

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

令和4年4月
根室北部消防事務組合

はじめに

根室北部消防事務組合における女性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。）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。）が制定され、平成 31 年 1 月に策定した特定事業主行動計画です。

平成 30 年度に第 1 期の前半部として 3 年間の期限で策定後から女性消防職員の更なる活躍と推進に向けて取組を進めているところですが、計画期間が令和 4 年 3 月末をもって満了することに伴い、「根室北部消防事務組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画第 1 期後半部」として引き続き策定することといたします。

今回策定した女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（後半部）では、これまでの達成状況や取組の検証等から見えてきた課題を踏まえ女性消防職員のみならず、すべての消防職員が生き生きと働き、この計画内容が自分自身に関わるものと捉えて職場全体で支え、助け合う職場環境が実現していくことを目指します。

令和 4 年 4 月 1 日
根室北部消防事務組合
消防長 下山 和 夫

1 計画期間

時限立法である「次世代育成支援対策推進法」(R7.3.31 まで)と「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(R8.3.31 まで)の有効期限に鑑み、また、本計画(第1期前半部)の期間終了に伴い、新たに令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間を後半部の計画期間とする。

2 推進体制

継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、毎年1回以上、消防本部次長と各消防署長で推進委員会を開催し、本計画に揚げた取り組みの実施状況の点検と評価を行うとともに、必要に応じて計画の変更等についても検討と協議を行うなど、効率的な計画の実施に努めることとします。また、消防本部管理課において各署と連携を図りながら、必要に応じ職員に意見を求め本計画の推進状況の課題の検討等を行います。

3 状況把握と分析

① 消防職員数に対する女性職員の割合(令和3年4月1日現在)

(派遣職員・会計年度任用職員は除く)

| | 総数 | うち女性職員 | 女性職員の割合 |
|------|------|--------|---------|
| 消防職員 | 151名 | 1名 | 0.7% |

「分析結果」

採用者に占める女性職員の割合を5%までに引上げることを長期的な共通目標と位置づけます。

② 採用試験における女性受験者数の割合(過去3年度)

| 年度 | 受験者数 | うち女性の人数 | 女性の割合 |
|-------|------|---------|-------|
| 令和元年度 | 14名 | 0名 | 0% |
| 令和2年度 | 10名 | 0名 | 0% |
| 令和3年度 | 8名 | 1名 | 0.1% |

「分析結果」

採用試験において、女性出願者の応募がない状況が続き、採用割合も比較にならず、女性受験者の増加を図るためにも応募しやすい募集活動に努め、採用試験に参加しやすい環境を整備する取り組みが必要となります。

③ 男女別勤続年数(令和3年4月1日現在)

| 男女別 | 平均勤続年数 |
|------|--------|
| 男性職員 | 17.4年 |
| 女性職員 | 12.0年 |

「分析結果」

平成20年度に女性職員を採用しているが、男性職員と比較して採用希望者が低く、

また、全職員の平均年齢（41歳）に対し、女性職員の採用が近年であり、年齢が低いことが影響されているも、小隊長として活躍の場を広げている。

④ 超過勤務の状況（令和2年度実績）

| 男女別 | 1人あたりの時間外勤務（時間） |
|------|-----------------|
| 男性職員 | 7.3時間/月 |
| 女性職員 | 5.3時間/月 |

「分析結果」

各署においては、効率的な事務執行に取り組みが功を奏し、また、救急・災害出動の減少、更には新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策により、訓練等が縮小又は中止等となり、あらゆる要因が重なり組織全体で前回実績より58%が抑制された。

また、月40時間を超えた職員も述べ43名から7名と大幅に減少しています。

⑤ 管理職の女性職員の割合（令和3年4月1日現在）

| 男女別 | 割合 |
|------|-----------|
| 男性職員 | 100%（32名） |
| 女性職員 | 0%（0名） |

「分析結果」

③と同様に、女性職員の平均年齢や勤続年数が低いことから、現在は女性管理職の登用は不在となっている。

⑥ 役職段階の女性職員の割合（令和3年4月1日現在）※派遣職員除く

| | 消防監 | 消防司令長 | 消防司令 | 消防司令補 | 消防士長 | 消防副士長 | 消防士 |
|------|--------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|
| 男性職員 | 100% (1名) | 100% (5名) | 100% (26名) | 100% (44名) | 95% (19名) | 100% (25名) | 100% (29名) |
| 女性職員 | 0% (0人) | 0% (0人) | 0% (0人) | 0% (0人) | 5% (1人) | 0% (0人) | 0% (0人) |

「分析結果」

職歴が浅く役職に女性職員は就いていない状況にあるが、現在は中堅職員として後輩を育て、更なる活躍が期待されている。

⑦ 男女別の育児休暇平均取得日数（令和2年度実績）

| 男女別 | 平均取得日数 |
|------|--------|
| 男性職員 | 0日 |
| 女性職員 | 0日 |

「分析結果」

過去に取得実績がなく、男性が育児休業や育児等に関する休暇を取得する慣例がないことの影響があると考えられます。

⑧年次有給休暇取得状況（令和2年実績）

| 勤務種別 | 1人当たりの取得日数 |
|--------|------------|
| 毎日勤務者 | 13.5日 |
| 交替制勤務者 | 14.6日 |

「分析結果」

勤務においては、最低人員の確保の制限があるが、職場内で取得しやすい環境の整備と計画的な取得に努める必要があります。

⑨女性職員の退職状況

当組合では、標津消防署に女性1名の救急救命士が活躍していたが、将来的な計画を達成するため強い希望に満ちて、令和2年3月31日を以って自己都合により退職している。

4 行動計画の具体的な実施内容

①女性職員の活躍推進に向けた数値目標に対する取組

総務省消防庁が掲げる女性職員の比率を計画期間内に5%にする共通目標に近づけるよう、引き続き女性職員の採用について、優秀な人材の確保に向けた取り組みを行います。また、消防は女性が活躍できる職場であることの理解を深めるため、ホームページや就職説明等において積極的にPRし、女性採用試験受験者の拡大を図ります。

②妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて女性職員の健康状態に配慮し、深夜業務及び時間外勤務の制限、業務軽減等の適切な措置を講じ、負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担のかからないよう配慮します。

③職場環境及び職員の意識改革について

「子育ては男性も女性も夫婦協力して行う」という意識で、職場において子育てをしている人、また子育てをしようとしている人の「仕事と子育ての両立」ができるように、職場全体で支援していきます。一人ひとりが仕事と生活の調和がとれ、やりがいや充実感を感じながら働くことができるように職場環境を整備します。

④人事異動における配慮

子育てを行う女性職員の活躍推進のため、育児休業から復職した女性職員に対して育児等の状況を考慮した人事上の配慮を行います。また、育児休業から復職したときは、子の急病などに対応しなければならないことを理解し、業務分担などについてよく検討し、職場全体で支援します。

⑤男性職員の子育ての目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、休暇の取得を積極的に働きかけるとともに、この休暇を申請した職員は、すべて取得できるように職場全体で支援し、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。また、育児には家族はもとより、職場の協力も

必要なことから、職場全体で、育児中の職員が安心して休暇を利用できる雰囲気づくりを心掛けます。

⑥育児休業等を取得しやすい環境の整備等

職員は、育児休業等を取得する際、速やかに所属長に伝えるものとし、制度活用の申出を受けた所属長は、業務に支障が出ないように人員配置や業務分担の見直しを行うなど、子供を持つことになった職員が安心して育児休業を取得できる職場環境の整備に努めます。また、所属長は、育児休業中の職員に対して、配布書類の送付や連絡事項等の情報提供を逐次行い、職場復帰に向けた支援に努めるとともに、職場との断絶や復職への不安等を感じることなくスムーズに復職できるよう努めます。

⑦時間外勤務の縮減

職員の意識改革を最重要課題とし、時間外勤務は本来、公務のため臨時又は緊急に必要な場合に行われる勤務であるという認識を深めるとともに、所属長等は緊急の用務を除き、勤務時間終了間際又は非番日に新たな仕事を命じないことを徹底し、職員が家庭で過ごす時間を大切にできる環境づくりを目指します。

⑧年次有給休暇の取得促進

所属長は、職場内のコミュニケーションを図り、職場全体で休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、職員の休暇取得状況を把握し、計画的な取得を指導します。また、休暇取得による人員不足に対しては、人員確保に努め、職員が安心して年次有給休暇を取得できる体制を維持します。

5 その他消防職場における取り組み

①女性消防職員の職域の拡大

法令の規定により、女性一般の就業が制限される業務（重量物及び有毒ガス）を除くほか、性別を理由として従事できる業務を制限することはできないことを十分理解し、女性消防職員の意欲と適性に応じた人員配置に努めます。また、将来の女性管理職へ登用に向け、消防学校における幹部教育や専科教育等への積極的な入校を実施し、女性職員のキャリア形成を支援します。

②施設・装備の改善

現在、女性専用仮眠室が整備されている職場（署）もありますが、未整備の職場を含め女性職員の新たな採用に向け充実した施設の整備を進めていきます。また、女性職員の意見や要望を十分に聞き入れ、施設の維持管理、装備品等の軽量化への検討を進めていきます。