

女性活躍推進法に基づく
特 定 事 業 主 行 動 計 画

平成30年7月策定

令和5年4月改訂

宇和島地区広域事務組合

宇和島地区広域事務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

令和 5 年 4 月 1 日

宇和島地区広域事務組合組合長

宇和島地区広域事務組合消防長

宇和島地区広域事務組合（以下「本組合」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、組合長及び消防長が策定する特定事業主行動計画とするものです。

1 計画期間

次世代育成法の期限が令和 7 年 3 月まで、また、女性活躍推進法の期限は令和 8 年 3 月までであることから、第 1 期計画（平成 30 年度～令和 4 年度）後の本計画の期間を、令和 5 年度から令和 7 年度までの 3 年間とするものです。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

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を各年度に 1 回実施し、当組合ホームページ等で公開します。また、新たな取組や改善等が必要になった場合には、本計画の改定等を実施します。

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、組合長及び消防長において、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いました。

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します。

なお、本組合では、事業内容の異なる事務局及び施設（以下「事務局等」という。）と消防本部及び消防署（以下「消防本部」という。）について、それぞれ別に目標を設定します。

(1) 女性職員の割合

①採用した職員に占める女性職員の割合

- 事務局等 50%以上を目指します。
- 消防本部 20%以上を目指します。

②管理職（課長補佐級以上）にある職員に占める女性職員の割合

- 事務局等 15%以上を目指します。
- 消防本部 ー

③係長級にある職員に占める女性職員の割合

- 事務局等 50%以上を目指します。
- 消防本部 ー

④職員に占める女性職員の割合

- 事務局等 50%以上を目指します。
- 消防本部 3%以上を目指します。

(2) 男性職員の育児休業取得率

- 事務局等 10%以上目指します。
- 消防本部 3%以上を目指します。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇取得率

- 事務局等 50%以上目指します。
- 消防本部 100%を目指します。

(4) 男性職員の育児参加のための休暇取得率

- 事務局等 50%以上目指します。
- 消防本部 100%を目指します。

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

数値目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施します。

(1) 女性の採用・登用に関する取組

- 事務局等 将来を担う女性職員の育成のため、積極的に各種研修に参加させ、
管理職（課長補佐級以上）への配置・登用を拡大していきます。
- 消防本部 女性職員が活躍している様子を PR する広報活動に併せて、学校

等への受験勧誘を積極的に行います。また、女性専用トイレ、浴室、仮眠室などの施設整備を計画的に推進していきます。

（２）男性職員の育児休業取得率及び配偶者出産休暇取得率向上に関する取組

- 事務局等 育児休業制度及び出産・育児にかかる特別休暇制度（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）を周知し、取得推進を図ります。
また、男性職員が育児休業を取得できる職場環境の整備や職場の雰囲気作りを図ります。
- 消防本部 育児休業制度及び出産・育児にかかる特別休暇制度（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）を周知し、取得推進を図ります。

５ 計画の見直しについて

本計画は、年度ごとの取組の状況や、職員をはじめさまざまな意見を踏まえながら、必要に応じて見直しを行ないます。