

西置賜行政組合における女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

平成28年4月1日
平成31年4月1日改定
西置賜行政組合管理者
西置賜行政組合消防長

はじめに

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要になってきていることから、平成11年に制定された「男女共同参画社会基本法」の基本理念をふまえて「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年8月に制定されました。

これにより女性の職業生活における活躍の推進について、地方公共団体が基本原則を定め事業主の責務を明らかにするとともに、女性の職業生活における活躍を重点的に推進することとされました。

このような経過から、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、地域住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地域社会を実現するため、西置賜行政組合においても女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定します。

I 計画期間

本計画は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

II 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、人事担当課を中心に職員全体へ本計画の周知を徹底し、かつ女性の職業選択に資するため、事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を積極的に公表していきます。

III 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第15条第3項及び同法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、本組合における

状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

なお、本組合は「養護老人ホームおいたま荘」と「消防本部」から成り立っていることから、養護老人ホーム職員と消防職員の現状把握と問題点の分析をそれぞれ行い、目標についてもそれぞれ設定することとします。

① 採用される職員のうち女性職員の割合

	基準日	対象職員数	現状の女性職員数	目標の女性職員数
消防本部	H28.4.1	110人	0人	1人以上
	H31.4.1	110人	1人	2人以上

目標

消防本部において採用した職員に占める女性職員の割合を現行のゼロから今後5年間のうちに解消し、10年間のうちに女性職員数を複数人とするよう取り組みます。(平成28年4月1日現在)

平成31年4月1日現在、女性職員数1人となりましたので、目標の女性職員数を2人以上に改定します。(平成31年4月1日現在)

※数値目標は消防庁発出の「消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組の推進について」に基づき国及び県内消防本部の動向を注視しながら設定することとします。

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割合

	基準日	対象職員数	現行の取得者数(割合)	目標の取得者数(割合)
消防職員	H27年度末	29人	3人 (10.3%)	6人 (20%)
	H30年度末	8人	8人 (100%)	100% の維持

目標

制度が利用可能な男性消防職員の配偶者出産休暇および育児参加のための休暇取得割合を現行の3名(10%)から、今後6名(20%)以上にします。(平成27年度末現在)

平成30年度末現在、取得率100%となりましたので、目標の取得者数を「100%の維持」に改定します。(平成30年度末現在)

③おいたま荘職員の職員専門研修の出席割合

	基準日	対象職員数	現行の出席者数 (割合)	目標の出席者数 (割合)
おいたま荘 職員	H27 年度末	17人	2人 (11.7%)	4人 (20%)
	H30 年度末	14人	1人 (7.1パーセント)	1人以上

目標

職員研修などの専門分野の知識を得る機会を増やし、現行の2名（11%）から、今後4名（20%）にします。（平成27年度末現在）

おいたま荘は、平成32年度から指定管理者制度導入のため、職員体制が大きく変わる見込です。このため、目標の出席者数について1人以上とし、目標達成年度を平成31年度までとします。（平成30年度末現在）

IV 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および実施時期

<取り組み>

- ① 女性職員の採用を進めるため、女性受験者の拡大に向けた積極的な広報に努めます。
- ② 管理職相当職ポストへの登用を促進するため、中堅クラスの女性職員の自己啓発や課題克服能力の向上を図るため、外部研修等の受講機会を増やします。
- ③ 老人福祉現場における介護ニーズの増加に伴い発生している問題に対処するため、専門的知識を得るための研修等の受講機会を増やし、円滑な職業生活のためのスキルアップを目指します。
- ④ 職業生活と家庭生活との両立を図るために、管理職を含めた男性職員の意識改革や職場マネジメントに関する研修などへの参加を促します。

<実施時期>

平成28年度から平成32年度まで（おいたま荘職員の職員専門研修の出席割合については、平成31年度まで。）