

湯浅広川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

はじめに

高齢化や経済の停滞などを背景に、住民ニーズは年々増大し、かつ、複雑高度化しています。厳しい財政状況の下、限られた人材でこれに応えていくことは決して容易ではありません。しかし、そのような中であっても、職員が自分のライフステージに合わせて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた職場環境づくりを目指し、この計画を策定します。

1. 目的

湯浅広川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15条に基づき、湯浅広川消防組合消防長が策定するものです。

2. 計画期間

女性活躍推進法は令和8年末までの時限立法であり、特定事業主行動計画については平成28年4月からの施行となっているため、本計画の期間は、平成28年度から令和2年度までの5年間とします。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で女性職員の活躍を推進するため、本計画に基づく取組の実施状況を把握し、職員に対して情報提供を行うとともに、必要に応じて計画の見直しを行うこととします。

4. 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（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、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い、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

(1) 年次有給休暇取得の推進

職員の年次有給休暇の平均取得率を平成26年度の実績38.5%(7.7日)より1割引き上げ、42.4%(8.5日)以上の取得を目標にします。

【年次休暇等の取得状況】

項目	R1年度	H30年度
女性職員以外の年次有給 休暇平均取得率	8.6日	7.5日
女性職員の年次有給休暇 平均取得率	8.7日	5.3日

(2) 女性消防吏員の採用の向上

採用試験の受験者数に占める女性割合を本計画の5年間で10%以上とし女性消防吏員の割合を現在の全国平均値5%を目指します。

【採用試験の受験者数に占める女性割合及び女性消防吏員の割合】

項目	目標		R2年度	R1年度	H30年度	H29年度	H28年度
	数値	年度					
採用試験の受験者 数に占める女性割 合	10%	R2年度	0%	0%	5.8%	11.1%	9%
女性消防吏員の割 合	5%	R2年度	2.3%	2.5%	2.6%	0%	0%

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

4. で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施します。

(1) 年次有給休暇取得の推進

管理職が、部下の年次有給休暇取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得の指導を行います。また、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

(2) 女性消防吏員の採用の向上

令和2年4月採用試験の受験者数に占める女性割合を10%以上とし女性消防吏員の割合を現在の全国平均値5%を目指していましたが、目標を達成することが出来ませんでした。今後の採用試験に際し、消防庁が行う広報等を活用するとともに、当消防組合でも女性消防吏員として働く魅力やすばらしさをホームページや広報紙を活用し、今まで以上に積極的にアピールして行きます。

おわりに

湯浅広川消防組合において、今後も「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みを推進し、職場全体で職業生活と家庭生活に必要な環境づくりに努めてまいります。