

北はりま消防組合女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

第1期 平成30年12月19日
改正 令和2年7月17日
第2期 令和3年4月1日
第3期 令和6年4月1日
第4期 令和8年4月1日
北はりま消防組合管理者
北はりま消防組合消防長

北はりま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19条に基づき、策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

第4期の期間は、2026年4月1日から2031年3月31日までとする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

北はりま消防組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、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について評価を行う。

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、北はりま消防組合において、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、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。

(1) 採用課題に対する目標

2031年度までに、女性の採用試験の受験者数を引き上げ、受験者総数に占める女性割合を8%以上にする。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立課題に対する目標

2031年度までに、男性職員の2週間以上の育児休業取得割合を85%以上にするとともに、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合をそれぞれ100%、85%以上とする。

(3) 長時間勤務課題に対する目標

超過勤務が月45時間以下かつ年360時間以下の職員の割合を100%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

前項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。

(1) 採用課題に対する取組

ア 職業説明会等への積極的参加及び女性職員による採用説明会を開催する。

イ 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パンフレット、ホームページ等で広報する。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立課題に対する取組

ア 出産を控えている全ての男女に対し、管理職員による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に関する助言及び調整を行う。

イ 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。

(3) 長時間勤務課題に対する取組

ア 毎日勤務者は週1回以上、隔日勤務者は月2当務以上、定時退庁するよう管理職員が勧奨する。

イ 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。

ウ 超過勤務が月30時間を超える場合は、管理職員による面談を実施し、業務分担の改善を求める。

附 則

この計画は、平成30年12月19日から適用する。

附 則

この計画は、令和2年7月17日から適用する。

附 則

この計画は、令和3年4月1日から適用する。

附 則

この計画は、令和6年4月1日から適用する。

附 則

この計画は、令和8年4月1日から適用する。