

筑西広域市町村圏事務組合消防本部

特定事業主行動計画

～活力のある調和のとれた職場環境を目指して～

平成28年4月

はじめに

近年、男女平等の社会が定着し、女性の社会進出がめざましく、その地位も向上が図られています。しかしながら、今後ますます少子高齢化による労働力人口の減少が懸念されている世情の中、我が国で最も活力がありながら、まだまだ潜在化している女性の力の活用が喫緊の課題となります。

この課題を打破すべく、政府は活力ある社会を構築するための最重要施策のひとつに「全ての女性が輝く社会」の実現を掲げ、平成27年8月に「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。)を成立しました。

女性活躍推進法では、国の各省庁や地方公共団体を「特定事業主」と定めて特定事業主行動計画を策定し、職員へ周知するとともに、行動計画及び行動計画に基づく取組みの実施状況を公表するように義務づけており、消防本部における特定事業主行動計画は、消防長が策定するとしています。

全国の消防本部における女性消防吏員の採用は、昭和44年に初めて行われ、その後、平成6年の女子労働基準規則(現・女性労働基準規則)の一部改正により、女性消防吏員に係る深夜業の規制が解除されたことから、当初の予防業務中心の女性消防吏員の活用から他の交替制勤務、すなわち指令管制、救急隊、消防隊などの業務に活躍の場が広がり、平成28年4月1日現在では、全国で4,035人の女性消防吏員が活躍するに至っています。

当本部においても平成25年4月に初めて女性消防吏員を採用して以降、平成28年4月1日現在までに救急救命士有資格者を含む4名の女性消防吏員が活躍しています。

しかし、この数字は当本部全消防吏員数の約1%強に過ぎず、また、全国の消防吏員全体でも職員に対する女性消防吏員の割合は約2.5%と、我が国の警察、自衛隊、海上保安庁とい

った消防と同様に24時間365日現場活動を行う組織と比べて、最も低い水準となっており、消防は女性の力の活用から程遠い状況となっています。

そこで消防庁では、平成27年3月から7月まで「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会」を開催し、その中で、全国の消防吏員に占める女性消防吏員の比率を平成38年度当初までに検討時の2.4%から5%に引き上げることを目標に決めました。

これらを踏まえ、当本部においても遅れていると言わざるを得ない女性消防吏員の更なる活躍推進のため、これまでの男性の職場とイメージされる消防において、救急、予防、指令など女性の能力発揮が進められてきた分野も既に多く存在する現実に鑑み、その能力を計画的に採用していくことを主眼とした筑西広域市町村圏事務組合消防本部(以下「筑西広域消防」という。)特定事業主行動計画を策定しました。

平成28年4月

筑西広域市町村圏事務組合消防本部

消 防 長 水 越 輝 夫

1 計画の期間

本計画の期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とする。

2 計画の推進体制

(1)計画の策定及び変更は、必要に応じ様々な手段で職員から意見を聴取し、消防本部総務課が行う。

(2)消防本部総務課は、策定又は変更した計画を組織全体で目標の達成に向け取り組めるように積極的に周知徹底を行う。

(3)計画の進捗状況の点検、評価を毎年1回消防本部総務課で行い、その後の取り組みや計画に反映する。

(4)取り組み状況や目標に対する実績、数値目標が設定されている項目についてはその進捗を含めホームページ等へ掲載し、公表する。

(5)計画推進のリーダーとなる管理職や企画担当職員、様々な相談・情報提供を行う所属相談員等に、この計画の趣旨を深く理解することを目的とした研修や講習に積極的に派遣する。

3 計画策定のための状況把握・課題分析(基準日:平成28年4月1日)

(1)職員の女性割合

年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
職員数(人)	275人	272人	283人	284人	292人
女性吏員数(人)	0人	1人	3人	3人	4人
割合(%)	0.0%	0.4%	1.1%	1.1%	1.4%

(2)職員採用試験受験者の女性割合

年 度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
全受験者数(人)	58人	62人	81人	67人	73人
女性受験者数(人)	1人	2人	0人	1人	0人
うち女性合格者(人)	(1人)	(2人)	(0人)	(1人)	(0人)
割 合(%)	1.7%	3.2%	0.0%	1.5%	0.0%

【(1)・(2)分析結果】

当本部における職員に占める女性職員割合は、総務省消防庁が掲げる平成38年度当初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%に引き上げるとした目標に程遠く、また全国の消防と比較しても全国平均2.4%からもかい離している状況にある。住民からの多様なニーズに柔軟に対応していくためには女性の力が不可欠であり、女性消防吏員増員が必要となる。

ただし、消防吏員を採用するためには、性別に関係なく競争試験によって行われることから、消防業務を適切に遂行できる女性消防吏員を選抜し採用するためには、多くの女性受験者を募る必要も同時に発生する。

(3)継続勤務年数の男女の差異(離職率の男女の差異)

離職者の 勤続年数	平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
5年以下	5.6%	0%	5.6%	10.0%	0%	10.0%	10.5%	0%	10.5%
6年～10年	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

11年～15年	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
16年～20年	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
21年～25年	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
26年以上	94.4%	0%	94.4%	90.0%	0%	90.0%	89.5%	0%	89.5%

【(3)分析結果】

当本部の女性消防吏員は平成25年4月に採用して以降、離職者はいない状態である。今後も仕事と家庭の両立を前提とした女性が仕事を継続できる環境づくりに積極的に取り組む必要がある。

(4)管理的地位にある職員の占める女性職員の割合(平成27年4月1日現在)

対象管理職人数	女性		男性	
	人数	割合	人数	割合
56人	0人	0.0%	56人	100%

(5)各階級に占める女性職員の割合(平成27年4月1日現在)

階級		女性		男性	
階級名	人数	人数	割合	人数	割合
消防正監	1人	0人	0.0%	1人	100%
消防監	3人	0人	0.0%	3人	100%
消防司令長	15人	0人	0.0%	15人	100%
消防司令	37人	0人	0.0%	37人	100%

消防司令補	53人	0人	0.0%	53人	100%
消防士長	65人	0人	0.0%	65人	100%
消防副士長	41人	0人	0.0%	41人	100%
消防士	69人	3人	4.3%	66人	95.7%

【(4)・(5)分析結果】

当本部で勤務する女性消防吏員は、平成25年4月に採用が始まったことから、勤続年数が短い
ため消防士長以上の階級に在職者がいない状態である。今後は、女性の登用拡大に向けてキャリ
アパスの明確化が必要である。

(6)男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇取得率(平成27年度中)

休暇種別	取得率	平均取得日数
出産補助休暇(上限3日)	46.2%	2.3日
育児参加休暇(上限5日)	0.0%	0日

(7)男女別の育児休業取得率

職種	性別	平成27年度
消防吏員	男性	0.0%
	女性	該当者なし

【(6)・(7)分析結果】

妻の出産時に取得できる出産補助休暇の取得率が5割に満たない状況にあり、制度が積極的

に活用されているとは言えない。また、育児参加休暇、育児休業の取得率についても0%となっており、男女を問わず今後も利用しやすい環境づくりが課題である。

4 女性職員の活躍の推進に関する課題への取り組み及び数値目標、実施時期

当本部の女性職員の活躍の推進に関する状況把握・課題分析の結果、次のとおりの目標を設定する。

【取り組み1】女性消防吏員の採用人数について(数値目標:平成28年度4名→平成32年度8名)

筑西広域消防では、女性消防吏員を増加させることは、女性を含めた多様な経験を有する職員がサービスを提供することにによる住民サービスの向上と多様な視点で物事を捉えることのできる組織風土の醸成、多様なニーズに対応できる柔軟性など消防組織の強化に繋がることから、総務省消防庁が掲げる平成38年度当初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%に引き上げるとした目標を共通の目標として設定し、この計画の期間である平成32年度までに女性消防吏員総員8名(2.7%)、平成38年度当初までに女性消防吏員総員15名(5%)の採用を目指す。

【取り組み2】女性消防吏員採用試験受験者の確保について

筑西広域消防では、女性が活躍できる職場環境であることを当広域事務組合広報誌やホームページ、構成市の広報媒体を活用して、現職の女性消防吏員のメッセージ等を取り入れたPRを積極的に行い、多くの女性の採用試験受験者を確保し、優秀な女性消防吏員の採用拡大に常に取り組む。

【取り組み3】庁舎における女性用施設等の整備について

(数値目標:平成28年度2署→平成32年度3署所)

筑西広域消防において、女性消防吏員を配置することが出来ない理由として、消防庁舎に女性用の施設が十分に整備されていないことが上げられる。当消防本部の交代制勤務を行う3署5分署2出張所のうち、未だ2署しか女性用施設が整備されていない状況にあり、今後、平成32年度までに1署所について整備し、平成38年度当初までに女性用施設がない庁舎の解消に向けて取り組む。

【取り組み4】休暇取得環境の整備について

筑西広域消防本部において、平成27年度育児参加休暇、育児休業の取得者はおりませんが、一般には女性が出産・育児などを契機に離職してしまう傾向があるため、女性が離職しないためにも職場において協力する体制づくりが必要になる。

また、中・長期に休業者等が発生しても継続して消防力を維持できるような体制づくりも併せて必要となる。

よって、出産、育児、看護、介護等に関する休暇その他各種制度を理解しやすいようにまとめ、職員に周知徹底するとともに、制度が利用しやすい雰囲気づくりに常に取り組む。

さらに、平成32年度までに、組織の計画的な署所の統合や人員配置の集約、効率化を図り、休業者等の発生に対応できる消防力の維持に取り組む。

【取り組み5】女性職員の積極的な登用について

(数値目標:平成32年度隊長職以上の女性消防吏員1名以上の登用)

筑西広域消防本部における全女性消防吏員の勤続年数は5年未満であり、これまで女性が管理職

や隊長職に就いた実績はない。しかし、女性消防吏員を管理・監督的地位で活用することは、住民サービスの向上や組織強化に繋がることになる。

よって、女性消防吏員に法令の制限のかからない範囲において、様々な業務を経験させ、さらには管理・監督者としての研修・教養を積ませ、平成32年度までに1名以上、隊長職以上の女性消防吏員の登用を目指す。

さらに女性ならではの視点を活かしたキャリアパスイメージが持てる環境づくりに取り組む。