

鹿角広域行政組合消防本部  
特定事業主行動計画

平成28年3月

鹿角広域行政組合消防本部

# 鹿角広域行政組合消防本部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3月31日  
鹿角広域行政組合管理者  
鹿角広域行政組合消防長

鹿角広域行政組合消防本部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、鹿角広域行政組合管理者、鹿角広域行政組合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33年3月31日までの5年間とする。

### ○事業主行動計画策定指針（妙）

#### （二）計画期間の決定

法は平成37年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28年度から平成37年度までの10年間で、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改訂を行うことが望ましい。

## 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本消防本部では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、消防本部総務課において、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こととしている。

### ○事業主行動計画策定指針（妙）

#### （一）女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・推進体制の整備等

（中略）組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

### 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、鹿角広域行政組合消防本部において、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。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、鹿角広域行政組合消防本部において、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。当該課題分析の結果、内閣府令の順に掲げている。

#### 課題分析及び目標

##### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

###### 分析

平成27年度までの女性職員の採用なし

###### 目標

平成33年度までに女性職員3名の採用を行う。

##### (2) 平均した継続勤務月数の男女の差異（離職率の男女の差異）

###### 分析

男性職員平均17年となっている。当消防本部においては定期的に採用試験を行っておりますが、女性の採用実績がないことから、平均した継続勤務月数の男女の差異については課題分析から除くものとする。

##### (3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

###### 分析

年間1人1月当たり8.2時間となっている。（平成27年度実績）

###### 目標

月に事務関連の超過勤務を平均値以上行っている職員が4名以上いるため業務内容を改善して3割削減する。

##### (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

###### 分析

女性職員で管理的地位にある職員はいない状況であり管理的地位にある職員に占める割合は、課題分析から除くものとする。

##### (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

###### 分析

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は全職員87名に対し、0名（0%）となっている。管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、課題分析からは除くものとする。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

分析

取得者なし

目標

女性職員の育児休業取得率は100%とし、男性職員の育児休業取得率は10%とする。  
(男性職員の育児休業取得率10%は、平成22年1月29日に閣議決定された「子ども子育てビジョン」の目標値である。)

(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

分析

取得者なし

目標

男性職員の配偶者出産休暇取得率を50%とする。

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、鹿角広域行政組合消防本部において、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ている。

(1) 女性が活躍できる職場であることを広報し、女性の採用試験受験者数を増やすとともに、計画的な採用に努める。

(2) 育児休業取得率向上に向けた取組

育児休業を取得した職員が安心して職場に復帰できるように、育児休業中には毎月業務内容及び職場内状況等の情報提供を行う。また、育児休業を取得しようとする職員の不安を軽減するため、育児休業を取得した者の体験談等の情報提供を行う。

(3) 超過勤務の縮減に向けた取組

現行の事務事業の見直しを行い、事務事業の簡素化・合理化を図る。

○事業主行動計画策定指針(妙)

(四) 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって最も大きな課題であると考えられるものとして数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行っていくべきかについて検討を行うことが基本である。

(中略) こうした点を踏まえ、また、一般事業主に対し率先垂範する観点からも数値目標に対する取組以外の取組も含め、各事業主において、当該事業主の実情に応じて積極的かつ主体的に各課題の解決に向けた多様な取組を取り上げ、これらの取組を総合的に進めて行くことが効果的であると考えられる。