

枚方寝屋川消防組合特定事業主行動計画

～性別に関わらず自分らしく安心して働くことができる職場環境の実現に向けて～



令和3年9月



枚方寝屋川消防組合

目 次

第1章	計画の策定にあたって	1
第2章	計画の位置づけ	2
第3章	消防組合の現状分析と課題	3
1	女性職員のさらなる活躍の推進	3
①	女性職員の増加	3
②	女性職員のキャリア形成の促進	5
③	女性職員が交替制勤務可能な施設の整備状況	7
2	ワークライフバランスの実現	8
①	時間外勤務の縮減	8
②	休暇取得の促進	10
3	仕事と子育ての両立・男性の家庭での活躍推進	12
第4章	具体的な目標と取り組み	14
1	女性職員のさらなる活躍の推進	14
2	ワークライフバランスの実現	18
3	仕事と子育ての両立・男性の家庭での活躍推進	21

第1章 計画の策定にあたって

本消防組合では、平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成支援法」という。）」の趣旨に沿い、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を推進し、仕事と子育ての両立や仕事と生活の調和を職場及び職員全体で支援するとともに、子育てにやさしい職場とするために、具体的かつ実効性のある目標を掲げ取組を進めてきたところです。

さらに、女性が自らの意思によって職業生活を営み、その個性と能力を十分に発揮できるよう、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会実現を目的として、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（以下「女性活躍推進法」という。）」が制定され、本消防組合としても、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員の職場での活躍はもとより、男性、女性を問わず、本消防組合で働く職員一人ひとりがいきいきと活躍できる職場の実現を図ってきたところです。

この度、次世代育成支援法及び女性活躍推進法のそれぞれに基づく特定事業主行動計画の計画期間満了を迎えるにあたり、両計画の見直し、検討を図るうえで、子どもたちの健やかな育成と女性がいきいきと活躍できる職場づくりは密接な関係にあり、一体的な計画として推進していくことが重要かつ効果的であることから、それぞれの法律の目的を踏まえ、これまでの両計画を統合した新たな特定事業主行動計画を策定しました。職員一人ひとりが性別に関わることなく、自分らしくいきいきと働くことができる職場風土の醸成に努め、また、子育てと両立して働くことができる安心な職場環境の整備を推進していきます。

第2章 計画の位置づけ

本計画は、次世代育成支援法第19条及び女性活躍推進法第19条に基づく、それぞれの特定事業主行動計画を統合した計画としています。

1 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とします。

2 計画の対象職員

本計画は、消防長が任命するすべての職員とします。

3 所属長の役割

所属内に本計画の周知を図るとともに、所属における具体的な取組を優先して実行します。

4 計画の進捗管理と情報の公開

人事課は、本計画に定める事項の進捗状況や効果の検証を適宜行い、着実に推進するとともに、前年度の取組状況や実績等を毎年1回、ホームページ等で公表します。

5 計画の見直し

国における法制度の改正や本消防組合を取り巻く社会情勢の変化などにより、本計画に大きな影響が生じる場合には、見直しを行います。

6 統計データの取扱い

現状把握に係る統計データについては、特に断りのない限り令和3年4月1日を基準日としています。

また、現状の課題を正確に把握するために、統計データの数値については、消防吏員（再任用を除く。）だけを対象としています。

第3章 消防組合の現状分析と課題

本消防組合における職務上での性差別やワークライフバランスの現状について、「女性職員のさらなる活躍の推進」、「ワークライフバランスの実現」、「仕事と子育ての両立・男性の家庭での活躍推進」の3つの視点で分析し、課題整理を行っています。

また、現状を分析するにあたり、データ分析に加えて、職員に対するアンケート調査を行い、実際に職員の声を反映することで、より現状に即した分析及び課題整理を行っています。

<職員に対するアンケート調査>

・休暇に関する意向調査（休暇アンケート）

令和2年7月実施 / 全職員対象 / 回答者 685人（回答率 98%）

・女性の職業生活における活躍の推進に関する意向調査（女性アンケート）

令和3年2月実施 / 女性消防吏員対象 / 回答者 24人（回答率 100%）

1 女性職員のさらなる活躍の推進

女性職員のさらなる活躍の推進に関して、以下の①～③に区分して分析しています。

① 女性職員の増加

消防の仕事は、火災現場での消火活動をはじめとした体力重視で男性の職場というイメージが強く、消防職を希望する女性が男性と比較して極めて少なかったことから、職場においても女性の数が少なく、その結果、男性を中心とした考え方や働き方になってしまっています。

そのような消防という職域においても、社会情勢の変化とともに女性の職業生活の活躍の場として拡大がなされ、国は、消防吏員に占める女性の割合を、令和8年度当初までに5%に引き上げる方針を示しています。本

消防組合においても国の方針を踏まえ、中間目標として令和2年度までに女性消防吏員の割合を3.7%以上とすることを目標としてきました。

本消防組合では、平成12年度に女性消防吏員を初めて採用してから、継続的に女性消防吏員の採用に取り組み、現在では25人にまで増え、全消防吏員に占める割合は3.9%（令和2年4月1日時点）となり、中間目標を上回る人数を採用しています。

しかし、令和元年度の採用試験では女性の受験者は2人にとどまり、さらに令和2年度の採用試験では6人の女性が受験されましたが合格には至らず、令和3年度の女性の採用はありませんでした。

本消防組合が将来にわたって女性職員の活躍を推進できる組織であり続けるためには、より多くの女性から働く場として選ばれる必要があります。これまでも、女性をターゲットにした採用説明会の実施やホームページに女性消防吏員を特集したページを掲載するなど、女性がやりがいを持って働くことができる「魅力ある職場」であることをPRしてきましたが、女性の受験者をさらに確保し、採用に繋げていくためにも、これからも積極的にPRし、新たな取組にもチャレンジしていく必要があります。

◆ 職員に占める女性職員の割合

年度	H29	H30	R1	R2	R3
職員数全体	646	639	633	633	628
男性職員数	630	621	610	608	603
女性職員数	16	18	23	25	25
女性が占める割合	2.5%	2.8%	3.6%	3.9%	4.0%

◆ 採用した職員に占める女性職員の人数及び割合

年度	H29	H30	R1	R2	R3
採用人数全体	41	29	25	27	18
女性採用人数	2	2	4	2	0
女性が占める割合	4.9%	6.9%	16.0%	7.4%	0%

◆ 採用試験の受験者数に占める女性受験者の人数及び割合

年度	H28	H29	H30	R1	R2
受験人数全体	1166 (62)	285 (29)	198 (25)	192 (27)	176 (18)
女性受験者人数	37 (3)	15 (2)	8 (4)	2 (2)	6 (0)
女性が占める割合	3.2% (4.8%)	5.3% (6.9%)	4.0% (16.0%)	1.0% (7.4%)	3.4% (0%)

※ () 内の数値は採用合格者の人数及び割合をそれぞれ表しています。

※ 採用合格者については、合格した年度の翌年度に採用となりますが、平成28年度に関しては合格者62人のうち21人は同年10月に採用しています。

② 女性職員のキャリア形成の促進

これまで、本消防組合では女性消防吏員を初めて採用した当初から、性別の違いのみを理由とした配属先の制限はしておらず、男女の別なくそれぞれの希望と適性に応じて配属先を決定してきました。しかし、女性職員の絶対数が少ないため、女性職員が配属されていない部署はまだ多く存在しています。

また、管理的地位、指導的地位及び各階級に占めるそれぞれの女性職員の割合については、全体的に低くなっていますが、毎年、上位職へ昇任する女性職員は一定数あり、着実にキャリアアップが図られ、それぞれの職責を果たす役割を担っています。管理的地位にある女性職員についても、現時点では3人と少数ですが、女性職員の平均年齢及び平均勤続年数をみると、それぞれ30.4歳、8.2年であり、男性職員の平均（37.1歳、15.5年）と比べて年齢も若く、勤続年数も短い状況でありますので、今後、経験を積んだ女性職員が管理的地位に就いていくことが期待されています。

さらに、女性職員のキャリア形成に関して女性アンケートにおいて質問したところ、以下のような回答となりました。

(質問1) 研修、派遣、配置、昇任及び勤務評価等のキャリア形成において妊娠および子どもを育てながら働くことによる差や制約を感じる部分がありますか？

「ある」42% 「ない」33% 「わからない」25%

(質問2) 将来的に管理職として勤務することを目指しますか？

「目指したい」41% 「目指したくない」5% 「わからない」54%

上記の質問1に関しては、約4割の職員が出産等による影響が、キャリアを形成する上で制約になると感じている結果となりました。制約を感じないと回答している女性職員も一定数いますが、すべての女性職員が制約を感じないような組織体制となるよう取り組んでいく必要があります。

上記の質問2に関しては、回答者の約半数が採用5年以内の若手職員であるため、現時点ではわからないと考える職員が多い結果となりました。しかし、明確に管理職を目指したいと考えている職員も半数程度存在しており、性別による制約を感じさせないよう取組を進め、女性職員のさらなる活躍を推進していきます。

◆ 部署別職員配置状況

毎日勤務部署			交替制勤務部署		
部署名	配置人数	女性人数	部署名	配置人数	女性人数
総務管理課	9	0	指揮隊	18	0
人事課	10	1	消防担当	253	9
警防課	5	0	消防救急担当	15	0
救急課	4	0	救急担当	144	7
情報指令課	2	1	救助担当	45	0
予防指導課	6	0	指揮支援・調査隊	18	0
保安対策課	6	0	情報指令課	26	1
署警備課	10	4			
署予防課	22	2			

◆ 管理的地位・指導的地位・各階級に占める女性割合

階級 (役職)	管理職（管理的地位）									
	消防正監 (消防長)		消防監 (部長・署長)		消防司令長 (次長・課長)		消防司令 (課長補佐)		管理的地位全体	
年度	全体	女性割合	全体	女性割合	全体	女性割合	全体	女性割合	全体	女性割合
H29	1(0)	0%	9(0)	0%	37(0)	0%	88(1)	1.1%	135(1)	0.7%
H30	1(0)	0%	9(0)	0%	35(0)	0%	91(2)	2.2%	136(2)	1.5%
R1	1(0)	0%	7(0)	0%	32(0)	0%	93(2)	2.2%	133(2)	1.5%
R2	1(0)	0%	6(0)	0%	31(0)	0%	92(2)	2.2%	130(2)	1.5%
R3	1(0)	0%	7(0)	0%	38(0)	0%	83(3)	3.6%	129(3)	2.3%

階級 (役職)	非管理職							
	(指導的地位)						—	
年度	消防司令補 (係長)		消防士長 (主任)		指導的地位全体		消防士 (係員)	
	全体	女性割合	全体	女性割合	全体	女性割合	全体	女性割合
H29	146(3)	2.1%	173(7)	4.0%	319(10)	3.1%	188(5)	2.7%
H30	144(4)	2.8%	172(6)	3.5%	316(10)	3.2%	184(6)	3.3%
R1	147(4)	2.7%	173(7)	4.0%	320(11)	3.4%	178(10)	5.6%
R2	148(4)	2.7%	176(7)	4.0%	324(11)	3.4%	178(12)	6.7%
R3	146(6)	4.1%	175(5)	2.9%	321(11)	3.4%	177(11)	6.2%

※ () は女性の人数を表しています。

◆ 男女別平均年齢及び平均勤続年数

性別	男性	女性
平均年齢	37.1歳	30.4歳
平均勤続年数	15.5年	8.2年

③ 女性職員が交替制勤務可能な施設の整備状況

交替制勤務は24時間体制での勤務となるため、各施設には浴室、仮眠室が設置されています。しかし、建築年月の古い施設には、当時、女性が消防で勤務することを想定していなかったため、女性職員用の浴室や仮眠室が整備されていませんでした。

各消防署（本署）については、施設を改修しすべての消防署に女性職員用の浴室や仮眠室が整備されていますが、各出張所には施設の改修スペースが確保できないことから整備が進んでいません。そのため、勤務場所が限定的となり、男性職員と比較すると人事異動が硬直化していることも課題となっています。

現在、消防本部と消防署3か所、出張所3か所の合計7か所（整備率36.8%）に女性職員用の浴室等の施設が整備され、女性職員も交替制での勤務が可能な場所となっています。

今後、女性職員のさらなる活躍を推進するためには、女性職員が交替制勤務可能な施設を充実させることが必要条件となるため、計画的に施設の整備を進めていく必要があります。

◆ 女性職員が交替制勤務可能な施設の整備状況 [1本部・3消防署・15出張所]

署所名	消防本部	枚方消防署	枚方東消防署	寝屋川消防署
建築年月	H28.1	S46.1	S61.4	S46.1
整備状況	整備済み	整備済み	整備済み	整備済み

署所名	中宮出張所	中振出張所	渚出張所	川越出張所	阪出張所	楠葉出張所	長尾出張所	氷室出張所
建築年月	H29.3	H2.6	H6.3	S53.4	S54.6	S50.5	S56.10	S58.1
整備状況	整備済み	未整備	未整備	未整備	未整備	未整備	未整備	未整備

署所名	北山出張所	西出張所	南出張所	明和出張所	秦出張所	三井出張所	神田出張所
建築年月	H13.4	S56.5	S54.7	H9.3	H25.4	S50.5	S52.6
整備状況	整備済み	未整備	未整備	未整備	整備済み	未整備	未整備

2 ワークライフバランスの実現

ワークライフバランスの実現に関して、以下の①、②に区分して分析しています。

① 時間外勤務の縮減

本消防組合では、毎日勤務職員に対して、毎週月曜日及び水曜日を一斉定時退庁日（ノー残業デー）と設定し、時間外勤務の縮減に努めています。定時退庁日の定時退庁実施率を見ると、毎年9割以上の実施率を維持しており、職員の間にはノー残業デーの取組が十分に浸透し、時間外勤務を縮減する組織風土が醸成されています。

また、各月毎の平均時間外勤務時間を見ると、特別に時間外勤務が多いわけではありませんが、時間外勤務の上限時間（1か月あたり45時間）を超えて勤務している職員が存在しており、特定の部署、特定の職員に業務が偏っている傾向も見られるため、業務量の平準化を図り、さらに時間外勤務の縮減に努めていく必要があります。

交替制勤務職員の時間外勤務時間の殆どは当務内超過勤務時間※であり、災害現場がある限り出勤する必要があるため、単純に縮減することは困難ですが、なかでも、救急担当の時間外勤務時間が他の担当と比べて多くなっているため、救急担当への負担を軽減するために、労務管理の徹底を図っていかねばなりません。

管理職については、時間外勤務時間の把握ができていませんが、管理職が中心となり時間外勤務時間の縮減に努め、すべての職員が家庭で過ごす時間を十分に確保できるよう、職員間や部署間で業務量が偏らないようマネジメント力を発揮させ、さらなる取組を推進していくことが求められます。

※ 当務内超過勤務時間とは、交替制勤務職員が当務日の22時から翌日の5時30分の仮眠時間帯に災害現場出勤した時間のことをいいます。

◆ 定時退庁日（ノー残業デー）の定時退庁実施率

年度	H28	H29	H30	R 1	R 2
月曜日	94.3%	95.0%	95.1%	93.8%	91.9%
水曜日	94.6%	95.8%	95.3%	94.1%	93.0%

◆ 職員一人当たりの各月毎の平均時間外勤務時間及び上限時間を超えて勤務を命じられた職員数

令和 2年度	全体	毎日勤務		交替制勤務				上限時間を超えて勤務した人数
	平均時間外勤務時間	平均時間外勤務時間	上限時間を超えて勤務した人数	平均時間外勤務時間				
				全体	消防担当	救急担当	救助担当	
4月	5.9	8.6	0	5.6	1.4	13.2	0.6	0
5月	6.0	7.6	0	5.8	1.8	13.5	0.8	0
6月	6.2	5.8	1	6.3	2.4	14.2	1.3	0
7月	7.4	6.8	2	7.5	3.7	15.1	1.5	0
8月	7.2	5.9	1	7.3	2.8	16.0	2.8	0
9月	6.8	8.0	1	6.6	2.9	14.1	1.9	0
10月	7.2	9.5	2	6.9	2.4	15.8	1.5	0
11月	7.1	8.6	2	6.8	2.6	14.6	3.6	0
12月	7.3	5.5	0	7.5	2.9	16.0	1.2	0
1月	6.1	3.7	0	6.4	2.3	14.9	1.7	0
2月	5.7	5.7	0	5.6	2.0	13.4	1.5	0
3月	7.4	12.2	5	6.7	3.0	13.3	4.9	0
年間	6.7	7.3	14	6.6	2.5	14.5	1.9	0

※ 上記のデータは非管理職の時間外勤務時間のみを表しています。

※ 上限時間を超えて勤務した人数については、1か月あたり45時間以上の時間外勤務を命じられた職員数を表しています。

※ 交替制勤務の時間外勤務時間には当務内超過勤務時間を含んでいます。

② 休暇取得の促進

年次休暇の取得については、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で国が示している取得率70%（14日）を目標数値として、休暇取得の促進のための取組を推進し、平均取得日数は年々増加傾向にあります。が、いずれの年度においても目標数値を上回ることができていません。

◆ 年次休暇の平均取得日数

年度	H28	H29	H30	R 1	R 2
毎日勤務	6.0日	7.6日	10.0日	10.9日	10.0日
交替制勤務	9.4日	11.0日	12.1日	10.9日	12.1日
全体	8.7日	10.2日	11.7日	10.9日	11.7日

令和2年7月に全職員を対象に行った休暇アンケートにおいて、年次休暇の取得状況について質問したところ以下のような回答となりました。

(質問) 概ね直近3年の間で、年次休暇は思うように取得できていますか？

「十分に取得できている」	17.4%
「概ね取得できている」	46.9%
「あまり取得できていない」	30.2%
「取得できていない」	5.5%

上記のアンケート結果では、「あまり取得できていない」、「取得できていない」と回答した職員は全体で35.7%となり、多くの職員が思うように年次休暇を取得できていないと感じていることがわかりました。なかでも、交替制勤務の管理職員はおよそ過半数の職員が思うように年次休暇を取得できていないと感じており、年次休暇を取得しにくい勤務環境にあることが考えられます。

また、思うように年次休暇を取得できていないと感じている職員に対して、勤務形態別に理由を質問したところ、以下のような回答となりました。(複数回答可)

◆ 年次休暇が思うように取得できない理由

理由 \ 勤務制 (人数・割合)		毎日勤務 (37人)		交替制勤務 (208人)		総計	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合
年 休 が 思 う よ う に 取 得 で き な い 理 由	休みにくい雰囲気	11	29.7%	97	46.6%	108	44.1%
	同僚に迷惑がかかる	17	45.9%	96	46.2%	113	46.1%
	周りが休まない	9	24.3%	66	31.7%	75	30.6%
	評価が下がりそう	1	2.7%	24	11.5%	25	10.2%
	業務が多い	9	24.3%	78	37.5%	87	35.5%
	仕事が溜まる	21	56.8%	15	7.2%	36	14.7%
	人員不足	19	51.4%	135	64.9%	154	62.9%
	その他	8	21.6%	29	13.9%	37	15.1%

毎日勤務と交替制勤務で共通して、「人員不足」や「同僚に迷惑がかかる」といった理由で年次休暇を思うように取得できていないと感じている職員が多い傾向にあります。

さらに、それぞれの傾向として、毎日勤務では「仕事が溜まる」という理由による割合が高くなっており、一方で交替制勤務では「休みにくい雰囲気がある」という理由による割合が高くなっています。

すべての職員がワークライフバランスを実感できるように、ソフト・ハードの両面から休暇を取得しやすい職場環境作りに取り組んでいく必要があります。

3 仕事と子育ての両立・男性の家庭での活躍推進

育児休業の取得率について、女性職員は100%の割合で育児休業を取得していますが、男性職員はこれまで育児休業を取得した実績はありません。国において示されている「第5次男女共同参画基本計画」では、男性の育児休業取得率を30%とすることが目標として掲げられており、本消防組合において男性職員が未だ一人も育児休業を取得したことがない現状を早急に改善していく必要があります。

一方で、配偶者出産休暇の取得率に関しては年々増加傾向にあり、令和2年度は取得率100%を達成しています。取得日数に関しても、殆どの職員が上限日数である7日間（令和3年度から上限日数を8日間に改正）の休暇を取得することができます。

◆ 男女別の育児休業取得率及び取得期間

男女別	項目	H28	H29	H30	R1	R2
女性職員	取得者数	1/1	—	1/1	1/1	1/1
	取得率	100%	—	100%	100%	100%
	取得期間	1年以上2年未満	—	1年以上2年未満	6か月以上1年未満	3か月以上6か月未満
男性職員	取得者数	0/34	0/37	0/37	0/55	0/45
	取得率	0%	0%	0%	0%	0%
	取得期間	—	—	—	—	—

※ 取得者数については、「育児休業取得者数/当該年度に新たに取得可能となった職員数」を表しています。

◆ 配偶者出産休暇を取得した男性職員の割合及び取得日数の分布状況

年度	取得率	取得日数ごとの取得者数							
		7日	6日	5日	4日	3日	2日	1日	0日
令和2年度	100%	43	0	1	0	0	0	1	0
令和元年度	94.5%	49	0	0	1	0	2	0	3
平成30年度	97.3%	32	1	0	0	1	2	0	1
平成29年度	83.8%	29	0	0	1	0	1	0	6
平成28年度	88.2%	26	1	2	0	0	1	0	4

令和2年7月に全職員を対象に行った休暇アンケートにおいて、3歳未満の子どもがいる方、または将来子どもが欲しいと考えている方に対して、育児休業を取得したいと思うか質問したところ、以下のような結果となりました。

◆ 育児休業の取得希望に関するアンケート結果

選択肢 \ 勤務制 (人数・割合)	毎日勤務 (38人)		交替制勤務 (205人)		総計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
取得したいと思う	21	55.3%	100	48.8%	121	49.8%
取得したいと思わない	4	10.5%	48	23.4%	52	21.4%
わからない	13	34.2%	57	27.8%	70	28.8%

アンケートの結果では、「取得したいと思う」という回答が半数に及んでおり、これまで男性職員の育児休業の取得実績はありませんが、実際には多くの職員が取得したいと思っているという結果となりました。

また、3歳未満の子どもがいる方に対して、育児休業を取得しなかった理由について質問したところ、以下のような結果となりました。(複数回答可)

◆ 育児休業を取得しなかった理由

理由 \ 勤務制 (人数・割合)	毎日勤務 (21人)		交替制勤務 (109人)		総計		
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
育児休業を取得しなかった理由	業務に支障をきたす	14	66.7%	33	30.3%	47	36.2%
	職場の理解が得られない	5	23.8%	43	39.4%	48	36.9%
	周りに迷惑をかける	14	66.7%	51	46.8%	65	50.0%
	経済的に不安定	6	28.6%	25	22.9%	31	23.8%
	キャリア形成に影響	1	4.8%	10	9.2%	11	8.5%
	制度をよく知らない	1	4.8%	17	15.6%	18	13.8%
	取得した前例が少ない	12	57.1%	54	49.5%	66	50.8%
	必要性がない	7	33.3%	36	33.0%	43	33.1%
その他	2	9.5%	6	5.5%	8	6.2%	

アンケートの結果では、「周りに迷惑をかける」、「取得した前例が少ない」という理由による割合が高く、毎日勤務と交替制勤務で似た傾向が見られました。ただし、毎日勤務については「業務に支障をきたす」、「周りに迷惑をかける」と感じる傾向が強く表れています。

第4章 具体的な目標と取り組み

第3章で本消防組合における現状と課題の分析を行いました。女性職員がそれぞれの能力を十分に発揮できる職場環境整備やすべての職員が仕事と生活を両立できるよう支援していくために、「女性職員のさらなる活躍の推進」、「ワークライフバランスの実現」及び「仕事と子育ての両立・男性の家庭での活躍推進」の3つの視点から具体的な目標を設定し、その目標を達成するための具体的な取組を次のとおり行っていきます。

1 女性職員のさらなる活躍の推進

将来にわたり女性職員が活躍できる組織であるためには、より多くの女性から働く場として選ばれ、優秀な人材を採用することが求められます。そして、採用されてからも男女の別を問わず、それぞれの職員が自身の思い描くキャリア形成を図れる職場でなければなりません。

そのためにも、「女性職員の増加」及び「女性職員のキャリア形成」を主眼に、組織として目標数値を設定し、その達成に向けてあらゆる取組を推進していきます。

目 標 数 値

職員に占める女性の割合については、国が示す5.0%以上を目標数値として設定し、そのためには現状から最低8人を令和8年度当初までに採用することとなります。

管理的地位にある職員に占める女性の割合については、職員に占める女性の割合と相互関係にあることから、同数値の5.0%を目標数値としています。ただし、目標数値を達成するための優遇措置等を設けるものではなく、平等取扱い及び成績主義の原則に基づくものとします。

女性職員が交替制勤務可能な施設の整備割合については、女性職員の割合を増やすためには施設の整備は必要条件となるため、全施設のうち半数を整備するよう目標数値を設定しています。

◆ 女性職員のさらなる活躍の推進に係る目標数値

目 標 項 目	目標割合 (現状値)	目標数値 (現状値)
職員に占める女性の割合等	5.0% (4.0%)	33人 (25人)
管理的地位にある職員に占める女性の割合等	5.0% (2.3%)	7人 (3人)
女性職員が交替制勤務可能な施設の整備割合等	50.0% (36.8%)	10か所 (7か所)

具体的な取り組み

N o . 1	女性の採用試験受験者の増加を意識した広報活動
内 容	<p>① 仕事と子育ての両立に取り組む女性職員の体験談やロールモデルとなる職員の紹介をホームページや SNS を通じて積極的に PR します。</p> <p>② 女性を対象とした採用説明会の実施や中学・高校生向けの職業講和等へ積極的に女性職員を派遣することで、消防で働く女性のイメージを定着させ、女性受験者の増加を図ります。</p>

N o . 2	女性職員のキャリア形成支援
内 容	<p>① 出産、育児に入る前の早期の段階でキャリアデザインをしっかりと描けるように、女性の活躍推進の観点を踏まえた各種研修への積極的な参加を促します。</p> <p>② 女性職員が様々な職務経験を積み、組織での役割を認識することで、育児休業等からの復帰の際に、仕事への高い意欲を保ったまま復帰できると考えるため、早期の段階でキャリア形成への支援を行います。</p>

N o . 3	適材適所の人事配置の推進
内 容	女性職員の個性と能力を十分に発揮できる環境の整備を行い、性別によらない人物本位による人事配置を推進します。

N o . 4	女性職員が交替制勤務可能な施設の整備
内 容	施設等の不足が女性職員の配置の妨げにならないよう、女性専用の仮眠室やトイレ、浴室等を優先順位を付けて計画的に整備します。特に、既存施設を利用して改修できる出張所に関しては早急に対応します。

N o . 5	性別役割分担意識の是正
内 容	あらゆる機会を活用して、管理職員を中心に全職員に対する行動計画の周知を行い、性別や年代等によらない一体的な意識改革を推進することで、職員が働きやすい職場環境を推進していきます。

N o . 6	育児休業中の職員の研修参加等
内 容	育児休業中であっても、自発的な能力開発やスキルアップができるよう、自主参加研修として外部研修を受講できるほか、職場から業務や職場の状況に関する情報を提供します。

N o . 7	育児休業からのスムーズな復職のためのサポート
内 容	育児休業から復帰する際に、必要に応じて、所属の課長や産業医等と面談を実施し、復帰に伴う環境の変化による精神的、身体的負担の軽減に努めます。また、職場復帰後に OJT 等を充実させ、休業中の職員がスムーズに職場復帰できるよう職場全体でサポートできる体制を構築します。

N o . 8	女性職員のネットワークの構築
内 容	キャリア形成や働き方、出産などに不安を感じている女性職員のために、情報共有や意見交換が行える場所を設け、職場で女性がさらに活躍できるよう女性職員のネットワークを構築します。

【女性アンケート結果】

女性の活躍をさらに推進していくために職場内での女性職員のネットワーク構築の必要性を質問したところ以下のような結果となりました。

「必要」 41.7% 「必要ない」 33.3% 「わからない」 25.0%

(主な意見)

- ・ 活躍されている女性の上司や先輩の意見を聞ける機会が欲しい。
- ・ 管理職の女性の先輩から意見を聞くことができる場があれば、今後のキャリア形成に繋がると思う。
- ・ 新人職員は不安に感じると思うので、意見交換の機会は役立つと思う。

No. 9	女性のための相談窓口の設置
内 容	女性にしかわからない身体の悩みや不安等を気軽に相談できる女性のための相談窓口を設置します。
<p>【女性アンケート結果】</p> <p>女性の活躍をさらに推進していくために女性のための相談窓口の設置の必要性を質問したところ以下のような結果となりました。</p> <p>「必要」45.9% 「必要ない」33.3% 「わからない」20.8%</p> <p>(主な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性ならではの悩みを相談できる場があることは心強いと思う。 ・ 内容によっては同僚女性にも相談しにくいこともあるので、些細なことでも気軽に相談できる窓口があれば良いと思う。 ・ 体調のことや女性ならではの悩みや不安は男性相手だと話しにくいことが多くあったので、女性のための窓口があれば利用したいと思う。 	

2 ワークライフバランスの実現

すべての職員がワークライフバランスを実現するためには、時間外勤務の縮減と休暇取得の促進が特に求められます。そして、消防力の維持を前提に、職員個人のライフスタイルに合った多様な働き方を選択できる組織体制についても検討していかなければなりません。

そのためにも、「時間外勤務の縮減」及び「休暇取得の促進」を主眼に、組織として目標数値を設定し、その達成に向けてあらゆる取組を推進していきます。

目 標 数 値

時間外勤務上限時間を超えて勤務した職員数については、特定の職員に業務が偏らないよう業務量の平準化を図り、職員相互で応援体制を確立できるように管理職員が中心となりマネジメント力を発揮させることで、年度を通して一人も上限時間を超えて勤務することがないように取り組みます。

ノー残業デーの実施率については、メリハリを付けて仕事に取り組むことで公務能率を向上させるために、ノー残業デーにはすべての職員が定時で退庁するように周知徹底し、実施率100%を目指します。

年次休暇の取得日数については、職員が希望どおりに年次休暇を取得でき、ワークライフバランスを実現するためにも、国が示す取得率70%（14日）を目標数値として設定し、年次休暇の取得促進に向けて取組を進めていきます。

◆ ワークライフバランスの実現に係る目標数値

目 標 項 目	目標数値（現状値）
時間外勤務上限時間を超えて勤務した職員数	0人（14人）
ノー残業デーの実施率	100%（92.5%）
年次休暇の取得日数	14日（11.7日）

具体的な取り組み

No. 1	時間外勤務の縮減
内容	<ul style="list-style-type: none"> ① 会議、打合せ等については終了時間を明確にするなど、効率的な運営に努めるとともに、定例業務の見直しや事務処理のマニュアル化を推進します。 ② 時間外勤務が特定の職員に偏らないよう、担当内外を問わず職員間の業務量の平準化を図り、あわせて業務処理能力の向上に努めます。 ③ 管理職員は、業務の見直しや改革・改善意識を常に持ち、限られた時間の中で、質の高い業務が遂行できるよう、フォロー体制を徹底し、効率的で効果的な労務マネジメントを行います。 ④ 時間外勤務が多い部署については、人事課長がヒアリングを行い、時間外勤務縮減に向けた意識啓発を図り適正な人員配置に努めます。 ⑤ 月曜日及び水曜日のノー残業デーの順守を徹底し、一斉定時退庁が困難であった場合には代替日を設定するなど、職場全体で一斉定時退庁への雰囲気づくりを推進します。

No. 2	年次休暇の取得促進
内容	<ul style="list-style-type: none"> ① 各所属において年次休暇取得計画表を作成するなど、より年次休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進します。 ② 年次休暇の取得状況について、所属へ定期的に情報提供を行い、取得率が低い所属に対してはヒアリングを行い、意識啓発に努めます。 ③ 職員が安心して年次休暇を取得できるよう、組織内での流動的な応援体制の確立に努めます。 ④ 家族の誕生日や学校の行事等のライフイベント時における年次休暇の取得や週休日等に接する日における年次休暇の取得による連続休暇の取得を促進します。

No. 3	総合評価制度への反映
内容	限られた時間で成果を出す「生産性の高い働き方」や、仕事と子育てを両立しやすい職場づくりに貢献する「時間に制約のある同僚等をフォローする行動」を、総合評価制度において適切に評価します。

No. 4	多様な働き方を実現する取組の推進
内容	<p>① 業務都合による早出遅出勤の柔軟な取り入れや、仕事と子育て等の家庭生活との両立を目的に時差出勤制度の導入を検討します。</p> <p>② 仕事と子育て等の両立支援や業務能率の向上を目的に、在宅勤務制度の導入を検討します。</p>

No. 5	労務管理に関するアンケートの定期的な実施
内容	休暇取得や超過勤務等の状況に関するアンケート調査を定期的 に実施し、現状を把握できるように努め、問題がある部署に対し ては、時期を逸することなく助言及び指導ができるよう取り組 みます。

3 仕事と子育ての両立・男性の家庭での活躍推進

仕事と子育ての両立を実現するためには、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりが大切です。そのためには職員個々の意識改革が重要なことはもとより、組織としても代替要員の確保体制を確立するなどの積極的な支援を講じなければなりません。

そのような状況の中で、「男性の家庭での活躍推進」に主眼を置き、特に男性職員に対して育児休業等の積極的な取得を促し、子育てに対して職員相互で理解し合えるような組織風土を醸成していくためにあらゆる取組を推進していきます。

目 標 数 値

男性職員の育児休業取得率については、これまで男性職員で育児休業を取得した実績はありませんが、令和2年7月に実施した休暇アンケートにおいて、育児休業を取得したいと思うか質問したところ、半数にも及ぶ職員が育児休業を取得したいと思うという回答となりました。アンケートの結果を見ると、国が示す「男性の育児休業取得率30%」の目標は決して高いものではなく、本消防組合としても男性の育児休業の取得率30%を目指して、あらゆる取組を推進していきます。

配偶者出産休暇については、令和2年度にすでに取得率100%を実現していますが、令和3年度以降も継続して取得率100%を達成できるように、あらゆる取組を推進していきます。

◆ 仕事と子育ての両立・男性の家庭での活躍推進に係る目標数値

目 標 項 目	目 標 数 値 (現状値)
男性の育児休業取得率	30% (0%)
配偶者出産休暇取得率	100% (100%)

具体的な取り組み

N o . 1	出産・子育てに関する制度の周知
内 容	出産・子育てに関する休暇や育児休業等の制度について、ハンドブック（手引き）等を作成し制度の周知を図り、仕事と家庭の両立を支援する職場環境作りに努めます。

N o . 2	育児休業等を取得しやすい職場環境の整備
内 容	<p>① 管理職員は、育児休業等を取得することについて、理解を得やすい職場環境となるように、職員の意識改革を図ります。</p> <p>② 管理職員は、育児休業等により業務に支障が生じないように業務分担を見直すなど、業務の効率化を図り職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりを推進します。</p> <p>③ 業務分担の見直し等のみでは業務の遂行が困難な場合は、代替要員を確保するなどの必要な人事措置に努め、職員が安心して育児休業等を取得できる環境づくりを推進します。</p>

N o . 3	男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進
内 容	管理職員は、子どもの出生が見込まれる男性職員の把握に努め、子育て目的の休暇や育児休業等の取得について制度の利用を推奨し、男性職員の積極的な育児への参加を支援します。

N o . 4	妊娠中及び出産後における配慮
内 容	妊娠中及び出産後の職員が安心して働けるように、安全対策、母性保護に関する法令遵守に努め、本人からの希望により、深夜勤務及び時間外勤務の制限等の必要な配慮を行います。

N o . 5	イクボス養成講座の実施
内 容	部下のキャリアやワークライフバランスを支援しながら、組織としての成果を出しつつ、自らも充実したワークライフバランスを実現する「イクボス」を養成するための研修を実施し、仕事と子育ての両立に向けた配慮や支援に必要なマネジメント力の向上に取り組めます。

memo

