幡多中央消防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（後期計画）

令和５年７月１日
幡多中央消防組合長

幡多中央消防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１９条に基づき、幡多中央消防組合が策定する特定事業主行動計画である。

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。

なお、勤務条件に関する制度改正や計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを図ることとする。

２　計画の推進体制等

本組合では、組織全体で継続的に行動計画を推進するため、職員全体会において、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うこととする。

３　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、本組合において、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。

①採用した職員に占める女性職員の割合

②平均した継続勤務年数の男女差異（離職率の男女の差異）

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

令和元年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
職員一人当たりの時間外勤務時間	14.3	10.0	11.5	9.1	11.6	18.4	14.1	12.1	8.4	10.9	13.4	5.9	11.6

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

【育休取得率・平均取得期間（新規取得対象者）】

令和元年度	①取得率（%）	②平均取得期間（月）
男性	0.0%	月
①取得者(人)/対象者(人) ②取得期間合計(月)/対象者(人)	0 人/3 人	0 月/3 人
女性	0.0%	月
①取得者(人)/対象者(人) ②取得期間合計(月)/対象者(人)	0 人/0 人	0 月/0 人
合計	0.0%	月
①取得者(人)/対象者(人) ②取得期間合計(月)/対象者(人)	0 人/3 人	0 月/3 人

⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

令和元年度	①取得率（%）	②平均取得日数（日）
配偶者出産休暇	100%	4.6 日
①取得者(人)/対象者(人) ②取得期間合計(日)/対象者(人)	3 人/3 人	14 日/3 人

⑧職員一人当たりの年次有給休暇平均取得日数

	令和元年
年次有給休暇 平均取得日数（日）	10.3 日
年次有給休暇を 50%（10 日）以上取得した職員の割合	60.7%

※当組合では女性職員の採用実績がないため①、②、④、⑤の項目については分析の対象外とする。

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。

令和８年度当初までに、女性職員の割合を５％とする。

職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数を 10 時間以下とする。

子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率 100%を維持する。また、育児休業等について周知し、希望する職員が休暇を取得しやすい職場環境を整備するとともに、こど

も未来戦略方針（令和５年６月 13 日閣議決定）に基づき、2025 年（令和７年）までに、１週間以上の育児休業取得率の目標を 50%、年次有給休暇平均取得日数を 12 日とする。

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について

家族や学校、地域の行事への参加、連続した年次休暇の取得を促進することで、職員の家庭生活の充実を支援していく。家庭生活が充実することは、子育て中の職員だけでなく、全ての職員が、職場において、持てる能力を十分に発揮し、職務能率を向上させることにも繋がることとなる。

また、健康維持や女性の職場生活における活躍推進の観点からも適切な休暇の取得は必要と考えられることから、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組みます。

さらに、子どもの出生時に、父親となる職員が配偶者をサポートするための休暇の取得を推進し、より働きやすい職場環境の整備をすすめ、職員のワークライフバランスの向上を支援していくことは、職場内にとどまらず広く女性が活躍する社会の実現に寄与するものと考えます。