

女性活躍推進法第 19 条第 6 項及び同法第 21 条 に基づく特定事業主行動計画の実施状況等の公表

※ 「女性活躍推進法」とは、『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』のことを言う。

青森地域広域事務組合における女性消防職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

第二次計画期間：令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日まで

◆◆◆各目標に関する共通事項◆◆◆

- (1) 目標を達成した年度及び数値については、下線で表示しております。
- (2) 小数点以下が表示された数値については、小数点以下第 2 位を四捨五入しております。

【目標 1】

第二次計画期間の女性採用者数を第一次計画期間実績値の 2 倍（10 人）以上と設定し、毎年度継続して採用するとともに、全消防吏員に占める女性消防吏員の割合を 3 % 以上（15 人以上）にする。

採用者数	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
男性	10 人	12 人	12 人	21 人	8 人
女性	2 人	0 人	0 人	1 人	1 人
女性割合	17 %	0 %	0 %	4.5 %	12.5 %

消防吏員数	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
男性	482 人	480 人	482 人	485 人	491 人
女性	5 人	5 人	5 人	5 人	6 人
女性割合	1 %	1 %	1 %	1 %	1.2 %

【目標 2】

第二次計画期間の年次休暇の平均取得日数を各部署で、平均 14 日以上とするとともに、取得日数が 5 日未満の職員割合を 0 % にする。

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
取得日数	13.7 日	13.9 日	<u>15.6 日</u>	<u>17.8 日</u>	<u>17.2 日</u>
職員割合	4.5 %	3.3 %	1.2 %	<u>0 %</u>	0.2 %

※ 「職員割合」については、年次休暇の取得が 5 日未満の割合を記載。

【目標 3】

第二次計画期間の男性職員の育児休業の取得率を、0%から50%以上に引き上げる。

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
対象人数	25人	33人	25人	30人	16人
取得率	0%	6.1%	12.0%	73.3%	106.3%

※ 令和6年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する、同年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。

【参考】 令和6年度は、出産した女性職員が1名おり、女性職員の育児休業取得率は100%となっております。

【目標 4】

第二次計画期間の「男性職員の育児参加のための休暇」の取得率を50%以上に、「配偶者出産休暇」の取得率を100%に引き上げるとともに、各休暇の付与日数を全て取得する。

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
育児参加休暇	3.4日	4.5日	3.7日	4.0日	3.7日
取得率	41.7%	43.3%	64.0%	50.0%	62.5%
配偶者出産休暇	3.3日	3.7日	3.8日	3.6日	3.9日
取得率	62.5%	83.3%	84.0%	90.0%	93.8%

※ 「男性職員の育児参加のための休暇」とは、妻の出産予定日前8週から出産後子が1歳に達するまでの間に、当該出生した子、または小学校の就学前の育児がいる職員が対象で、5日間取得することができる休暇のこと。

「配偶者出産休暇」とは、当該職員の妻が出産した日から30日以内において、4日間（週休日及び休日を除く。）取得することができる休暇のこと。

※ 「職員の給与の男女の差異」については、公表が義務付けられているものの、以下の理由により、特定の職員の給与が容易に推測できることから、公表は控えさせていただきます。

- ① 女性消防吏員数は7名で、全ての職員が勤続8年以下かつ職位は同一、年齢層も近いなど、対象者が極端に少なく限定的で、身分も近似していること。
- ② ①に記載のとおり、各職員の身分が近似していることから、給与に差異が無いこと。

関係法令等

① 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(特定事業主行動計画)

第 19 条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特手事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業性格における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

(2～5 項略)

第 6 項

特定事業主は、毎年少なくとも 1 回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

第 21 条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 1 その任用し、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に関する実績
- 2 その任用する職員の職業生活における活躍を推進するための支援措置

② 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

(法第 19 条第 6 項の実施状況の公表)

第 5 条 法第 19 条第 6 項の規定による特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表は、特定事業主行動計画において同条第 3 項の規定により定量的に定めた同条第 2 項第 2 号の目標を設定した事項の当該計画期間における経年での進捗状況及び取組実績を広報することにより行うものとする。

(法第 21 条の情報の公表)

第 6 条 法第 21 条の規定による情報の公表は、次の各号に掲げる情報の区分ごとに第 1 号イからへまで及び第 2 号に定める事項のうち、特定事業主が女性の職業選択に資するものとして適切と認めるものをそれぞれ 1 以上公表するとともに、原則として第 1 号トに定める事項を公表することにより行うものとする。ただし、第 2 号イに掲げる事項の公表は、職員の平均した継続勤務年数の男女の差異の公表をもってこれに代えることができる。

1 その任用し、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に関する実績 次のいずれかの事項

イ 採用した職員に占める女性職員の割合

ロ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

ハ 職員に占める女性職員の割合及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合

ニ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

ホ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

ヘ 中途採用の男女別の実績

ト 職員の給与の男女の差異

2 その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に関する実績 次のいずれかの事項

イ 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員の割合の男女の差異

ロ 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

ハ 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並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

ニ 職員（非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）の勤務時間の状況に関する次の一以上の事項

③ 内閣府通知 職員の男女間給与差異の算出に係る留意事項 抜粋

個別の事情により公表が困難な場合

・ある区分について該当者が存在しない場合（一方の性別の職員が存在しない場合を含む。）や、情報公表の対象者が少ないことにより、特定の職員の給与が推測し得ると当該特定事業主が判断する場合については公表の対象外となるが、その理由を説明欄に記載する。