

# 「女性消防吏員の活躍」に向けた 熊谷市消防本部特定事業主行動計画



令和3年4月1日

## 目 次

1	はじめに	1
2	計画期間	2
3	実施状況の把握及び公表	2
4	第1期計画（平成28年度から令和2年度）の振り返り	2
5	本市（消防部局）における女性活躍の現状	4
6	本市（消防部局）における課題	4
7	数値目標の設定	5
8	取組の体系図	6
9	具体的な取組内容	7
	Ⅰ 女性消防吏員の計画的な増員と職域拡大を推進します！	
	Ⅱ 職員のモチベーションを高め、意欲的な取組みを応援します！	
	Ⅲ すべての職員が働きやすい職場環境を整えます！	



## 1 はじめに

「女性消防吏員の活躍」に向けた熊谷市消防本部特定事業主行動計画（以下「女性活躍推進行動計画」という。）は、女性消防吏員が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境整備を目的とした、「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8月施行）」の規定に基づく法定計画です。

本消防本部では、平成28年度に第1期計画を策定して以来、性別に関わりなくすべての消防吏員が個性と能力を存分に発揮するとともに、生き生きと働ける組織を目指しています。

また、女性消防吏員の採用や登用、男性消防吏員の子育て支援に取り組んでいますが、消防庁が掲げる数値目標である、「全消防吏員に占める女性消防吏員の割合を令和8年度当初までに5%に引き上げる。」は、現在のところ達成していません。

今回策定した「女性活躍推進行動計画（第2期）」は、これまでの達成状況やアンケート結果から見えてきた課題を踏まえ、女性消防吏員のみならず、すべての消防吏員が生き生きと働ける職場環境を整備していくことを目的とした計画です。

女性消防吏員が活躍し、多用なニーズに柔軟の対応できる消防組織の形成に向けて、積極的に取り組んでいきましょう。

令和3年4月1日

熊谷市消防長

## ② 計画期間

令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間（第2期）

※ 女性活躍推進法は、令和7年度までの時限立法であり、女性活躍推進行動計画はその進捗を検証しながら概ね2～5年程度で改定していくことが望ましいとされています。第2期行動計画は、令和6年度までの4年間の計画とし、令和7年度については、第2期行動計画に併せて次世代育成のための熊谷市特定事業主行動計画の実施状況を把握した上で見直すこととします。

## ③ 実施状況の把握及び公表

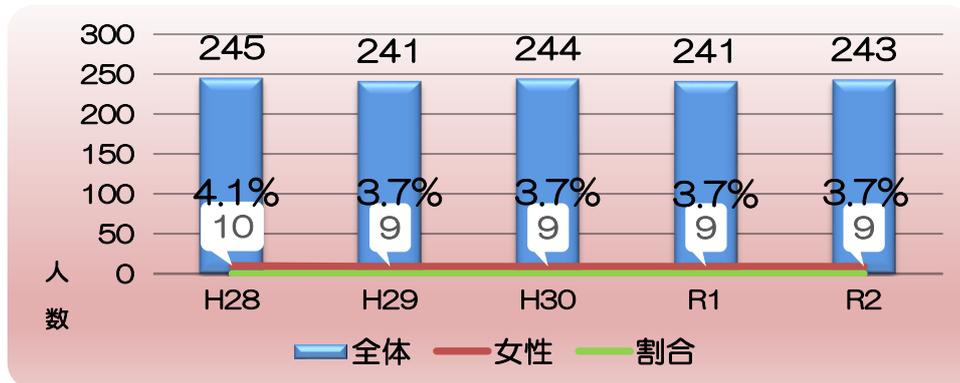
各年度の実施状況を把握し、次世代育成のための熊谷市特定事業主行動計画とともに、計画的かつ効果的に推進し、その結果及び女性の職業選択に資する情報等を市ホームページを通じて公表します。

## ④ 第1期計画（平成28年度から令和2年度）の振り返り

### ① 消防吏員に占める女性割合

【目標】 消防吏員に占める女性割合を5%にする。

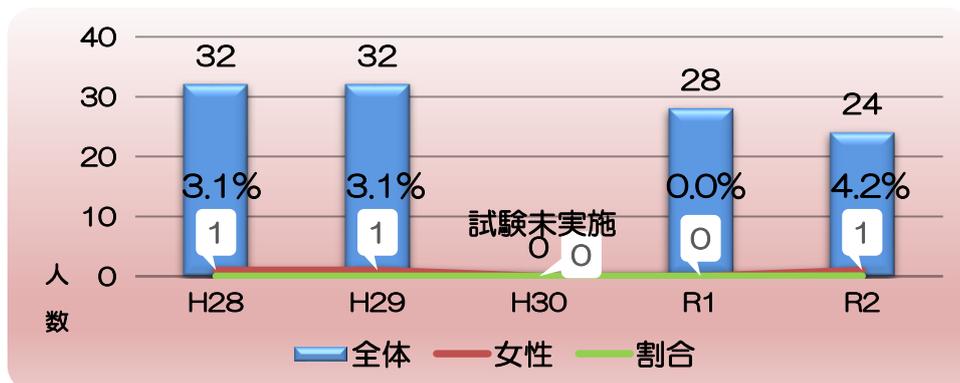
⇒ 【達成度】 女性消防吏員の新規採用がなく、横ばい状態である。



### ② 採用における女性応募割合

【目標】 採用における、女性の応募割合を10%にする。

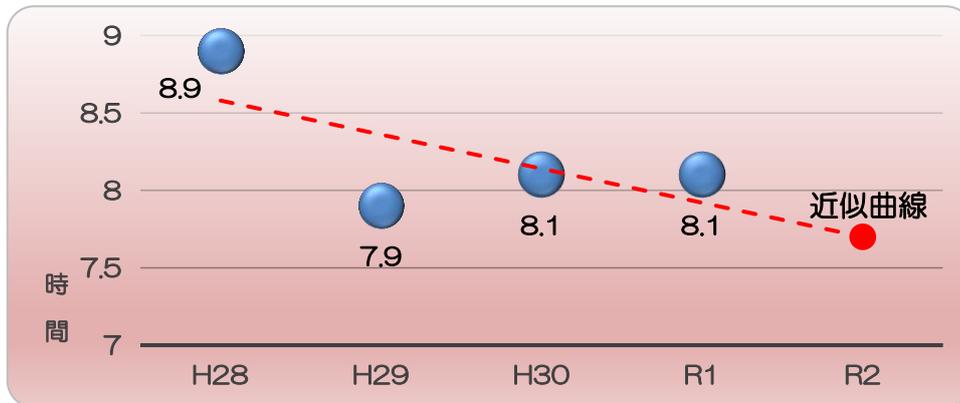
⇒ 【達成度】 応募割合に大きな変化はない。



③ 職員一人当たりの平均時間外勤務時間数

【目標】職員の意識づけにより、1割減を目指す。

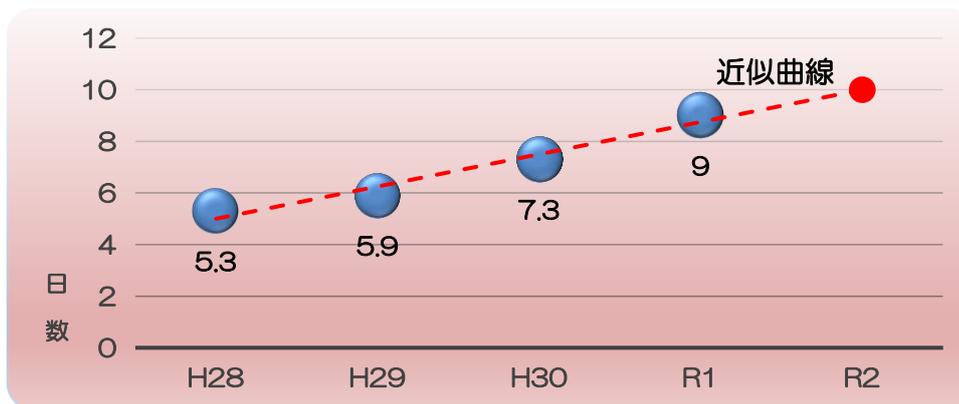
⇒【達成度】近似曲線によると、目標値を達成することが予測される。



④ 年次有給休暇の取得日数

【目標】全職員が10日以上の取得を目指す。

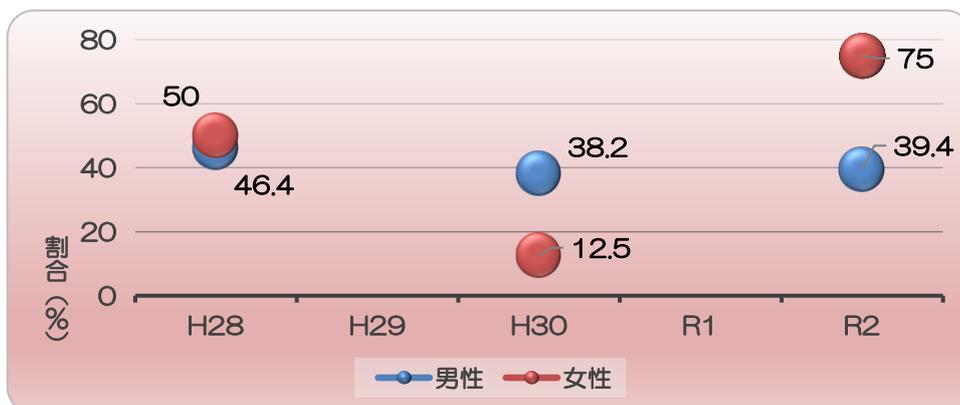
⇒【達成度】近似曲線によると、目標値を達成することが予測される。



⑤ キャリアプランの構築度について

【目標】中長期的なキャリアプランを持つ職員を7割以上にする。

⇒【達成度】キャリアプランの構築度は低い。



⑤ 本市（消防部局）における女性活躍の現状（令和2年4月1日現在）  
平成3年に初めて女性消防吏員を採用してから現在に至るまでに10名を採用しています。

結婚・出産から育児等を経験している職員もいる中で、女性消防吏員の採用開始から現在に至るまでの間に離職者は1名で、現在は9名が勤務しています。

なお、勤務体系は、1名が本部予防課で毎日勤務、1名が指揮係、3名が消防係、4名が救急係（救急救命士）で、多くの職員が隔日勤務に就いています。

また、高度な知識及び技術を修得するため、平成29年度から現在に至るまでに、消防大学校に3名の職員が入校しています。

⑥ 本市（消防部局）における課題

④に掲げた第1期計画の振返りに併せ、特定事業主行動計画策定のためのアンケートの結果から、下記のとおり女性消防吏員の力を最大限に発揮できるようにしていくための課題を2項目に大別して把握、分析しました。

アンケート結果によると、男女問わず管理職登用に関して、「能力的」、「業務経験値」、「ワーク・ライフ・バランス」等への不安要素を抱え、回答した職員の半数が管理職への登用に対する意識が消極的でした。

一方、管理職に登用された場合は、「裁量をもって仕事ができる」、「自身の知識や経験が発揮できる」などの「やりがい」が挙げられていることから、今後は「課題の解消」と同時に「キャリアパス」や「ロールモデル」を明示することを進めます。

女性職員が能力を最大限に発揮するための課題	意識（女性消防吏員や周囲の意識）に関する課題
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 女性採用に対する広報等</li> <li>◆ 職員のモチベーションの向上及びチャレンジ意欲</li> <li>◆ 多様な職域や研修機会の付与</li> <li>◆ ロールモデルやキャリアパスイメージの乏しさ</li> </ul> <p>⇒女性消防吏員の意識や管理職をはじめとする職場の雰囲気を変革し、「職場が人材を育てる」という意識を高める。</p>
	ワーク・ライフ・バランスに関する課題
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 「管理職を目指す」≠「仕事と家庭の両立」とのイメージ</li> <li>◆ 女性に偏る育児・介護の負担</li> <li>◆ 人員確保と休暇取得のバランス</li> <li>◆ 被服・装備品等の検討</li> </ul> <p>⇒長時間労働の是正や柔軟な働き方、職場や家族の理解・支援により、時間的制約がある中でも、働きやすい環境を整える。</p>

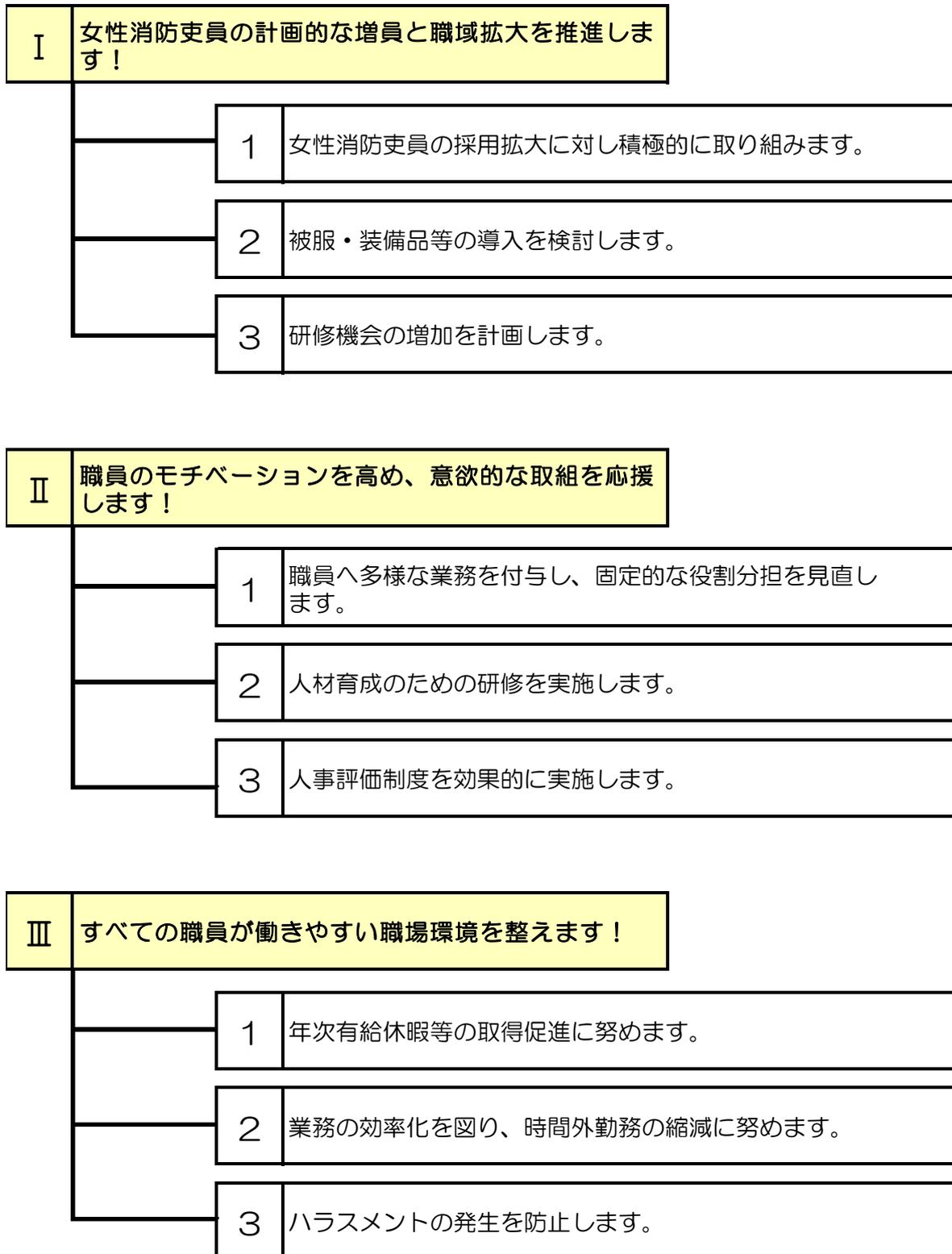
7 数値目標の設定

6に掲げた課題分析の結果を受けて、次のとおり目標を設定する。

	目標	数値目標 (R8年度)		現状値	目標値の設定について
1	女性消防吏員の計画的な増員	5%程度		3.7% (R2年度)	各消防本部の共通目標である消防吏員に占める女性割合を5%まで引き上げる努力をします。
		8%程度		4.2% (R2年度)	採用における、女性の応募者割合を8%程度まで引き上げます。
2	時間外勤務時間の縮減	7.3時間		8.1時間 (R1年度)	職員一人一人の意識付け及び事務の効率化により年間2%、計画終了時に10%削減を目指します。
3	育児休業取得率	女性	100%	100% (R1年度)	令和1年度の育児休業取得率は女性が100%、男性が0%でした。制度の周知を図ることにより、10%以上の取得を目指します。
		男性	10%	0% (R1年度)	
4	年次有給休暇取得率	10日以上		9日 (R1年度)	各所属間の業務内容の見直し、事務分掌の平準化、応援体制を確立し、全職員が10日以上の取得を目指します。
5	キャリアプランの構築	60%		45% (R2年度)	アンケートを実施した結果、5年後のキャリアプランを持っている職員が45%でしたが、中長期的なキャリアプランを持つ職員を60%まで引き上げます。
6	管理職を目指す職員の割合	60%		49% (R2年度)	アンケートを実施した結果、管理職になりたいと思う職員は49%でしたが、60%まで引き上げます。

⑧ 取組の体系図

本計画では3つの柱に沿って、計画期間内にそれぞれの取組を実施することを  
目指します。具体的な取組内容を体系図に示しました。



## ⑨ 具体的な取組内容

### I 女性消防吏員の計画的な増員と職域拡大を推進します！

女性消防吏員を増員させ、女性の活躍を組織的に推進することによって、男性だけの視点ではなく、多様な視点で物事を捉える職場風土は生まれます。さらに、育児・介護など多様な経験や異なる事情を持っている者が働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場であり、こうした職場をつくることで、組織の活性化・強化につながります。

1	女性消防吏員の採用拡大に対し積極的に取り組みます。		
対象	民間	実施主体	消防総務課
内容	<p>女性の採用応募者を増やすため、女性消防吏員の活躍事例を紹介するとともに、これから社会人になる年齢層の女性に対しインターンシップを実施する。</p> <p>また、仕事の魅力を積極的にPRするとともに、消防の仕事に対する理解を深めるためにパンフレットを作成する。</p>		

2	被服・装備品等の導入を検討します。		
対象	女性消防吏員	実施主体	消防総務課・警防課
内容	<p>女性消防吏員が現場活動で、最大限の力を発揮できるような環境を整える。</p> <p>そのために、現場活動において、安全を確保するとともに、質を向上させるため、女性に適した被服・装備品等の導入を検討する。</p>		

3	研修機会の増加を計画します。		
対象	全職員	実施主体	消防総務課
内容	<p>業務に対する意欲の向上を図るため、男女の隔たりなく消防学校・消防大学校への入校や各種研修への参加を計画するだけでなく、外部機関に講師として派遣することで、新たな経験や知識の修得、広いネットワークの構築を図る。</p> <p>また、多様な経験を積む職員を育成することで、同じ職場にロールモデルを形成し、将来のキャリアを描きやすい環境をつくる。</p>		

## Ⅱ 職員のモチベーションを高め、意欲的な取組を応援します！

職員の成長には、職場が「人を育てる場」という認識のもと、上司の支援ひいては上司が適切に指導・助言を行うことが極めて重要です。

アンケートの結果では、管理職者にとって重要と考える能力として「決断力」や「リーダーシップ」だけでなく「部下育成能力」や「調整力」が挙げられています。

性別・年代に関わらず、職員に多様な経験を付与し、チャレンジを応援することで、中長期的なキャリアイメージの育成をサポートします。

1	職員へ多様な業務を付与し、固定的な役割分担を見直します。		
対象	全職員	実施主体	消防総務課
内容	<p>母性保護に係る配慮、男性・女性共通に子の看護休暇や介護休暇制度等の活用を促進する。</p> <p>また、子育て期間中の職員に対し、大規模災害発生時の緊急参集要員の免除や子どもの預け先の確保等の子育て支援策の創設を検討するとともに、市長部局との連携を図る。</p>		

2	人材育成のための研修を実施します。		
対象	管理職	実施主体	消防総務課
内容	<p>「部下職員の人材育成」や「女性職員の人材育成」を管理職会議等のテーマとして取上げ、部下職員・女性職員の資質・能力・適性等を踏まえた中長期的なキャリアプランのサポートに管理職が意図的に関わり、支援できるようマネジメント能力の一層の向上を図る。</p>		

3	人事評価を効果的に実施します。		
対象	全職員	実施主体	消防総務課
内容	<p>職員の満足度や公務能率向上につながる人事評価制度を実施する。</p> <p>また、評価者や被評価者向けの研修を実施し、評価の信頼性を高め、その結果を人材育成等に活用するとともに、意欲や能力のある職員の登用を推進する。</p>		

### Ⅲ すべての職員が働きやすい職場環境を整えます！

すべての職員がワーク・ライフ・バランスを実現しつつ、意欲的に仕事に取り組み、組織力を高めるためには、職員一人一人が働き方を見直し、業務効率を向上させることが大切です。

疲労がたまり業務への意欲が低下し、心身の健康状態が悪化するようでは、効率的な業務を続けることができません。

そのためにも、次世代育成のための熊谷市特定事業主行動計画と整合性を図り、働きやすい職場環境を整えていきます。

1	年次有給休暇等の取得促進に努めます。		
対象	全職員	実施主体	消防総務課・管理職
内容	<p>休暇を取得しやすい環境をつくり、職員がリフレッシュや自己研鑽することで、自らの心身の健康につなげ、ポジティブに仕事に取り組むよう各所属で取りまとめている年次有給休暇取得計画表等を活用し、所属職員の休暇取得を促進させる。</p> <p>また、管理職は、部下職員の心身の健康維持について配慮し、休暇取得状況を把握するとともに、積極的に休暇を取得するよう働きかける。</p>		
2	業務の効率化を図り時間外勤務の縮減に努めます。		
対象	全職員	実施主体	消防総務課・管理職
内容	<p>職員は、日頃から時間外勤務の縮減に対する意識を持つとともに、管理職は時間外勤務が発生している事務内容の精査を行い、事務の軽量化を具体的に図る。</p> <p>また、週休日等の振替などにより、心身の疲労の軽減を図るとともに、労働時間の抑制を図る。</p>		
3	ハラスメントの発生を防止します。		
対象	全職員	実施主体	消防総務課・管理職
内容	<p>全職員が安心して勤務が出来るよう「熊谷市職員のハラスメントの防止等に関する要領」に基づき、ハラスメントの防止や排除のための措置をするとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には適切に対応していく。</p>		