

二戸地区広域行政事務組合 消防本部特定事業主行動計画

平成28年 3 月

二戸地区広域行政事務組合消防本部

二戸地区広域行政事務組合消防本部における女性
職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

根拠

平成 28 年 3 月 31 日
二戸地区広域行政事務組合管理者
二戸地区広域行政事務組合消防長

二戸地区広域行政事務組合消防本部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、二戸地区広域行政事務組合管理者、二戸地区広域行政事務組合消防長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、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

○ 事業主行動計画策定指針（妙）

（二） 計画期間の決定

法は平成37年度までの時限立法である。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年間で、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本消防本部では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、消防本部総務課において、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うこととしている。

○ 事業主行動計画策定指針（妙）

（一） 女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・推進体制の整備等

（中略）組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

3 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、二戸地区広域行政事務組合消防本部において、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。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、二戸地区広域行政事務組合消防本部において、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。当該課題分析の結果、内閣府令の順に掲げている。

課題分析及び目標

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合（非常勤職員を含まない正職員のみとする。）
分析
平成 27 年度までの女性職員の採用なし
目標
平成 32 年度までに女性職員 4 名の採用を行う。
- (2) 平均した継続勤務月数の男女の差異（離職率の男女の差異）（非常勤職員を含まない正職員のみとする。）
分析
男性職員平均 17 年となっている。当消防本部においては、職員の退職に伴い採用試験を行っておりますが、女性の応募がなく採用実績がないことから、平均した継続勤務月数の男女の差異は、課題分析からは除くものとする。
- (3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（非常勤職員を含む。）
分析
年間 1 人 1 月当たり 8.1 時間となっている。（27 年度実績）
目標（達成年度 平成 32 年度）
月に事務関連の超過勤務を平均 20 時間以上行っている職員が 13 人いるが、達成年度までに業務内容を改善し 5 割削減する。
- (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（正職員のみとする。）
分析
女性職員で管理的地位にある職員はいない状況である。管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、課題分析からは除くものとする。
- (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（正職員のみとする。）
分析

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は全職員 115 名に対し、0 名（0%）となっている。管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、課題分析からは除くものとする。

- (6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（正職員のみとする。）

分析

取得者 なし

取得可能者 男性 3 名、女性 0 名 計 3 名

目標（達成年度 平成 32 年度）

女性職員の育児休業取得率は 100%とし、男性職員の育児休業取得率は 10%とする。（男性職員の育児休業取得率は 10%、平成 22 年 1 月 29 日に閣議決定された「子ども子育てビジョン」の目標値である。）

- (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（正職員のみとする。）

分析

取得者 なし

目標（達成年度 平成 32 年度）

男性職員の配偶者出産休暇取得率を 50%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及び実施時期

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、二戸地区広域行政事務組合消防本部において、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) 職員数に占める女性職員の割合

平成 28 年度から女性が活躍できる職場であることをホームページ等で積極的に広報し、女性の採用受験者数増やすとともに、計画的な採用に努める。

- (2) 育児休業取得率向上に向けた取組

育児休業を取得した職員が安心して職場に復帰できるように、育児休業中には、毎月業務内容及び職場内状況等の情報提供を行う。また、育児休業を取得しようとする職員の不安を軽減するため、育児休業を取得した者の体験談等の情報提供を行う。

- (3) 超過勤務の縮減に向けた取組

現行の事務事業の見直しを行い、事務事業の簡素化・合理化を図る。

○事業主行動計画策定指針（妙）

（四） 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって最も大きな課題であると考えられるものとして数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行っていくべきかについて検討を行うことが基本である。

（中略）こうした点を踏まえ、また、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、数値目標に対応する取組以外の取組も含め、各事業主において、当該事業主の実情に応じて積極的かつ主体的に各課題の解決に向けた多様な取組を取り上げ、これらの取組を総合的に進めていくことが効果的であると考えられる。