西諸広域行政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５年３月 31 日
（令和７年５月９日一部改定）
西諸広域行政事務組合理事会
西諸広域行政事務組合消防長

西諸広域行政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 19 条に基づき、西諸広域行政事務組合理事会（以下「理事会」という。）及び西諸広域行政事務組合消防長（以下「消防長」という。）が策定する特定事業主行動計画である。

※本組合の男性職員の育児休業取得状況や「こども未来戦略」（令和５年 12 月 22 日閣議決定）の趣旨を踏まえ、令和７年５月に一部改定を行った。

１．計画期間

本計画の期間は、令和５年４月１日から法の期限である令和８年３月 31 日までの３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

本計画は、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、必要に応じ計画の策定・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する。

３．女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組内容

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、理事会及び消防長において、それぞれの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。

【目標１】消防吏員に占める女性割合を令和８年度に２％以上とする。

≪取組内容≫

①女性の採用試験受験者を増やすために、消防業務に興味を持ち、関心を抱いてもらうためのポスターやリーフレットを積極的に活用し、高校に直接赴き消防業務のやりがいや必要性などを説明し採用申込者の増加につなげていく。

②職員採用試験委員会等にて職員採用募集の際の身体的・体力的制限が、消防の職務遂行上、必要最小限度かつ社会通念からみて妥当な範囲のものかの検討を重ねる。

③女性職員専用のトイレ、浴室、仮眠室など女性専用施設を計画的に整備していく。

**●採用試験の受験者の総数に占める女性の割合**

| | 平成 30 年度 | 令和元年度 | 令和２年度 | 令和３年度 |
|---|---|---|---|---|
| 事務職員 | － | － | － | - |
| 消防吏員 | ２．９％ | － | － | ０．０％ |

※「－」は採用試験未実施

【目標２】配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数５日以上取得率を令和７年度までに 90%以上とする。

≪取組内容≫

①育児参加のための休暇に関する各制度について、文書にて職員へ通知する。

②所属長及び係長は、すべての職員が安心して休暇を取得できるように相互の応援体制を整える。

**●男性職員の配偶者出産休暇（５日）及び育児参加のための休暇（５日）取得率並びに合計取得日数の分布状況**

| | 平成 30 年度 | 令和元年度 | 令和２年度 | 令和３年度 |
|---|---|---|---|---|
| 合計取得率 | ６６．７% | １００.０% | １００.０% | １００．０% |
| ５日以上取得率 | ６６．７% | ６６．７% | ８３．３% | ７１．４% |

【目標３】年次有給休暇の取得日数が５日未満の職員割合を令和７年度までに０％にする。※２０日以上付与されたものに限る。

≪取組内容≫

①所属長及び係長は、夏季期間、こどもの行事及び日頃の疲労の解消などのために休暇取得ができるよう配慮する。また、すべての職員が安心して休暇を取得できるよう相互の応援体制を整える。

**●年次有給休暇の取得日数の状況（令和３年１月１日～令和３年１２月３１日）**

**①平均取得日数　※対象期間の全期間を在職し、２０日以上付与されたものに限る**

全体：１２．３日　　事務局職員：１２．５日　　消防職員：１２．３日

**②取得日数が５日未満の職員割合**

全体：１．７％　　事務局職員：０．０％　消防職員：１．８％

【目標４】男性職員の１週間以上の育児休業取得率を 85%にする。

≪取組内容≫

①３歳未満の子どもを養育している職員は、育児休業を積極的に取得する。

②人事担当課は育児休業を取得しようとする職員からの相談に応じるとともに、各種制度に関する情報を提供する。また、職員が育児休業を取得しても業務に支障が発生しないよう適正な人的措置に努める。

③所属長及び係長は、子どもが生まれることになった職員から出生予定の申出があったら、育児休業制度の活用を促すとともに、業務に支障が発生しないように、業務分担の見直しなど、職員が安心して育児休業を取得できるように努める。

また、育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業期間中の職場内情報を提供する等必要な支援を行うとともに、復帰した職員に対して職場全体で支援していく雰囲気づくりをする。

●男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

◎育児休業取得率

| | 令和２年度 | 令和３年度 | 令和４年度 | 令和５年度 |
|---|---|---|---|---|
| 男性 | ０％ | ０％ | ０％ | １６．７％ |
| 女性 | － | － | － | － |

◎育児休業取得期間の分布状況（令和５年度）

【男性職員】１か月以上半年未満　100%