

女性活躍推進法に基づく

県央地域広域市町村圏組合 特定事業主行動計画

(後期計画)

県央地域広域市町村圏組合

令和3年

はじめに

少子・高齢化が進む中、わが国における15歳から64歳までの女性の就業率は着実に増加している一方で、就業を希望しているものの育児や介護等を理由に働いていない女性は約240万人に上っています。さらに、子育て期の女性に焦点を当てると、第1子出産後を機に約5割の女性が離職するなど、出産・育児を理由に離職する女性が依然として多い状況にあります。

このような中、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的に、平成27年9月4日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が施行されました。

地方分権の推進や住民ニーズの多様化に対応するためには、人材の多様化を確保することが不可欠であり、そのためには女性の活躍の推進が重要であると考え、採用から登用までのあらゆる段階において実効的な取り組みを進めていくことを目的に、同法に基づき「県央地域広域市町村圏組合特定事業主行動計画（前期）」を策定し、女性職員が個性と能力を十分に発揮できるよう取り組みを進めてきたところです。

今般、前期の計画期間が終了したため、引き続き、女性活躍推進に関する「県央地域広域市町村圏組合特定事業主行動計画（後期）」を策定し、女性職員の一層の活躍を推進していきます。

男女の別を問わず全ての職員が法の趣旨を理解し、相互の協力のもと女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境を整えていくことが、社会全体の意識変革にも寄与するものと考えています。

県央地域広域市町村圏組合 管理者
県央地域広域市町村圏組合 消防長

県央地域広域市町村圏組合（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、組合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、令和3年度から令和7年度までとする。

女性活躍推進法は、平成28年4月1日から10年間の時限立法であるため、この計画は、その後半の計画期間である令和7年度までとし、国における行動計画作成指針の改正や、前期計画の進捗を検証しながら、後半5年間の後期計画を策定するとともに、定期的に行動計画の進捗を検証し、必要に応じ改訂を行うものとする。

2 計画の推進体制

この行動計画を効果的に実践するために、各執行機関が連携を取りながら推進状況等を把握し、計画推進に当たっての課題の検討や推進に向けた取り組みを行う。

3 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）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、次のとおり成果目標を定め、目標の達成期限は、令和7年度とする。

なお、この目標は組合において、大きな課題に対応するものから順に掲げている。

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

総務省消防庁が、全国的な数値目標（消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率を令和8年度当初までに5%に引き上げる）を達成するために各消防本部が定める数値目標の目安として「女性消防吏員比率を10年間で倍増させること」を示している。

これを踏まえ、当組合においても、令和8年度当初までに消防吏員に占める女性消防吏員の割合を5%水準に設定し、女性消防吏員の活躍の場の確保を図る。

(2) 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日数

出産育児に携わる女性への軽減負担とともに、男性職員の家族との絆についての意識醸成、働き方に関する意識改革を通じた、職場全体の意識改革を目的として、令和7年度末までに配偶者出産休暇及び育児参加休暇の認知度を100%にすることを目指し、休暇取得に向けてより一層取得の促進を図る。

4 女性職員活躍の推進に向けた取組内容

3で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、令和7年度までに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) 女性消防吏員の受験者数を増やすため、女性が活躍できる職場であることを広報するとともに、施設見学や体験学習等についても推進していく。
- (2) 女性職員が管理職を目指し、将来のビジョンを明確にできるような研修会の開催や外部研修への派遣を行う。
- (3) 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、女性対象所属の拡大について検討を行う。
- (4) 特別休暇制度について周知し、出産時の入院付添い等のための特別休暇を3日取得することを推奨する。
- (5) 管理職に対する意識啓発等の取り組み等により、男性の家事や育児参加に向けた機運の醸成に努める。
- (6) 育児休業等に関する制度について周知し、管理職が育休取得を推進するよう働きかけを行うなど、職場全体で子育てを支援していくような男性職員が取得しやすい職場雰囲気醸成に努める。