

大隅曾於地区消防組合特定事業主行動計画

令和3年4月1日改訂
大隅曾於地区消防組合

【目的】

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、国及び地方公共団体並びに事業主の責務が定められました。

国の定める、基本原則及び基本方針を勘案し、地方公共団体（特定事業主）において、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、もって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指すこととされました。

消防の分野においては、全国726消防本部における女性職員の占める割合は、令和2年4月1日現在、全消防職員165,044人に対し5,021人で約3%となっており、他の分野に比べ大きく遅れているのが現状です。

このような状況を打開するため、法第19条に基づき、大隅曾於地区消防組合における特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定し、地域社会で半数を占める女性の活躍を推進することで、公助を担う消防において、消防・防災体制の向上に寄与し、更なる住民サービスの向上と消防組織の規模に応じた、女性職員の採用に向け取組むものです。

1 計画の期間

本計画の期間は、本計画の制定時には平成28年度から令和2年度までの5年間のところを、3年間延長し平成28年度から令和5年度までとしたところですが、さらに2年間延長し令和7年度までとします。

※ 法は令和7年度（2025年度）までの時限立法であり、平成28年度から平成37年度までの10年間の、一定期間に区切るとともに行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましいとされています。

2 女性職員の活躍推進に向けた体制整備等

当消防組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を効果的に推進するため

消防本部総務課を中心とし、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検及び評価の結果等を踏まえて、その後の対策実施及び計画の見直しに反映させます。

3 女性職員の活躍推進に向けた具体的な取組

法第19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、当消防組合において女性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いました。

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、以下のとおり目標を設定します。

なお、この目標は当消防組合において、女性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ました。

(1) 採用試験案内について

ア 当消防組合における女性の消防職員採用試験応募者は、これまで平成28年度に1人、令和2年度に1人であったことから、複数人の応募者及び受験者を確保し、受験者数に占める女性の割合を5%以上確保できるよう努めます。

イ 消防職員採用試験案内公告のほか消防組合、構成市町のホームページ及び広報誌等への掲載を依頼し、採用試験案内に関する情報を発信します。

また、各地で開催される就職に関する説明会等へ積極的に参加し、女性が活躍できる職場であることを広くPRします。

(2) 採用について

ア 国の示す女性職員の採用数値目標は、全国の比率を10年後（令和8年度当初）までに5%に引き上げることを共通目標としており、消防職員数「100人から299人」の消防本部における女性職員の目標比率を現状の1.5%から倍増させ、更に $+ \alpha$ を求められています。

イ 女性職員のいない消防本部は、本計画により必ず1人以上の採用を図り、可能な限り速やかに複数人を確保することとされています。

ウ 本計画（平成28年度から令和7年度）において、国が示す女性職員採用の基準目標に近づけるため、女性職員の割合が1.68%以上となるよう努力します。

【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報告書】

概要 平成27年7月 参考資料から抜粋

共通目標

消防全体として、消防職員に占める女性職員の全国の比率を、令和8年度当初までに5%に引き上げる。

消防職員数100～299人の消防本部における女性職員の目標比率

平成26年4月1日現在 1.5% ⇒ 最終目標年度（令和8年度当初）現状の1.5%を2倍（倍増）+αとし、最終目標値を3.2%とする。

+α：女性職員のいない消防本部は必ず1人以上採用

※可能な限り速やかに複数人を確保すること。

エ 採用に当たっては、男性、女性の隔てなく公正な競争試験により採用されるものとします。

(3) 休暇等の取得について

ア 当消防組合職員の育児休業取得実績は0%、配偶者出産休暇等の取得実績については現在のところ100%となっています。

家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くは、女性が担っているのが現状ですが、男性が家事や育児等へ積極的に参加することは、女性職員の活躍推進のために不可欠です。

また、男性が家事や育児等の経験を積むことは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成に繋がり、幅広い視野を得ることができ、消防職員としての自身のキャリア形成にとって大きな効果をもつものと考えます。

よって、当消防組合の育児参加のための休暇の取得者数の割合目標を100%とし、配偶者出産休暇の取得者数の割合100%をこれからも維持するものとします。

イ 令和2年1月1日から令和2年12月31日までににおける当消防組合の有給休暇の平均取得日数は、日勤者が13日、隔日勤務者が16.7日となっているところです。

有給休暇の計画的な取得は、心と身体のリフレッシュとなり、職業生活と家庭生活との良好なバランスを保つことにつながると考えます。

よって当消防組合の有給休暇の平均取得日数目標を、日勤者・隔日勤務者ともに15日とします。

ウ 休暇等取得目標に対する取り組みとして、職員に当該休暇制度の周知を図るとともに、職員全員で、固定的な考えにとらわれることなく、職場全体が支え合い、助け合う職場風土の醸成に努め、休暇に対する意識の改革を図るとともに、抵抗を感じることなく休暇を利用できる職場環境作りに努めます。

(4) 職員に対する環境・施設等の整備について

ア 当消防組合において、消防職員として採用となった時は、その勤務体系に男女の区別はなく、原則隔日勤務であり24時間拘束となります。

また、消防組織は階級制であることから、昇任試験及び異動等についても適材適所を原則とした、女性職員の職域の拡大を公正に行うものとします。

イ 大隅曾於地区消防組合職員定数条例第2条に定められた、消防職員の定数は119人であることから、この定数内での採用となると妊娠、出産及び育児等の事情が発生した場合、直接的な人員減となり、現場警防力に大きな支障をきたすこととなることから、職員定数条例の見直し等の方策を検討します。

ウ 一定の隊員数で現場での部隊活動を行うため、現場活動従事者に長期の休暇や休業を取得する職員が生じた際に、必ず欠けた1名を代替として補充しなければ部隊活動に支障を来すという消防業務の特殊性を有することから、仕事と家庭の両立支援及び消防職務を継続していくための支援を図るとともに、男性職員の女性職員へ対する理解及び意識改革に取り組めます。

エ 女性職員の活躍の場を広げるために、消防本部及び署において女性専用の区

画（休憩所・浴室・仮眠室）等の施設整備を計画的に推進します。

オ 女性職員の要望に応じて、女性用の被服及び装備品の導入を進めます。

カ 働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

4 取組み成果の情報の「見える化」の推進

職業生活を営み又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、本計画に基づく採用応募、受験及び採用された男女の比率などを年度ごとに、当消防組合ホームページに掲載し、併せて、継続的に女性職員採用に向けての環境及び施設整備等の進捗状況についても「見える化」を推進します。

【結 び】

私たちは、「消防」という特殊な業務の中で、地域住民の安全を確保することはもちろん、日々変化する住民ニーズに的確に対応して行きます。

限られた人数で、本計画に応じていくことは決して容易ではありませんが、女性の活躍推進は時代の要請であることを認識し、全職員が積極的に本計画の目標達成に向け取組んで参ります。