

駿東伊豆消防組合特定事業主行動計画の実施状況及び駿東伊豆消防組合における女性の活躍状況の公表（令和3年9月）

駿東伊豆消防組合では、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律（平成26年法律第28号）、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「女性活躍推進法」という。）等に基づき「駿東伊豆消防組合次世代育成支援・女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画【後期計画】」を策定・実施しています。

今般、女性活躍推進法第19条第6項及び次世代育成支援対策推進法第19条第5項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

区分1 任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供実施状況  
計画に掲げた目標に対する実績値は次のとおりです。

数値目標1：令和7年度末までに、監督的地位にある職員に占める女性割合1%以上（6人以上）を目指します。

年 度	目 標		状 況	
	監督的地位（消防司令補）以上にある女性職員数	女性職員の割合	監督的地位（消防司令補）以上にある女性職員数	女性職員の割合
平成28年度	—	0.0%	0人	0.0%
平成29年度	—	0.2%	1人	0.2%
平成30年度	—	0.3%	2人	0.3%
令和元年度	—	0.3%	2人	0.3%
令和2年度	6人	1.0%	2人	0.3%

数値目標2：令和8年度当初までに、全消防吏員数（再任用職員は除く。）に対する女性消防吏員の割合5%以上（31人以上）を目指します。

年 度	目 標		状 況	
	女性消防吏員数	女性の割合	女性消防吏員数	女性の割合
平成29年度	18人	3.0%	9人	1.5%
平成30年度	18人	3.0%	12人	2.0%
令和元年度	18人	3.0%	15人	2.5%
令和2年度	18人	3.0%	15人	2.5%
令和3年度	31人	5.1%	18人	3.0%

<取組内容>

- 女性職員の活躍を推進する趣旨を理解し、女性職員が仕事にやりがいを感じ活躍できる職場環境・職場風土づくりに努めます。
- 女性職員の活躍の重要性及び支援・育成の手法等について、研修等を通じて管理的地位にある職員の意識改革を行います。
- 計画的なハラスメント研修等の実施やハラスメント等の相談窓口及び通報窓口を周知させ、ハラスメント撲滅を推進し、働きやすい職場環境を整備します。

区分2 任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備  
実施状況

計画に掲げた目標に対する実績値は次のとおりです。

数値目標3：令和7年度末までに、男性職員の育児休業取得率1%以上を目指します。

年 度	男 性		
	目 標	育児休業を取得した職員	育児休業を取得した割合
平成28年度	1%	0人	0%
平成29年度	1%	0人	0%
平成30年度	1%	0人	0%
令和元年度	1%	0人	0%
令和2年度	1%	0人	0%

数値目標4：令和7年度末までに、男性職員の配偶者出産休暇取得率100%を目指します。

年 度	男 性			
	目 標	妻が出産した職員	妻の出産に伴う特別休暇を取得した職員	妻の出産に伴う特別休暇を取得した割合
平成28年度	100%	40人	31人	77.5%
平成29年度	100%	37人	29人	78.4%
平成30年度	100%	34人	29人	85.3%
令和元年度	100%	41人	33人	80.5%
令和2年度	100%	30人	23人	76.7%

数値目標5：令和7年度末までに、男性職員の育児参加のための休暇取得率50%以上を目指します。

年 度	男 性			
	目 標	妻が出産した 職員	育児参加のため の特別休暇を 取得した職員	育児参加のため の特別休暇を 取得した割合
平成 28 年度	—	40 人	0 人	0.0%
平成 29 年度	—	37 人	0 人	0.0%
平成 30 年度	—	34 人	1 人	3.0%
令和元年度	—	41 人	1 人	2.4%
令和 2 年度	50%	30 人	4 人	13.3%

数値目標 6 : 令和 7 年度末までに、職員の年次有給休暇の年間平均取得日数 12 日以上を目指します。

年 度	目 標	全 体	日勤者	隔日勤務者
平成28年度	—	7.7日	6.9日	7.5日
平成29年中	—	7.7日	8.2日	7.1日
平成30年中	—	8.9日	8.8日	8.9日
令和元年中	—	10.1日	9.1日	10.6日
令和 2 年中	12日	11.8日	10.3日	12.4日

< 取組内容 >

- 子育てに関する休暇制度等について情報提供し、母性保護、育児休業、休暇等の各種制度の周知をします。
- 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知します。
- 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないよう配慮します。
- 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しと休暇取得を促進します。
- 子育てに対する職員の意識向上に努め、子育て等に関する啓発資料の作成及び配布をします。
- 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しと休暇取得を促進します。
- 男性の育児参加に関する休暇制度の周知を図り、父親となる職員が家族と過ごす時間を大切にできるよう配慮します。
- 育児休業等の制度の周知及び育児休業等を取得しやすいよう、職場環境・職場風土づくりに努め、男性職員の育児休業等の取得を促進します。
- 育児休業中の職員への情報提供、能力開発、復職した職員に対する O J T 等の実施及び復職した職員に対する配慮をし、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します。
- 育児などの状況に応じた人事上の配慮に努めます。
- 子ども・子育てに関する地域活動への職員の参加を支援します。
- 職員が地域活動に参加しやすい職場環境・職場風土づくりに努めます。

- 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。
- ノー残業デーの実施、業務の効率化及び勤務時間管理の徹底を図り、時間外勤務を縮減し職員の負担の軽減に努めます。
- 計画的な休暇取得及び連続休暇の取得など、年次有給休暇等の取得を促進します。
- 介護休暇等の制度を周知させ、介護休暇等の取得を促進します。