

湖北地域消防組合における
女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画



令和4年4月
湖北地域消防組合

湖北地域消防組合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

令和4年4月1日
湖北地域消防組合 管理者
湖北地域消防本部 消防長

湖北地域消防組合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19条に基づき、湖北地域消防組合管理者及び湖北地域消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成29年4月1日から令和8年3月31日までの間とし、最初の5年間の取組みとして平成29年度から令和3年度までの計画を策定し、子育て中の職員だけではなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境の整備を図るとともに、仕事に対する意欲の向上と組織の活性化により、住民サービスの一層の向上にも繋がるための取組みを実施してきました。

目標達成のために必要な状況把握と分析を再度実施し、令和4年4月1日から令和8年3月31日の4年間を後期計画として策定しました。

2. 計画推進

当組合では、組織全体で断続的に女性職員の活躍を推進するため、消防本部総務課が本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について検証し計画を推進します。

3. 現状の分析

法第19条第6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に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、所属において、それぞれの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以下のとおり分析を行いました。

調査項目 調査基準日 令和4年4月1日

(1) 職員に占める女性職員の割合

| 職種 | 性別/職員数 | 職員数 | 割合 |
|--------------|--------|-----|-----------------|
| 消防職員 | 男 215 | 219 | 95.6% |
| | 女 4 | | 1.8% |
| 再任用職員 | 男 3 | 3 | 1.3% |
| | 女 0 | | 0% |
| 会計年度 任用職員 | 男 0 | 3 | 0% |
| | 女 3 | | 1.3% |
| 合計 | | 225 | 100% (内女性 3.1%) |

令和4年4月1日現在、湖北地域消防組合では、6課2消防署2分署6出張所体制で消防職員219名、再任用職員及び会計年度任用職員は各々3名の全体で225名の職員が在籍しています。消防職員のうち女性消防職員は4名（事務職員1名、消防吏員3名）で全体の1.8%となっており、平成29年度の策定計画では3%を目標としていました。

(2) 消防職員の年齢構成

| 年度 | 18~20歳 | 21~25歳 | 26~30歳 | 31~35歳 | 36~40歳 | 41~45歳 | 46~50歳 | 51~55歳 | 56~60歳 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| H29 | 3 | 23 | 22 | 24 | 49 | 44 | 23 | 17 | 15 |
| H30 | 3 | 16 | 27 | 19 | 44 | 52 | 22 | 20 | 16 |
| R元 | 4 | 15 | 27 | 17 | 40 | 55 | 29 | 17 | 15 |
| R2 | 4 | 19 | 22 | 20 | 32 | 57 | 34 | 18 | 13 |
| R3 | 8 | 17 | 24 | 21 | 28 | 56 | 34 | 18 | 13 |
| R4 | 10 | 14 | 22 | 21 | 24 | 49 | 43 | 22 | 14 |

消防職員の平均年齢は40歳で多くが子育て世代です。各世代に応じた育児や介護などの仕事と家庭の両立を目指したワーク・ライフ・バランスを考える必要があります。

また、女性消防職員の平均年齢は29歳であり、職場で取り組む子育て支援は女性が安心して働ける職場環境づくりに必須です。

(3) 管理的地位にある職員に占める女性消防職員の割合

令和4年4月1日現在で管理職手当が支給されている課長補佐級以上（階級：消防司令以上）の職員は68名で、この中に女性消防職員は含まれておらず、管理的地位にある職員に占める女性の割合は0%です。

(4) 各役職段階における職員に占める女性消防職員の割合

| 令和4年度役職区分 | | 職員数 (名) | 女性職員数 (名) | 女性職員の割合 (%) |
|-----------|---------------|------------|--------------|----------------|
| 管理職 | 消防長、組合事務局長、次長 | 4 | 0 | — |
| | 課長 | 6 | 0 | — |
| | 副署長、分署長、担当課長 | 14 | 0 | — |
| | 参事 | 11 | 0 | — |
| | 課長補佐・副参事 | 33 | 0 | — |
| 非管理職 | 係長・主幹 | 53 | 1 | 1.9 |
| | 主査 | 56 | 0 | — |
| | 係 | 42 | 3 | 7.1 |
| 合 計 | | 219 | 4 | 1.8 |

令和4年4月1日現在における各役職段階別の女性消防職員数は、係長級1名、係3名です。

(5) 採用した職員に占める女性の割合

採用試験状況

| 職種 | 性別 | 令和3年度 | | 令和2年度 | | 令和元年度 | | 平成30年度 | | 平成29年度 | |
|------|----|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|
| | | 人数 | 割合 (%) | 人数 | 割合 (%) | 人数 | 割合 (%) | 人数 | 割合 (%) | 人数 | 割合 (%) |
| 消防職員 | 男性 | 22 | 100.0 | 24 | 96.0 | 31 | 100.0 | 21 | 91.3 | 0 | 0 |
| | 女性 | 0 | 0 | 1 | 4.0 | 0 | 0 | 2 | 8.7 | 0 | 0 |
| | 合計 | 22 | 100.0 | 25 | 100.0 | 31 | 100.0 | 23 | 100.0 | 0 | 0 |

採用状況 (消防職員)

| 職種 | 性別 | 令和3年度 | | 令和2年度 | | 令和元年度 | | 平成30年度 | | 平成29年度 | |
|------|----|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|
| | | 人数 | 割合 (%) | 人数 | 割合 (%) | 人数 | 割合 (%) | 人数 | 割合 (%) | 人数 | 割合 (%) |
| 消防職員 | 男性 | 5 | 100.0 | 7 | 87.5 | 5 | 100.0 | 5 | 71.4 | 0 | 0 |
| | 女性 | 0 | 0 | 1 | 12.5 | 0 | 0 | 2 | 28.6 | 0 | 0 |
| | 合計 | 5 | 100.0 | 8 | 100.0 | 5 | 100.0 | 7 | 100.0 | 0 | 0 |

平成18年4月の消防本部統合前における女性消防職員(事務職員)が1名在籍していますが、統合後は女性消防職員の採用実績がありませんでした。平

成 28 年度に女性消防吏員 1 名の採用があり、消防吏員としての採用は当消防組合初となり、以後 3 名の女性消防吏員を採用しています。

採用試験状況においては、継続的な女性受験者の確保には至っておらず、平成 29 年度策定計画では受験者数 10 % を目標としておりました。

これまで、自衛隊、滋賀県警察本部の 3 機関が合同で、安心安全系公務員職業説明会を毎年開催し、女性消防職員が公務員を志望する女性の参加者に対して消防業務における女性消防職員の活躍推進に関する説明や紹介を行ってきました。

また、管轄する高等学校へ直接出向き、消防の業務内容や魅力を伝えるとともに、女性消防職員の活躍などを説明し受験の呼びかけや、防火指導などを通じて女性消防職員が活躍していることを多くの方々に知っていただき、女性が消防職員を目指すきっかけとなるよう取り組んでいます。

(6) 育児休業取得率及び平均取得期間

これまで男性職員が配偶者の出産に伴い育児休業を取得した事例はなく取得率は 0 % です。育児休業に関する制度の説明や補償内容等について、十分に知られていないことが伺えます。なお現状分析の対象期間とされる過去 5 年間に於いて、女性職員が出産したケースはありません。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びに平均取得日数

＜令和 3 年中勤務区分別取得状況：正職員＞

| 区分 | 配偶者出産休暇 | | | | 育児参加のための休暇 | | | |
|-------|---------|------|-----|--------|------------|------|-----|--------|
| | 対象者数 | 取得者数 | 取得率 | 平均取得日数 | 対象者数 | 取得者数 | 取得率 | 平均取得日数 |
| 毎日勤務者 | 0 | 0 | — | — | 0 | 0 | — | — |
| 隔日勤務者 | 10 | 8 | 80% | 2.38 日 | 10 | 0 | — | — |
| 全体 | 10 | 8 | 80% | 2.38 日 | 10 | 0 | — | — |

※ 出産休暇＝配偶者が出産する場合で、3 日以内で必要と認める期間

※ 育児休暇＝妻の産前産後期間中に、出産にかかる子（上の子含む）を養育する場合で、5 日以内で必要と認める期間

育児参加のための休暇取得がないことに加え配偶者出産休暇の取得率は、勤務形態等から 100% に達していない状況です。また、育児参加のための休暇取得者はいませんでした。男性職員の育児をはじめとした家庭生活への関わり促進があまり図られていないことが伺えます。

(8) 職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間

消防職員は勤務体系により毎日勤務者（各課、署所）と24時間勤務の隔日勤務者に区分されますが、令和3年度における勤務区別の各月ごとの平均超過勤務の状況は次のとおりです。

<令和3年度 勤務区分別平均超過勤務状況：正職員>

| 区分 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 |
|-------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| 毎日勤務者 | 10.68h | 8.00h | 6.77h | 5.00h | 8.00h | 7.55h |
| 隔日勤務者 | 9.49h | 13.50h | 11.71h | 10.51h | 8.92h | 5.55h |
| 区分 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
| 毎日勤務者 | 11.13h | 13.53h | 16.60h | 9.73h | 9.87h | 16.53h |
| 隔日勤務者 | 11.79h | 13.10h | 10.38h | 6.18h | 4.38h | 7.13h |

毎日勤務者と隔日勤務者を比較すると、繁忙となる時期が異なるため月別においては若干の差はあるものの、時間外勤務手当支給対象職員1人1月当たりの年間平均超過勤務は毎日勤務者10.28時間、隔日勤務者9.39時間となっており勤務体系による格差はなく、業務量に対して人員が不足し長時間労働を強いられている環境にはないことが考えられます。

(9) 年次有給休暇の取得状況

<令和3年中勤務区分別取得状況>

| 区分 | 平均取得日数 |
|-------|--------|
| 毎日勤務者 | 7.45日 |
| 隔日勤務者 | 7.88日 |
| 全体 | 7.80日 |

令和3年中における職員の年次有給休暇取得率は100%であり、全ての職員が休暇を取得しています。また、年次有給休暇の取得日数も極端に少なくない状況ではありますが、引き続き取得の促進に努める必要があります。

(10) 各施設の状況

令和元年に消防本部・長浜消防署新庁舎が竣工し、女性消防吏員が隔日勤務者としての勤務が可能となりましたが、他の消防署及び分署は昭和40年代に建築された統合前からの消防庁舎であるため、女性消防吏員を採用しても隔日勤務者として署所に配置できない状況です。

女性が男性と共に活躍できる設備の充実を目指して、消防施設整備計画に基づき令和7年5月に（仮称）東浅井消防署、（仮称）米原消防署及び（仮称）米原出張所の新庁舎が竣工予定です。

(11) 女性専用施設設備状況

旧庁舎においては、更衣室とトイレのみであった庁舎設備ですが、新庁舎では、女性職員が当直勤務等を行う場合に男性職員と同様の職場環境で働くことができるよう、女性専用エリアを整備して、個室タイプの仮眠室と浴室を設けました。環境の整備により勤務時間中の不便と不安を解消し、安心して当直勤務等に臨むことができるようになりました。

4. 抽出された課題

- (1) 女性消吏員の採用実績ができたものの、継続的な女性職員の採用には至っておらず、また採用の前提となる受験者数も極端に少ない状況です。
- (2) 配偶者の出産に伴う男性職員の育児参加のための休暇取得者がおらず、配偶者である女性の職業生活における活躍推進の阻害要因となっています。
- (3) 年次有給休暇の取得については、全職員が休暇を取得しているものの、必要な時に必要な休暇が取得しやすい職場体制が構築されているとは言い難い状況です。
- (4) 現在、消防本部・長浜消防署庁舎以外の各署所において、女性を配置できる環境が整っていないことから、今後、更なる職域の拡大を推進するために、消防施設整備計画に基づいた署所の整備を行う必要があります。

5. 女性消防職員の活躍の推進等に向けた目標数値、取組内容及び実施時期

抽出された課題を分析した結果、女性消防職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。なお、この目標は、女性消防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る。

目標 1 計画期間内に女性の採用試験の受験者数割合を10%になるよう取り組みます。

目標 2 計画期間内に全消防職員に占める女性消防職員の割合が現行の2%から3%以上になるよう取り組みます。

【目標 1 及び目標 2 を達成するための取組内容及び実施時期】

令和 4 年 4 月から取り組むこととします。

- ◎ 女性受験者数の拡大を図るため、ホームページ等の各種広報媒体の活用や女性消防職員募集のパンフレットの作成・掲示等により、消防は女性が活躍できる職場であることと、消防本部として女性消防職員の活用に意欲的な姿勢であることを広くアピールします。
- ◎ 女性受験者数の拡大を図るため、管内の高校や大学等に対して採用情報等の就職説明に回り、活躍している女性消防職員について広報します。
- ◎ すべての庁舎において、女性が男性と共に活躍できる設備の充実を目指し、また、消防業務を行うために必要な施設、環境において、男女に活躍の差を生まない職場となることを目指します。

目標 3 仕事と家庭を両立できる各種制度の活用促進と特別休暇等の取得促進を行います。

【目標 3 を達成するための取組内容及び実施時期】

令和 4 年 4 月から取り組むこととします。

- ◎ 全職員に対して、育児休業及び出産・育児参加を支援する休暇（以下「特別休暇」という。）の活用促進に向けたメッセージを発信します。
- ◎ 職員に対して育児休業及び特別休暇の取得に関する意識啓発を図るための研修会など、制度に関する趣旨の周知徹底を図りながら、職員の理解促進に努めます。
- ◎ 男女ともに、健やかな家庭生活と子育てが行なえるよう、年次有給休暇の取得促進を行います。
- ◎ 職員が率先して計画的に年次有給休暇を取得するとともに、取得日数の少ない職員に対し業務分担等の平準化を図り、取得を積極的に促すなど職場全体として取得しやすい雰囲気醸成します。

終わりに

平成29年4月1日に策定した行動計画において掲げた目標の全達成とはならなかったものの、新庁舎における女性専用設備の整備や女性消防吏員の採用等、女性活躍推進へ向けて動き出すことができました。

男女に区別なく、各々のライフステージに応じた、仕事と家庭の両立支援を組織が積極的に推進することにより、消防職員の安心を生み、住民の安全と安心につながると考えます。

女性のさらなる活躍が、組織力の向上となり、質の高い市民サービスに繋がるよう、本行動計画の実現に向け今後も取り組みを継続していきます