

青森地域広域事務組合における
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

平成28年3月

青森地域広域事務組合消防本部

目 次

1. 現状分析	1
(1) 男女別の職員在籍状況	1
(2) 採用した職員に占める女性の割合	1
(3) 平均した継続勤務年数の男女の差異	1
(4) 職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間	2
(5) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	2
(6) 各役職段階における職員に占める女性職員の割合	3
(7) 育児休業取得率及び平均取得期間	3
(8) 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	3
(9) 年次有給休暇の取得状況	3
2. 抽出された課題	4
3. 女性消防職員の活躍の推進等に向けた数値目標、取組内容及び実施時期	4
(1) 主管者区分の設定	4
(2) 数値目標、取組内容及び実施時期	5~7
4. 計画期間	7
5. 実施体制	7

青森地域広域事務組合における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

平成28年3月24日
青森地域広域事務組合消防長

青森地域広域事務組合における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（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15条に基づき、青森地域広域事務組合消防長が策定する特定事業主行動計画である。

1. 現状分析

法第15条第3項及び女性の職業生活における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関する内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条の規定に基づき消防本部において、それぞれの女性消防職員の職業生活における活躍の状況を把握し、改善すべき事情について、以下のとおり分析を行った。

（1）男女別の職員在籍状況

平成28年3月1日現在、青森地域広域事務組合消防本部（以下「消防本部」という。）は4課4消防署（10分署を含む）体制で消防吏員（消防士）481名、事務職員2名及び短時間再任用消防吏員19名の全体で502名の職員が在籍（うち正職員数483名）しているが、このうち女性職員は青森市から派遣されている事務職員1名のみであり、正職員数に占める女性職員の割合は0.21%となっている。

（2）採用した職員に占める女性の割合

職員のうち、青森市から派遣されている消防吏員1名及び事務職員2名を除く、消防本部のプロパー職員（全て消防吏員）に関しては、組合の構成市町村である青森市、蓬田村、外ヶ浜町、今別町及び平内町の1市3町1村に採用権限があり、各市町村において個別に消防吏員を採用しているが、いずれの市町村においても女性消防吏員の採用実績は無く、採用した職員に占める女性割合は0%となっている。

※ 消防本部でも昭和47年度から平成17年度まで、一部独自に消防吏員を採用していた期間もあるが、女性消防吏員の採用実績は無い。

（3）平均した継続勤務年数の男女の差異

平成27年4月1日現在で、男性職員の平均勤続年数は17年8月となっているが、上記（1）のとおり女性消防吏員の採用実績が無いことに加え、現在在籍する女性事務職員1名もプロパー職員ではなく青森市からの派遣職員であることから、同じ条件下で男女別の比較を行うことは困難である。

(4) 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、勤務体系により平日勤務者（庶務課、警防課及び予防課勤務職員。以下同じ）と24時間勤務の隔日勤務者（各消防署及び通信指令課勤務職員。以下同じ）に区分されるが、平成26年度における勤務区分別の各月ごとの平均超過勤務の状況は次のとおりである。

<平成26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
平日勤務者	15.70h	12.45h	11.25h	12.97h	10.65h	11.96h
隔日勤務者	2.89h	3.11h	3.06h	2.96h	2.04h	2.49h
全体	3.92h	3.86h	3.72h	3.76h	2.74h	3.25h
区分	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平日勤務者	16.40h	13.28h	11.48h	10.74h	11.63h	14.60h
隔日勤務者	4.73h	1.75h	2.33h	2.51h	2.44h	4.03h
全体	5.68h	2.68h	3.07h	3.18h	3.18h	4.89h

<平成26年度 勤務区分別平均超過勤務状況：再任用職員>

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月
平日勤務者	0.00h	0.00h	0.00h	0.00h	0.00h	0.00h
隔日勤務者	0.00h	0.00h	0.00h	0.00h	0.00h	0.00h
全体	0.00h	0.00h	0.00h	0.00h	0.00h	0.00h
区分	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平日勤務者	0.00h	0.00h	0.00h	0.00h	0.00h	0.00h
隔日勤務者	0.00h	0.00h	1.00h	0.00h	0.00h	0.25h
全体	0.00h	0.00h	0.33h	0.00h	0.00h	0.16h

↓

※ 平日勤務者及び隔日勤務者のいずれにおいても、課題があると判断されるべき月45時間の超過勤務を上回る月は無く、業務量に対して人員が不足し長時間労働を強いている環境には無いことが伺える。

(5) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成28年3月1日現在で、管理職手当が支給されている課長級以上の職員は14名であるが、この中に女性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%となっている。

(6) 各役職段階における職員に占める女性職員の割合

平成28年3月1日現在における各役職段階における職員数は、部長級1名、次長級3名、課長級10名、主幹級47名、主査級91名、主事級350名（短時間再任用職員を含む）であるが、このうち主査級職員の1.1%に相当する女性職員1名が青森市から派遣されているほかは、いずれの役職においても女性職員の占める割合は0%となっている。

(7) 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実例は無く取得率は0%である。なお、現状分析の対象期間とされる過去2年間において女性職員が出産したケースは無い。

(8) 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

＜平成26年度勤務区分別取得状況：正職員（再任用職員は該当者なし）＞

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
平日勤務者	1人	0人	100.00%	3.00日	1人	0人	0.00%	0.00日
隔日勤務者	22人	18人	81.82%	3.67日	22人	1人	4.55%	2.00日
全 体	23人	18人	82.60%	3.63日	23人	1人	4.35%	2.00日



※ 育児参加のための休暇取得状況が低いことに加え、配偶者出産休暇の取得率も100%に達していないなど、男性職員の育児をはじめとした家庭生活への関わりの促進が余り図られていない状況にあることが伺える。

(9) 年次有給休暇の取得状況

＜平成26年度勤務区分別取得状況＞

正 職 員		再任用職員	
区 分	平均取得日数	区 分	平均取得日数
平日勤務者	11.92日	平日勤務者	27.8日
隔日勤務者	8.12日	隔日勤務者	14.0日
全 体	8.96日	全 体	18.6日



※ 正職員の平均取得日数がいずれの区分においても消防本部の目標値である13日に到達しておらず、引続き取得促進に努める必要があることが伺える。

2. 抽出された課題

- (1) 女性消防吏員の採用実績が無く、採用の前提となる受験者数も極端に少ない
(平成26年度の総受験者数に占める女性受験者数の割合…2名÷113名=1.77%)
※管理職等への女性の積極的な登用も継続的な女性の採用がなされてはじめて可能になる。
- (2) 配偶者の出産に伴う男性職員の育児休業の取得がなされておらず、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る。
- (3) 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状況も低調であり、(2)の場合と同様、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る。
- (4) 年次有給休暇の取得日数が消防本部の目標値に到達しておらず、必要なときに必要な休みが取れる職場体制が構築されているとは言い難い状況にある。

3. 女性消防職員の活躍の推進等に向けた数値目標、取組内容及び実施時期

(1) 主管者区分の設定

本計画を実効性のあるものとするためには、職員一人ひとりがその役割に応じて本計画に掲げる取組内容を実践していくことが重要であることから、本計画では取組項目毎に主管者(下記参照)を設定し、それぞれの立場から以下の(2)で掲げる目標達成に向けた取組を行っていくこととする。

主管者の区分	定 義
庶務課	消防本部庶務課
所属長	各課又は各消防署の長
監督職員	各所属所に属するTL又は主幹級職員
安全衛生関係者会議	安全衛生管理規程第15条の規定により設置される職員の安全衛生管理の重要事項等について調査審議を行う会議
父親となる職員	妻(婚姻の届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)の妊娠後から子どもが1歳6月に達する間の職員

(2) 数値目標、取組内容及び実施時期

抽出された課題を分析した結果、女性消防吏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、女性消防吏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ている。

目標 1. 計画期間内に女性消防吏員の採用割合を平成 27 年度実績の 0% から 20% 以上に引き上げる。

目標 2. 計画期間内に全消防吏員に占める女性消防吏員の割合を平成 27 年度実績の 0% から 2% 以上に引き上げる。

【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】

平成 28 年度から下記の項目に取り組むこととする。

<庶務課>

- 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吏員募集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、並びに当消防本部として女性消防吏員の活用に意欲的な姿勢を広くアピールする。
- 女性受験者数の拡大を図るため、他の消防本部の協力の下、高校、専門学校、大学等の女性卒業予定者を対象とした現役女性消防吏員による就職ガイダンス及び職場見学会を毎年 1 回以上開催する。
- 消防吏員の採用を担う構成市町村において女性採用に関する理解が促進されるよう、働きかけを行う。
- 計画期間内に、個室型仮眠室、女性専用トイレなど女性消防吏員が就業可能な庁舎を 1 箇所増設する。
- 出産、子育てなど女性消防吏員のライフステージに応じた育成方針を策定する。

目標 3. 計画期間内に男性職員の育児休業の取得率を平成 26 年度実績の 0% から 5% 以上に引き上げる。

目標 4. 計画期間内に育児参加のための休暇取得率を平成 26 年度実績の 4.35% から 50% 以上に、平均取得日数を平成 26 年度実績の 2 日から 4 日に引き上げる。

目標 5. 計画期間内に配偶者出産休暇の取得率を平成 26 年度実績の 82.6% から 100% に、平均取得日数を平成 26 年度実績の 3.63 日から 4 日に引き上げる。

【目標3、目標4及び目標5を達成するための取組内容及び実施時期】

平成28年度から下記の項目に取り組むこととする。

＜庶務課＞

- 組織のトップである消防長名で、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する。
- 父親となる職員が子育てに積極的に参加できるよう、職場内ネットワークシステムを活用し全職員に対して育児休業及び特別休暇に関する制度内容を周知する。
- TL及び主幹級以上の職員を対象とした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の開催など、制度に関する趣旨の周知徹底を図りながら、所属長、監督職員及び周囲の職員の理解促進に努める。
- 父親となる職員が育児休業の取得を希望した場合は、所属長と協議し、再任用職員や臨時職員の活用を含む休業期間中の人員補充等について考慮する。

＜所属長及び監督職員＞

- 父親となる職員が特別休暇の取得を希望した場合は、希望どおりに取得できるよう業務分担やスケジュール等の調整をする。
- 父親となる職員が育児休業の取得を希望した場合は、業務に支障がないよう、休業中の人員補充について庶務課と早めに協議する。
- 育児休業を取得した職員が安心して職場復帰できるよう、職場や業務の状況について定期的に情報提供を行うほか、復帰時には必要に応じて職場内研修を実施するなど、復帰時の不安解消に努める。

＜父親となる職員＞

- 育児休業又は特別休暇の取得を希望する場合は、希望どおりに取得でき、かつ、業務調整を円滑に行えるよう、できるだけ早い段階で所属長と相談する。また、休業又は休暇期間中の業務引継ぎ等について、監督職員及び周囲の職員としっかりと調整をする。
- 配偶者の妊娠中の健康診断や講習、出産及び出産のための入退院の付き添いなどのほか、子どもの定期健診や予防接種、病気時の看護などの際は、特別休暇を活用しながら積極的に協力する。

目標6. 計画期間内に職員の年次有給休暇の平均取得日数を平成26年度実績の8.96日から13日以上に引き上げる

【目標6を達成するための取組内容及び実施時期】

平成28年度から下記の項目に取り組むこととする。

<各所属所>

- 所属毎に年次有給休暇の取得目標日数（年間）を設定し、着実な取得促進に努める。
- 職員が連続した休暇を取得できるよう、ゴールデンウィーク期間中や祝祭日の前後における会議や行事の開催をなるべく控える。

<所属長及び監督職員>

- 特定の職員に業務が集中しないよう、可能な限り複数担当制を導入する。
- 自ら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ては業務分担の適正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する。

<全ての職員>

- 四半期ごとの年次有給休暇取得計画を作成し、計画的な取得に努めるとともに、休暇による業務停滞を防ぐため、休暇取得計画を作成後できるだけ早めに所属長や監督職員に相談する。

<安全衛生関係者会議>

- 年次有給休暇の取得促進に向け、各課、各消防署の取得状況を把握するとともに、取得の少ない所属所については課題を調査し、その解決策について検討する。

4. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

5. 実施体制

消防本部内に、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、消防長、消防次長、各消防署長及び各課長を構成メンバーとする女性消防職員活躍推進委員会を設置し、毎年1回以上、本計画に掲げた取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価等を行うとともに、必要に応じて計画の変更等についても検討・協議を行うなど、効果的な計画の実施に努めることとする。