

大曲仙北広域市町村圏組合消防本部特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月 1 日
大曲仙北広域市町村圏組合
消防本部 消防長

大曲仙北広域市町村圏組合消防本部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。）第 15 条に基づき、大曲仙北広域市町村圏組合消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画である。

1. 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 年間とし、社会情勢の変化や国の制度改正等を踏まえ、必要に応じて見直しを行うものとする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本消防本部では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、大曲仙北広域市町村圏組合消防本部特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、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・評価等について協議を行うこととする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第 15 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、本消防本部において、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。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

- (1) 平成 33 年度までに、消防吏員に占める女性消防吏員の割合を 2.7%に引き上げる。

現状では男性が多数を占める消防組織において、消防を自らの職業として選択肢に含める女性を増やし、女性消防吏員の増加、活躍推進を強力に進めていく。

また、今後の採用計画については別紙 1 のとおりとする。

- (2) 平成 33 年度までに、女性消防吏員の職域の拡大を図り、意欲と適正に応じた人事配置を行い各部署への配置割合を引き上げる。
- (3) 平成 33 年度までに、超過勤務時間を月平均 10 時間以内にする。

男性を含めて職場全体で超過勤務の縮減に努め、ワーク・ライフ・バランスを推進し、男女の仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む。

- (4) 平成 33 年度までに、育児と仕事の両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用を推進する。

制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、育児休業の自主的な取得を促進する。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、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、次に掲げる取組を実施する。

- (1) 平成 28 年度より、女性の採用の拡大に向けた積極的な PR 活動をする。

社会人になる年齢層の女性に対し、具体的な業務内容や勤務条件等を含め、仕事の魅力について、より積極的に PR 活動するとともに、消防は女性が活躍できる職場であることの理解を深めてもらう。

- (2) 平成 28 年度より、女性消防吏員の職域の拡大を推進する。

消防業務において、法令による制限（重量物及び有毒ガス）を除き、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に理解し、多様な職務機会の付与や、能力向上のための研修に積極的に参加させ、女性消防吏員の意欲と適正に応じた人員配置により職域の拡大、計画的な育成を推進する。

- (3) 平成 28 年度より、女性専用の施設の整備及び装備の改善をする。

女性消防吏員の活躍の場を広げるために、女性専用のトイレ、浴室、仮眠室などの施設整備を計画的に推進する。また、女性職員の要望に応じて、女性用の被服・装備品の導入を積極的に進める。

- (4) 平成 28 年度より、多様なキャリアパス^{注1}イメージやロールモデル^{注2}事例の紹介、メンター制度^{注3}を導入・実施する。

女性消防吏員が多い大規模な消防本部等の事例を基に、キャリアパスイメージやロールモデルの紹介や、適切な援助や助言を得ることができるメンター制度を導入することにより女性消防吏員のキャリア形成支援を図っていく。

- (5) 平成 28 年度より、男女のワーク・ライフ・バランスの確保を進め、限られた時間を効率的に活かす。

定時退庁日等の設置と実施の徹底、年次有給休暇の取得促進、男性を含めて職場全体で超過勤務の縮減を進め、男女の仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む。

(6) 平成 28 年度より、男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）への関わりを推進する。

男性も家事や育児に参加できるよう、育児休業等の制度を周知するとともに、管理職員を対象に所属職員が安心して育児休業等が取得できる職場配慮や環境づくり等の意識啓発に取り組む。

注1 職場においての職員が、ある職位に就くまでに辿ることとなる経験や順序のこと。また個人の視点からは、将来自分が目指す職業を踏まえた上でどのような形で経験を積んでいくかという順序・計画を指す。

注2 具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。

注3 上司とは別に指導・相談役となる先輩職員が後輩職員をサポートする制度のことをいう。