

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

後期実施計画

(令和3年度～令和7年度)

～活力のある調和のとれた職場環境を目指して～

令和3年4月

# 1 はじめに

## (1)これまでの取り組み

国は、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り組みの実施状況を公表するよう義務つけており、当消防本部においても平成28年4月に「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。

筑西広域消防では女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、この計画のもと、働く女性が自分らしく活躍できる職場環境を整備し、組織全体の活性化に努めています。

## (2)後期実施計画策定の趣旨

特定事業主行動計画は、経済社会環境の変化や職員のニーズ・意識の向上の程度等を踏まえて策定するとともに、計画期間内において目標が達成できるよう、一定の期間を区切って事業に取り組み、定期的に検証することが望ましいとされています。

また、総務省消防庁で開催された「消防本部における女性消防職員の更なる活躍に向けた検討会」のなかで、全国の消防吏員に占める女性消防吏員の比率を令和8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定めています。

このことから、筑西広域消防では、平成28年度から令和2年度を計画期間とした、「前期実施計画」の検証・見直しを行い、令和3年度を初年度とする「後期実施計画」を策定します。

《前期計画の取り組み内容と実施状況》

取り組み内容		集計年度					
		H27	H28	H29	H30	R元	R2
職員の女性割合の上昇 ○数値目標 令和2年度までに女性 吏員数8名、女性割合 2.7%	職員数 (人)	284人	292人	298人	299人	296人	297人
	女性吏員数 (人)	3人	4人	4人	5人	4人	4人
	割合(%)	1.1%	1.4%	1.3%	1.7%	1.4%	1.3%
職員採用試験受験者の 女性割合の上昇	全受験者数 (人)	67人	73人	44人	43人	44人	46人
	女性受験者数 (人)	1人	0人	2人	3人	2人	4人
	割合(%)	1.5%	0.0%	4.6%	7.0%	4.6%	8.7%
男性職員の出産補助 休暇及び育児参加休 暇取得率の上昇	出産補助休暇 (上限3日)	46.2%	60.0%	66.6%	50.0%	80.0%	83.3%
	育児参加休暇 (上限5日)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.6%
男女別育児休業取得 率の上昇	男性消防吏員 取得率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性消防吏員 取得率	該当者なし	該当者なし	100%	100%	100%	該当者なし
女性用施設の整備数 の増加 ○数値目標 令和2年度までに 3署所	全署所数	10署所	10署所	10署所	10署所	10署所	10署所
	女性用施設 整備署所数	2署所	2署所	2署所	2署所	2署所	3署所
	整備率	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	30.0%
女性職員の積極的な 登用 ○数値目標 令和2年度までに消防士長 以上の女性消防吏員の登用	消防士長以上 の女性消防吏 員数	0人	0人	0人	0人	1人	1人

## 2 計画期間

本計画の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とする。

## 3 計画の推進体制

○前期計画からの継続

- (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。

## 4 取り組み課題の分析

(1)取り組み1 女性消防吏員の採用人数について(数値目標:令和2年度までに8名)

取り組み内容		集計年度					
		H27	H28	H29	H30	R元	R2
職員の女性割合の上昇 ○数値目標 令和2年度までに女性 吏員数8名、女性割合 2.7%	職員数 (人)	284人	292人	298人	299人	296人	297人
	女性吏員数 (人)	3人	4人	4人	5人	4人	4人
	割合(%)	1.1%	1.4%	1.3%	1.7%	1.4%	1.3%

(2)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

取り組み内容		集計年度					
		H27	H28	H29	H30	R元	R2
職員採用試験受験者の 女性割合の上昇	全受験者数 (人)	67人	73人	44人	43人	44人	46人
	女性受験者数 (人)	1人	0人	2人	3人	2人	4人
	割合(%)	1.5%	0.0%	4.6%	7.0%	4.6%	8.7%

【(1)(2)の分析結果】

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よる住民サービスの向上と多様な視点で物事をとら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、前期実施計画において令和2年度までに女性消防吏員総員8名の採用を目指した。令和2年度現在の女性消防吏員数は4名で達成率は50%となる。今後も積極的な女性の採用が必要である。

ただし、消防吏員を採用するには、性別に関係なく競争試験によって行われることから、多くの女性受験者を募る必要があるが、女性受験者数は毎年ほぼ横ばいである。女性が活躍でき

る職場環境であることを周知するため、当広域事務組合広報誌に女性職員活動記事の掲載や、平成30年には総務省消防庁が主催する女子学生等を対象とした職業説明会「ワンデイ・インターンシップ」に女性職員の派遣など、積極的に広報活動を実施した。

今後も多くの女性の採用試験受験者を確保するため、あらゆる手段を用いて積極的に広報活動を継続することが必要である。

(3) 取り組み3 庁舎における女性用施設等の整備について

取り組み内容		集計年度					
		H27	H28	H29	H30	R元	R2
女性用施設の整備数の増加 ○数値目標 令和2年度までに 3署所	全署所数	10署所	10署所	10署所	10署所	10署所	10署所
	女性用施設整備署所数	2署所	2署所	2署所	2署所	2署所	3署所
	整備率	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	30.0%

【(3)の分析結果】

令和2年7月に新たな女性用施設を整備した庁舎が完成し、前期実施計画で掲げた数値目標は達成された。今後も計画的に女性用施設を整備する必要がある。

(4) 取り組み4 休暇取得環境の整備について

取り組み内容		集計年度					
		H27	H28	H29	H30	R元	R2
男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇取得率の上昇	出産補助休暇(上限3日)	46.2%	60.0%	66.6%	50.0%	80.0%	83.3%
	育児参加休暇(上限5日)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.6%
男女別育児休業取得率の上昇	男性消防吏員取得率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性消防吏員取得率	該当者なし	該当者なし	100%	100%	100%	該当者なし

【(4)の分析結果】

妻の出産時に取得できる男性職員の出産補助休暇(上限3日)においては、83.3%(平均取得日数 2.5日)の職員が取得している状況であり、出産時における職場の理解やサポートが受けやすい環境になってきた。また、男性職員の育児参加休暇(上限5日)においても、令和2年度に1名の職員が取得しており、少しずつではあるが制度を利用しやすい環境になりつつある。しかし、男性職員の育児休業取得率は依然0%であり、制度が十分に活用されていない。これは、該当職員が長期的な休暇を取得することにより、職場に迷惑が掛かってしまうなどの罪悪感を抱きやすいことや、制度そのものを知らない職員が存在すると推察される。一方、女性消防吏員の育児休業取得率は100%であり、休暇取得後も職場復帰していることから、制度を有効に活用できていると推察される。

今後は、出産育児等に関する休暇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、制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。

(5)取り組み5 女性職員の積極的な登用について

取り組み内容		集計年度					
		H27	H28	H29	H30	R元	R2
女性職員の積極的な登用 ○数値目標 令和2年度までに消防士長以上の女性消防吏員の登用	消防士長以上の女性消防吏員数	0人	0人	0人	0人	1人	1人

【(4)の分析結果】

令和元年度に女性消防吏員1名が消防士長に昇任し、数値目標は達成された。今後もさらに積極的な登用を継続する必要がある。一方、昇任試験は性別に関係なく競争試験によって行われるため、必ずしも女性消防吏員の登用が優先とは言えないが、職場と職員個人がキャリアパスイメージを持てる環境づくりに取り組むことが重要である。

## 5 具体的な取り組み

前期実施計画の取り組みに関する状況把握・課題分析の結果、次のとおりの目標を設定する。

また、後期実施計画から新たな分野を設け、目標を設定する。

### 【取り組み1】女性消防吏員の採用人数の増加(継続)

前期実施計画を引き継ぎ、総務省消防庁が掲げる令和8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、令和8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。

★目標値★ 令和2年度4名 ⇒ 令和8年度15名の採用を目指す。

### 【取り組み2】女性消防吏員採用試験受験者の確保(継続)

前期実施計画を引き継ぎ、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を積極的に行う。また、総務省消防庁が主催する女子学生向け職業説明会(ワンデイ・インターンシップ)等に女性職員を派遣し、消防の仕事の魅力についてPRを行う。さらに、若年世代(女子中学・高校生)にも興味を持ってもらうため、職業観に関する講話や就職説明会等に積極的に職員を派遣する。総務省消防庁の調査によると平成30年度全国消防職員採用試験の全体応募者数のうち女性応募者数の割合は5.2%であった。筑西広域消防では令和8年度までの採用試験実施時において女性受験者数が全体受験者の5%以上となるよう受験者の確保に努める。

★目標値★

女性受験者が令和8年度までの採用試験において全体受験者の5%以上を目指す。



### 【取り組み3】庁舎における女性用施設等の整備(継続)

女性が活躍できる職場環境づくりを推進するために、女性用施設がない庁舎の解消に向けて施設整備に積極的に取り組む。筑西広域消防では令和8年度までにさらに1署所について整備する。

★目標値★ 令和2年度3署所 ⇒ 令和8年度4署所

### 【取り組み4】休暇取得環境の整備(改訂)

女性職員の育児に関する休暇を取得しやすい職場環境の整備に努め、引き続き女性職員の育児休業取得率100%を維持する。また、職員の出産予定を把握した場合に、当該職員に制度利用を促すことができるよう、利用できる子育てに関する休暇等制度を記載したチラシを作成し配布する。

男性職員に対し、子どもの出生時における父親の特別休暇の取得促進に向け、制度が使用可能な出産補助休暇(3日間)の取得率100%を目指す。さらに育児参加休暇(5日間)の取得率50%を目指す。また、国の第5次男女共同参画基本計画において地方公務員の男性の育児休業取得率について、令和7年までに30%の成果目標が設定されたことから、筑西広域消防においても育児休業制度について説明及び周知し、男性の育児休業取得率向上を目指す。

育児には家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要であることから、職場全体で子育て中の職員が制度を利用しやすくなるよう、制度の利用を勧めることや業務の応援体制の整備に努める。

★目標値★

女性職員の育児休業取得率100%を目指す。

男性職員の出産補助休暇の取得率100%を維持する。

令和8年度までに男性職員の育児参加休暇の取得率50%を目指す。

令和8年度までに男性の育児休業取得率30%を目指す。

#### 【取り組み5】女性職員の積極的登用(継続)

令和元年度に隊長職以上の職員が1名誕生し、責任ある地位で活躍している。女性の職業生活における活躍の推進は、各主体に多様な発想・意思決定を促し、消防活動・住民サービス・政策等にイノベーションをもたらすものと考えられる。

今後も働くすべての女性職員が自らの持つ個性と能力を十分発揮できるような環境の整備を行い、男女差のない人物本位の選考により、隊長職以上の女性吏員を令和8年度までに、さらに1名以上の登用を目指す。

#### ★目標値★

令和8年度までに隊長職以上の女性消防吏員を合計2名以上の登用を目指す。

#### 【取り組み6】時間外勤務の縮減と年次休暇取得の推進(新規)

全ての職員の心身のリフレッシュと公務能率の一層の向上を図り、ワーク・ライフ・バランスを実現するために、職場全体で時間外勤務の縮減に取り組む必要がある。上司は業務遂行に対する適切な指示及び的確な進行管理に努め、特定の職員に仕事が集中しないように業務分担や職員配置の調整に努める。

また、積極的な年次休暇取得を通じて、職員の家庭生活の充実や心身のリフレッシュ等を図り、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む。上司は、職員が安心して年次休暇を取得できるよう、日頃から部下の業務状況を把握し、業務の相互応援体制を整備するとともに、年次休暇の取得を働きかける。

令和元年度 時間外勤務時間数 (職員一人あたり、一か月あたり)		令和元年度 年次休暇取得日数(平均)	
毎日勤務者	3,47 時間	毎日勤務者	10 日
交替制勤務者	2,20 時間	交替制勤務者	12 日

※時間外勤務時間数は管理職職員を除く。

**★目標値★**

一人あたりの時間外勤務時間数の平均を月5時間以内とする。

一人あたりの年次休暇取得日数の平均を年10日以上とする。

**【取り組み7】ハラスメント対策の充実(新規)**

筑西広域消防では、平成28年から「不祥事防止委員会」を設置し、各種ハラスメントの撲滅に取り組んでいるが、男性職員が圧倒的に多いことから、職場では男性を中心とした考え方が意図せず残っているおそれがあり、「パワーハラスメント」以外のハラスメント行為に対する認識が薄れている傾向にある。セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント)など特に女性消防職員にハラスメントが生じる懸念があることを十分理解し、焦点を定めてハラスメント研修の実施や対応マニュアルを整備するなどハラスメントのない職場を目指す。

**★目標値★**

外部講師を招聘した職員研修を毎年度実施する。

外部機関が主催するハラスメント研修に積極的に参加する。

通報・相談窓口の設置体制の周知を徹底する。