

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

平成28年4月

西春日井広域事務組合

西春日井広域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

平成28年4月1日

西春日井広域事務組合消防本部 消防長

西春日井広域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、西春日井広域事務組合消防本部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38年3月31日までの10年間とする。
ただし、平成32年度（5年後）には検証し、実情に応じて改定を行うものとする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

西春日井広域事務組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性職員の活躍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。

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、西春日井広域事務組合消防本部総務課において、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、西春日井広域事務組合消防本部総務課において、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る。

(1) 職員に占める女性職員の割合

平成37年度までに女性職員を5%に引き上げる。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

男女の差異を極力無くすよう女性活躍推進委員会が本計画の取組み及び評価について協議する。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

男女の差異を極力なくす。

- (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
平成 37 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を 2%以上にする。
- (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
平成 37 年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を 2%以上にする。
- (6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
平成37年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 3%以上にする。
- (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
平成 37 年度までに、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 5%以上にする。

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、西春日井広域事務組合消防本部総務課において、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る。

(1) 目標

平成 37 年度までに、女性の採用試験の受験割合を 20%以上にする。

(2) 取組内容

- ① 平成 28 年度より、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 女性職員の配置を限定しない。
- ③ 子育て中の職員でも昇任試験を受験しやすいよう、実施日の変更等、柔軟な運用を行う。
- ④ 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連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- ⑤ 育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないようにする。