

## 京築広域圏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

京築広域圏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、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30年4月1日から平成35年3月31日までの5年間とする。なお、平成37年度までの間、定期的に本計画の進捗を検証する。

### 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

京築広域圏消防本部では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課が本計画の策定・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・評価等を行う。

### 3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

#### （1）採用した職員に占める女性職員の割合

平成35年3月31日までに、女性消防吏員の割合を、平成29年度の実績（2.1パーセント）より1パーセント以上引き上げ、3.1パーセントを超えるよう採用する。

#### （2）女性の採用試験受験者数の割合

平成35年3月31日までの間の採用試験において、毎年女性の採用試験受験者数割合を、過去5年間の平均3.0パーセントより1パーセント以上引き上げ、受験者総数の4パーセントを超えるようにする。

### 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

（1）女性の採用試験受験者数割合が受験者総数の4パーセントを超えるために、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報するとともに

に女性向け説明会を実施する。

(2) 女性の活躍推進に向け、平成38年度当初までに現有施設の一部に女性専用トイレ、浴室、仮眠室等を確保する。

5 小学校就学始期に達するまでの子を養育する女性職員の年次休暇の休暇取得の促進及び時間外勤務の抑制

子育て支援のため年次休暇取得日数が平均14日（取得率7割）以上となるよう促進するとともに、時間外勤務についても年間132時間（1当務あたり1時間）を超えないようにする。

6 育児休業を取得しやすい環境整備づくり

子育てを行う職員の活躍推進のため、対象職員の女性については育児休業取得率を100パーセントとする。また、育児休業後の職場復帰に向けた支援に努めるとともに、復職に際しては、育児などの状況を考慮した人事上の配置を行うよう配慮する。なお、男性については育児休業取得率1パーセント以上（平成29年度実績（0パーセント））を超えるよう男性職員が育児参画しやすい職場全体の雰囲気づくりを心がける。

7 措置の実施状況の公表

本計画の実施状況については、毎年1回、前年度実施した取組状況と目標に対する実績等を公表する。