

女性職員の活躍の推進に関する

常総地方広域市町村圏事務組合消防本部
特定事業主行動計画

平成30年1月

目 次

1. はじめに	1
2. 位置づけ	2
3. 計画期間	2
4. 計画の対象	2
5. 計画の推進体制	2
6. 行動計画策定の状況把握、データ分析	3
7. 女性消防吏員の活躍の推進に向けた数値目標、実施時期	5
8. 目標を達成するための取組み	6

1 はじめに

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等が公布されたところです。

国の分析によると、我が国の地方公共団体を含む事業主においては、女性の採用割合が少ないこと、第一子出産前後の女性の継続就業が困難であること、男女を通じた長時間労働の状況があり仕事と家庭の両立を妨げていること、管理職に占める女性比率が低いことなどの様々な課題を抱えているといえます。

これらの課題・問題を打破すべく、「1億総活躍社会」の実現に向け、我が国最大の潜在力である女性の力を最大限に活用すべきと考えます。

全国の消防本部を望見しますと、昭和44年、川崎市で12名の女性消防吏員を採用したことに始まり、平成6年には、深夜業務の規制が解除され、女性消防吏員も24時間体制で消防業務に従事できるようになりました。現在は救急隊員、消防隊員などの警防業務を含む交替制勤務を行う女性消防吏員は全体の5割を超え、平成29年4月1日現在では、全国で4,240名の職員が活躍するに至っています。しかし、この数字は、豊かで活力ある社会を目指す上で、女性の力をフル活用しているとは言えません。

当消防本部においても、平成19年4月に初めて女性消防吏員2名を採用したところですが、転職等により残念ながら現在は在職しておりません。また、総務省消防庁では、女性の更なる活躍に向けた検討会を開催し、女性消防吏員の比率を平成38年度当初までに5%に引き上げることを目標と定めたところです。

これらの状況を踏まえ、当消防本部においても、更なる住民サービスの向上、消防組織の活性化を図るためには、女性消防吏員の活躍推進を大きく進める必要があります。速やかに着手するとともに、積極的に行動する必要があることから、「ワーク・ライフ・バランス」を推進し、様々な支援対策に取組み、当消防本部における職場環境の改善を図っていきます。

平成30年1月

常総地方広域市町村圏事務組合 消防長

2 位置づけ

常総地方広域市町村圏事務組合消防本部における女性職員の活躍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、当消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画である。

3 計画期間

法は、平成28年（西暦2016年）4月1日から平成38年（2026年）3月31日までの時限立法であり、本計画は、平成30年（2018年）1月1日から2026年3月31日までを計画期間とする。ただし、今後の状況を踏まえ、概ね5年を目途に本計画の評価を行い、必要に応じて改定を検討するものとする。

4 計画の対象

この計画は、当消防本部の職員（再任用等を含む）全員を対象とする。

5 計画の推進体制

（1）行動計画推進責任者

本計画の着実な実施を図るため、消防本部総務課長を特定事業主行動計画推進責任者と定め、特定事業主とともに計画の推進に取り組むものとする。

（2）計画の策定・変更・点検等

本計画の策定・変更は、必要に応じ職員に意見を求めながら、消防本部総務課が行い、また、円滑に計画を実施するため、達成、進捗状況の点検評価

を毎年1回実施する。

(3) 職員に対する情報提供

職員全員に対して、本制度に関する情報を積極的に提供し、周知徹底を図る。

(4) 職員からの相談対応

職員の仕事と子育ての両立等についての相談、情報提供を行うため、総務課に担当者(総務課長補佐等)を配置し、妊娠中、出産後の職員はもとより、配偶者の妊娠を知った職員、父親となった職員など、本人の希望により、気兼ねなく相談を受けられる風通しの良い環境づくりを促進する。

(5) 研修会、講習会等の積極的参加

本計画の趣旨を深く理解させるため、リーダーとなるべき管理職員等に対し、積極的に研修会、講習会等に参加させる。

(6) 取組み状況の公表について

取組み状況や数値目標等が設定されている項目については、定期的にその進捗状況をホームページ等へ掲載し、住民に公表するものとする。

6 行動計画策定の状況把握・データ分析

(平成29年度は12月31日現在の数値)

(1) 女性消防吏員の割合

年 度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
全体吏員数	246	251	248	245	254
女性吏員数	2	2	1	0	0
割合(%)	0.8	0.8	0.4	0	0

(2) 職員採用試験受験者の女性割合

() は女性数

年 度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
全応募者数	38 (0)	46 (0)	35 (0)	65 (0)	83 (2)
全受験者数	37 (0)	41 (0)	31 (0)	50 (0)	68 (1)
合格者数	6 (0)	8 (0)	8 (0)	14 (0)	16 (0)
割合 (%)	0	0	0	0	0

(3) 配偶者出産休暇の取得率等

(上限2日)

年 度	該当職員数	取得者数	取得率 (%)	平均取得日数 (日)
平成28年度	9	8	89	1.7
平成29年度	4	4	100	2

(4) 配偶者出産前後における養育休暇の取得率等

(上限5日)

年 度	就学前の子供 がいる職員数	配偶者が出産 した職員数	取得者数	取得率 (%)	平均取得日数 (日)
平成28年度	42	9	0	0	0
平成29年度	41	4	2	50	5

(5) 育児休暇の取得率

(上限：その都度必要と認める時間)

年 度	該当職員数	取得者数	取得率 (%)	平均取得時間数
平成28年度	9	0	0	0
平成29年度	4	0	0	0

7 女性消防吏員の活躍の推進に向けた数値目標、実施時期

(1) 女性消防吏員の採用人数について

総務省消防庁が掲げる2026年3月31日までに全国の消防吏員に占める女性消防吏員の割合を5%に引き上げることを共通目標と設定する。当消防本部は総員13名の採用を目指す。

(2) 女性の採用試験の受験者数について

様々な方策を樹立させ、3年後にあたる2020年度までに、本年度実績(1名)より4名に引き上げ、これより毎年5名以上の受験者を募るものとする。

(3) 休暇取得率の向上

女性消防吏員は、今のところ不在であるが、これからの採用を前提とした各種制度の周知徹底と利用しやすい環境整備に取り組む必要がある。その上で、出産育児に携わる女性への負担軽減とともに、男性職員の家族との絆について意識醸成、働き方に関する職場全体の意識改革を目的として次の各目標を掲げ、次年度より実施する。

- ① 配偶者出産休暇の取得率を100%にする。
- ② 配偶者の出産前後における養育休暇の取得率を現状の50%から75%に引き上げる。
- ③ 男性職員の育児休暇取得率を0から50%にまず引き上げる。将来的には100%にする。

- ④ 女性消防吏員採用時においては、出産・育児、仕事の両立を支援する職場環境が必要となるため、制度に定めた休暇が100%取得できる体制を構築するとともに、スムーズに復職できる雰囲気づくりに努める。

(4) 女性用施設の整備

現場活動を行う女性消防吏員には、更衣室、トイレは当然として、その他に仮眠室やシャワー室など女性専用施設が別途必要となる。これらが消防庁舎に備わっていることこそ女性が活躍する前提条件となるであろう。

当消防本部は、別に定める事業計画に基づき、2022年度までに、女性消防吏員の配置を計画している3消防署全てに女性用施設を整備する予定である。但し、今後、消防庁舎を含む消防力の適正配置等の調査を計画しているため、これらの動向及び今後の女性消防吏員の採用状況を踏まえ、柔軟に対応するものとする。

8 目標を達成するための取組み

(1) 職員の意識改革

効率的な職務遂行と「ワーク・ライフ・バランス」を推進するため、全職員が「最小の経費で最大の効果を上げる」という、地方自治法の根底を常に意識し、業務の平準化を図るとともに、性別や年齢、階級を問わず、全員がやりがいのある職場環境を構築できるよう職員の意識改革に取り組む必要がある。

(2) 女性消防吏員採用の促進

学校等にポスター掲示依頼やリーフレット配布をするのみではなく、就職説明会、消防訓練等の機会を利用し、消防の具体的な業務内容や勤務条件の説明を行い、女性が活躍できる職場であることを積極的にPR活動する。

(3) 各種支援制度（休暇等）の取得促進に向けた啓発

育児休暇等の制度を利用しやすい雰囲気を職場全員で作る必要がある。育児をしながら、女性が活躍できる職場づくりには、配偶者の理解が不可欠に

なるため、男性職員の育児参加意識を改革するとともに、当組合の条例、規則に定められた各種支援の休暇取得を促進し、仕事と家庭の両立を図るものとする。

また、全国的に女性消防吏員が結婚、出産、育児などを契機に離職してしまう傾向があるため、家族の協力はもとより、職場においても、今から協力体制を構築する準備等を行うものとする。

(4) ハラスメントの防止対策

男性が多数を占める中、女性消防吏員の24時間勤務については、通常より更に厳格なハラスメント防止策を策定する必要がある。管理職員がその認識のもと職場環境を醸成し、全ての男性職員が女性の立場に立ち、ハラスメントを理解するとともに方策を立て、女性消防吏員が健やかで働きやすい環境の実現に努める。