

**女性職員の活躍の推進に関する法律  
に基づく特定事業主行動計画**

**令和3年3月**

**熊毛地区消防組合**

# 目 次

I はじめに	P 1
1 計画の目的	
2 計画の期間	
3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	
II 具体的な内容	P 1
4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	P 2
(1) 採用に係る目標	
(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に課題がある場合	
(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立にかかる目標	
(4) 長時間勤務関係の把握項目及び課題分析に課題がある場合	
5 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	P 4
(1) 採用に課題がある場合	
(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に課題がある場合	
(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立に課題がある場合	
(4) 長時間勤務関係の把握項目及び課題分析に課題がある場合	
III おわりに	P 5

# 熊毛地区消防組合における女性職員の活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画

令和3年3月 日  
熊毛地区消防組合管理者  
熊毛地区消防組合消防長

## I はじめに

### 1. 計画の目的

熊毛地区消防組合（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、女性の職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、円滑かつ継続的な両立を可能にすることを目的とし、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、策定する特定事業主行動計画である。

### 2. 計画の期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間の計画（以下、「前期計画」という。）を策定しており、勤務条件に関する制度改革や計画の進捗状況等を踏まえ、計画の検証と必要な見直しを行い、改めて令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間の計画の期間とする。

### 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、熊毛地区消防組合特定事業主行動計画推進委員会を設置し、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。

## II 具体的な内容

### 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、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。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、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) 【採用に係る目標】

令和7年3月31日までに、受験者総数に占める女性割合を10%以上にする。

#### (2) 【配置・育成・教育訓練及び評価・登用に課題がある場合】

令和7年3月31日までに、採用された女性職員（臨時・非常勤を含む。）の育成教育を実施し、職員に占める女性割合を、令和2年度の実績（2.9%）より1%以上引き上げ4%とする。

#### (3) 【継続就業及び仕事と家庭の両立にかかる目標】

令和7年3月31日までに、育児休業を取得する男性職員の割合を5%以上にする。

令和7年3月31日までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を100%にする。

#### (4) 【長時間勤務関係の把握項目及び課題分析に課題がある場合】

令和7年3月31日までに、職員の年次休暇の平均取得率を、令和元年度の実績（68.7%）より引き上げ、80%以上にする。

令和3年4月1日から令和7年3月31日までの間、週に定時退庁する職員の割合を毎年度20%以上にする。

### 5. 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

4. 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、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) 【採用に課題がある場合】

仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。

#### (2) 【配置・育成・教育訓練及び評価・登用に課題がある場合】

出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。

会計年度任用職員について、必要な業務研修を実施する。

### (3)【継続就業及び仕事と家庭の両立に課題がある場合】

組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。

育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

### (4)【長時間勤務関係の把握項目及び課題分析に課題がある場合】

定時退庁日等実施のため、「週に1度はノー残業デー」を設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。

モデル部局において、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図るとともに、取組の結果も踏まえ、対象部局の拡大について検討を行う。

年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

## III おわりに

私たちは、男女を通じた働き方の改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境を整備することなどにより、就業を希望している女性の希望の実現が図られるようこの行動計画を実施し、熊毛地区消防組合として環境づくりを積極的に支援してまいります。