり月平均 6時間
(月平均 6時間 年間合計 73時間)

エ 管理的地位にある職員に占める女性職員数（令和2年度）

女性管理職数 0名（全管理職員数7名）

オ 各役職段階の職員の女性割合（令和2年度）

係長相当職以上の女性職員数 0名（係長相当職以上の職員数39名）

カ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和2年度）

男性職員の育児休業取得率 0% 平均取得期間 0日（91名）

女性職員の育児休業取得率 0% 平均取得期間 0日（ 1名）

キ 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率・平均取得日数（令和2年度）

男性職員の休暇取得率 60% 平均取得日数 4日

(2) 女性職員の活躍に向けた目標

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する。なお、この目標は、鯉ヶ沢地区消防事務組合において、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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

ア 女性消防吏員の採用について

目 標 令和7年度までに、女性消防吏員構成比を1%から5%水準に近づける。

イ 育児休業取得について

目 標 令和7年度までに、育児休業の制度利用可能な男性職員の取得率を令和2年度実績（0%）より引き上げ、13%以上、女性職員は100%とする。

ウ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇について

目 標 令和7年度までに、男性職員の配偶者出産特別休暇（2日間）・育児参加のための特別休暇（5日間）の取得促進を図るため、両特別休暇について、合計5日以上の子供取得率を100%とする。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

3で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。なお、この取組は、鯉ヶ沢地区消防事務組合において、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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 女性消防吏員の採用について

女性消防吏員の採用拡大を促進するため、消防の仕事の魅力、そして、消防は女性が活躍できる職

場であることを理解してもらうため、女性消防吏員の活躍等を各種広告媒体等による広報活動に努める。

(2) 育児休業等の取得促進について

出産を控えている女性職員及び配偶者が出産を控えている男性職員に対して仕事と育児休業等の両立支援制度の情報提供を行い、取得可能な環境整備や取得促進を行う。