

下北地域広域行政事務組合消防本部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

平成28年3月25日

下北地域広域行政事務組合消防長

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）第15条第1項の規定により、下北地域広域行政事務組合消防本部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（以下「本計画」という。）を次のとおり策定する。

1 はじめに

本計画は、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、下北地域広域行政事務組合消防長（以下「消防長」という。）が策定する特定事業主行動計画である。

2 計画期間

本計画の計画期間は、平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間とし、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間の第1期、平成33年4月1日から平成38年3月31日を第2期とした計画とする。

ただし、第2期においては、社会環境の変化や職員ニーズ及び効果等を踏まえ、必要な見直しを図ることとする。

3 女性消防職員活躍の推進に向けた体制整備等

下北地域広域行政事務組合消防本部（以下「消防本部」という。）では、組織全体として継続的に女性消防職員の活躍を推進するため、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況を把握するとともに、必要に応じ、消防本部政策調整会議等の場を活用して、実情に応じた措置を講ずることとする。

4 女性消防職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第15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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、消防本部において、それぞれの女性消防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った。当該課題分析の結果、女性消防職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、消防本部において、それぞれの女性消防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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 採用関係

① 取り組みを進めていく上での視点

消防本部における平成27年度の全消防職員に占める女性消防職員の比率は、現在1.0%である。

総務省消防庁では、「全国の消防職員に占める女性消防職員比率を平成38年度までに5%とする」という目標を掲げおり、当消防本部においては、女性消防職員比率を倍増させることが求められている。当消防本部の女性消防職員数は、平成27年度においては3名であることから、少なくとも6名以上の女性消防職員の確保が必要となる。

そのため、女性消防職員の計画的な採用に向け、女性受験者の拡大、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施等、様々な取り組みを実施するとともに、配置部署の多様化、女性消防職員研修への斡旋など、昇任や職場での活躍に必要な意欲と能力の向上が図られるよう支援を行う。

また、職員の意向調査や人事ヒアリング等をもとに、可能な範囲での子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

② 現況の分析

過去3年間における採用試験受験者と採用職員の実績

区 分		H25年度		H26年度		H27年度		合 計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
消防職	男性	65名	7名	63名	7名	64名	13名	192名	27名
	女性	1名	0名	3名	1名	1名	0名	5名	1名

職員の女性の割合（平成27年4月1日現在）

区 分	全消防職員数	うち女性女性消防職員数	女性消防職員比率
計	282名	3名	1.0%

消防本部における平成27年4月1日現在の女性消防職員の割合は、1.0%となっている。その背景には、消防組織が男性の職場と認識され、女性の採用試験受験者が少ないことから、採用する消防職員に占める女性消防職員の割合が低くなっていることが考えられる。

③ 今後の取り組み

平成28年度より、むつ市内及び下北郡内の高等学校に対し、女性消防職員の実態

等を説明して女子学生の消防職員採用試験受験の斡旋を行う。

平成28年度より、女性消防職員との意見交換の場を設け、女性が働きやすい職場環境の整備に努める。

平成28年度より、仕事と子育てに励む女性消防職員の声の紹介など、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。

④ 数値目標

第1期の期間内に、女性の採用試験の受験者割合を、平成27年度の実績（1.6%）より8.4%以上引き上げ10%以上とする。

第1期の期間内に、消防職員に占める女性割合を、27年度の実績（1.0%）から1.0%以上引き上げ2%以上（6名以上）とする。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

① 取り組みを進めていく上での視点

女性消防職員の採用開始年度が平成20年度であるため、現時点においては、管理職職務に登用する女性職員はまだいない。

しかしながら、今後の女性職員の管理職職務への登用を図るためには

ア 職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力向上のための研修に参加させること

イ 他の消防機関の事例等を通じて、女性消防職員の意欲向上及び計画的な育成を行うこと

ウ 出産、子育てをしながら、キャリア形成が行える支援を進めることが重要となる。

② 今後の取り組み

平成28年度より、女性消防職員を庶務、予防、救急係等、多様なポストに積極的に配置する。

平成29年度より、女性消防職員のみを対象とする研修への斡旋を行う。

平成29年度より、出産・子育てなど個々の女性消防職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。

(3) 超過勤務の縮減と年次休暇等の取得促進

① 取り組みを進めていく上での視点

消防業務上、災害発生による消防活動等の緊急業務による超過勤務については、やむを得ないものがある。

しかしながら、職員の意識改革を重要課題とし、超過勤務は本来、緊急のため又は公務のために臨時的の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深めることが超過勤務の縮減につながる。

時間に制約のある職員を含む、全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて超過勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものであることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

また、年次休暇取得においては、年次休暇を取得していない職員、休暇取得が少ない職員、業務多忙な職員においては、業務が一段落した際のまとめ取りを中心に、所属長が個人ごとに年次有給休暇の取得目標及び取得計画を策定させ、業務の進行管理を行い、積極的に休暇取得のための支援を行う。

② 現況の分析

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成26年度実績）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
一人当たり 超過勤務時間	6.43	9.00	6.76	6.26	4.26	4.76	8.24	5.40	4.54

月	1月	2月	3月
一人当たり 超過勤務時間	4.34	4.98	5.65

年次休暇の平均取得日数（平成27年実績）

全消防職員	男性消防職員	女性消防職員
3日7時間	3日7時間	3日5時間

③ 今後の取り組み

ア 時間外勤務の縮減等

- (ア) 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知を図る。
- (イ) 事務の簡素合理化を推進し、職場における定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化など、効率的な業務遂行に努める。
- (ウ) 毎週水曜日（隔日勤務に従事する職員にあっては、非番日に当たる水曜日及び木曜日）のノー残業デーの実施を図る。

イ 年次有給休暇の取得の促進

- (ア) 所属等における年次有給休暇の計画的な取得促進により、職場及び職員の意識改革と年次有給休暇を取得しやすい職場環境の醸成を図る。
- (イ) 所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導する。

(ウ) 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、所属等間で相互応援ができる体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の促進

(ア) 週休日又は休日等と年次有給休暇を組み合わせて、連続休暇等の取得の促進を図る。

(イ) 子どもの予防接種等の実施日や授業参観日等における年次有給休暇の取得促進を図る。

(ウ) 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図る。

(エ) ゴールデンウィークやお盆期間における公式な会議等の自粛を行う。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得できる雰囲気醸成を図る。

④ 数値目標

第1期の期間内に、年次休暇の平均取得日数を8日以上にする。

(4) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

① 取り組みを進めていく上での視点

育児休業、配偶者出産休暇又は育児参加休暇等、仕事と家庭の両立支援制度については導入されているものの、消防業務が専門的で、休業者の代替要員確保が困難であることから、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ、消防業務に従事するためには、適切な代替要員を確保することが課題であるので、今後様々な検討が必要となる。

また、消防の職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。男性消防職員が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性消防職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。このため、管理的地位にある職員の意識啓発のための取り組みや男性消防職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇等の取得促進等により、男性消防職員の家庭生活への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて、状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

② 現況と分析

平均継続勤務年数（平成27年4月1日現在）

全職員	男性消防職員	女性消防職員
16年3ヶ月	16年5ヶ月	4年8ヶ月

継続勤務年数を見てみると、男性消防職員の平均16年5ヶ月に比べ、女性消防職員は5年に満たない経験年数であることがわかる。これは、「(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係」でも述べたように、女性消防職員の採用開始年度が平成20年度で、採用開始からまだ10年を経過していないため、女性消防職員の勤務年数が短いためである。

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成28年1月1日現在）

性別	育児休業対象者	育児休業中	復帰者	取得率	平均取得期間
男性	49名	0名	0名	0.0%	—
女性	1名	0名	1名	100.0%	1年

※ 男性消防職員の育児休業取得については、実績がない。

男性消防職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

平成27年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数 (A)	配偶者出産休暇を取得した職員数 (B)	育児参加のための休暇を取得した職員数 (C)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数 (D=B+C-両休暇とも取得した職員数)	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数 (E)
12名	4名	0名	4名	0名

※ 男性消防職員の育児休業取得者、配偶者出産・育児参加休暇取得者については、実績がない。

③ 今後の取り組み

平成28年度より、組織として、イクメン・イクボスなど男性消防職員の育児参画を推進する。

平成28年度より、全職員に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）を文書等により周知し、両立支援制度の活用促進を

行う。

平成28年度より、育児休業等の両立支援制度を利用したことによって、昇格・昇給に不利益とならないよう取り扱う。

平成29年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

平成29年度より、男性消防職員の育児休業取得の促進に向けて、職員研修を実施する。

④ 数値目標

第1期の期間内に、制度が利用可能な男性消防職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を10%以上にする。

用語の解説

ロールモデル	役割を担うモデル。模範。手本。
ワーク・ライフ・バランス	「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指す。
イクメン	育児に積極的な男性。
イクボス	男性消防職員や部下の育児参加に理解のある経営者や上司。