

## 呉市消防局女性消防吏員活躍推進基本方針



消防でみつける、わたしの生き方。

平成30年4月

## 1 はじめに

この方針は、当局の女性消防吏員の活躍推進に関する基本的な方向性を明らかにすることにより、組織全体で認識を共有し、その取組の更なる推進を図るために定めるものです。

国においては、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を施行し、「1億総活躍社会」の実現に向け、潜在している女性力の活用をあらゆる分野において推奨しています。

消防分野においては、消防庁が「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会報告書」に基づき、消防サービスの向上及び消防組織の活性化を図るためには、女性消防吏員の活躍推進を大きく進める必要があるとの方向性を示しています。

当局においても、このような趣旨を踏まえ、これまで順次実施してきた取組を体系的に整理し、引き続き各種施策を計画的に推進します。

## 2 女性活躍推進の意義

女性を含めた多様な経験を有する職員が消防行政を担うことにより、子どもや高齢者、災害時の要支援者など、様々な状況にある多様な市民に対し、それぞれの状況に適したきめ細やかな消防サービスを提供することができます。

また、多様な視点から事象を捉えることにより活発な議論が促進され、組織の活性化が図られるとともに、育児や介護など、それぞれ異なる事情を持っていることを組織や同僚が理解し、支援する組織風土が醸成され、組織力の強化及び士気の向上につながります。

## 3 基本方針

当局は、消防の究極目的である市民の生命、身体及び財産をあらゆる災害や事故等から保護するとともに、火災又は地震等の災害による被害を軽減すること等の目的を実現するためには、女性消防吏員の更なる活躍が必要不可欠であるとの認識に基づき、女性消防吏員が将来にわたり安心して職務に専心できるよう、ソフト面、ハード面の双方から各種施策を推進します。

## 4 期間

第1期として、平成30年4月1日から平成40年3月31日までの10年間とします。ただし、社会環境の変化に伴い新たな施策や見直しが必要となったときは、その都度検討を行います。

## 5 取組項目

当局は、女性消防吏員の計画的な増員、適材適所を原則とした女性消防吏員の職域の拡大、ライフステージに応じた様々な配慮、幹部職員の意識改革の4項目を女性消防吏員の活躍推進施策として取り組みます。

## 【女性消防吏員の計画的な増員】

総務省消防庁は、平成38年度当初までに消防吏員に占める女性消防吏員の比率を5%に引き上げる数値目標を示していることから、次の取組を推進します。

### (1) 目標

当局は、平成38年度当初の女性消防吏員数を18名に目標設定し、今後8年間で10名を増員していきます。

#### 【算出根拠】

$$\begin{aligned} \text{増員数} &= \text{目標数} - \text{現員数} \\ &= (351人 \times 5\%) - 8人 = 17.55人 - 8人 = 9.55人 \approx \underline{10人} \end{aligned}$$

\*目標数は、平成29年4月1日現在の正規職員数で算出した。

### (2) 女性の採用拡大

#### ア 積極的なPR活動

女性消防吏員を増加させるためには、消防を職業として選択肢に含める女性を大幅に増やすことが必要です。

当局は、消防職場において女性が活躍しているイメージを誰もが容易に持つことができるよう、消防の業務内容、勤務条件等について、より積極的かつ広範囲にPRするとともに、説明会の開催を始めとした各種の取組を推進します。

#### イ 採用試験における身体的制限

当局は、地方公務員法の任用規定を始めとする関係法令を遵守し、採用試験において合理性のない身体的制限等を設けていません。

引き続き、適当でない制約により採用試験を受験する機会を制限することがないように、公正かつ平等な採用試験を実施します。

#### ウ 円滑な人事管理

当局において、これまで妊娠・出産した女性消防吏員は1名という状況ですが、出産に伴う産前産後休暇、育児休業等の取得を促すとともに、その期間中における消防体制の維持については、臨時的任用制度を活用し、代替職員を確保しています。

引き続き、女性消防吏員が出産・育児に専念できるよう、各種休暇や育児関連制度の活用を促進するとともに、代替職員の確保に努めます。

## 【女性消防吏員の職域拡大】

女性の従事業務については、妊娠や出産に影響があるとして、法令で有毒ガスや重量物関連業務への制限等が定められていますが、それ以外の場合、性別のみを理由とした従事業務の制限は認められていません。

女性消防吏員が、男性同様に幅広い職場においてその能力を発揮できるよう、次の取組を推進します。

#### (1) 意欲と適性に応じた人事配置

当局においては、女性消防吏員の配属先として、消防本部及び消防署の総務、予防、警防事務等の毎日勤務職場に限定することなく、消防隊、救急隊、指揮調査隊、指令業務等の隔日勤務職場にも配属しています。

引き続き、女性消防吏員の意欲と適性に応じた公正な人事配置を行います。

#### (2) 女性専用施設の整備

女性消防吏員が消防隊、救急隊等の隔日勤務職場で活躍するためには、生活スペースである休憩室、トイレ、浴室等の専用化を図り、プライバシーの保護に留意する必要があります。

当局においては、消防本部及び各消防署本署は整備が完了していますが、その他の施設は整備が図られていないのが現状です。

女性消防吏員の増員状況及び新たな配属先の検討状況との調和を図りながら、計画的な整備を推進します。

#### (3) 消防資機材等の改善

過酷な災害現場においては、高負荷の活動を長時間にわたって余儀なくされる場合があり、特に女性消防吏員は体力面で大きな負担が生じます。

当局は、現場活動における職員の負担軽減を図るため、装備品の軽量化を始めとする消防資機材のあり方について検討します。

また、妊娠期の女性消防吏員が、産前産後休暇等を取得するまでの間、身体的又は精神的に負荷を感じることをないよう、マタニティ執務服を含めた女性用被服のあり方について検討します。

### 【ライフステージに応じた様々な配慮】

女性消防吏員は、妊娠、出産といった女性特有のライフステージがあり、母性保護に係る人事上の配慮として、次の取組を推進します。

#### (1) 仕事と家庭の両立支援

当局においては、産前産後休暇、育児休業、子の看護休暇等、法令で規定された制度が整備されています。これらの制度の活用を幅広く周知するとともに、女性消防吏員が当該制度を活用しやすい職場環境を整備するなど、仕事と家庭の両立支援を推進します。

また、育児は女性だけでなく男性も行うべきものであることから、職場全体における超過勤務の縮減や男性消防吏員の育児関連制度の活用促進を図ることにより、思いやりのある職場環境の醸成に努めます。

さらに、育児中の職員は、大規模災害が発生した際、それぞれの育児環境により、緊急に応招することが困難な場合もあることから、緊急招集の免除等を始めとする支援のあり方について検討します。

## (2) 消防職務の継続支援

当局においては、女性消防吏員の採用開始から現在に至るまで、女性消防吏員が離職したケースはありません。しかし、ライフステージが進むにつれ、女性消防吏員が消防職務を継続しにくい状況が生じることも考えられます。その際、適切な助言が可能であり、かつ、気軽に相談することができる相談窓口を明確化するなど、支援体制の整備に努めます。

また、育児休業からスムーズに職場に復帰し、その後の自身のキャリアを積み重ねやすくするため、育児休業中の職員に対して業務関連情報を定期的に提供するとともに、育児休業期間が女性消防吏員にとって精神的な負担にならないよう、各種の取組を行います。

## (3) キャリアパスイメージ（※1）やロールモデル（※2）の提示

当局においては、女性消防吏員の採用開始時期が約10年前であることから、若年層の職員が多く、キャリアパスイメージを描きにくい状況です。

女性消防吏員が将来キャリアを描きやすくするため、女性消防吏員が多い他の消防本部の事例等を収集し、提供を行うなど、各種の取組を行います。

また、現在、女性消防吏員の管理職はいない状況ですが、より一層責任のある職位でその才覚を発揮できるよう、当面、消防司令補の階級を有する女性消防吏員数を増加させることを目標とします。

### ※1 キャリアパスイメージ

ある職位や職務に就任するために必要な一連の業務経験とその順序、配置移動のルート等のイメージのことです。

### ※2 ロールモデル

具体的な行動や考え方の模範となる人物のことです。

## (4) 研修機会の拡大

当局においては、**隔日勤務解禁前（※3）**の女性消防吏員はいない状況であり、特定職への登用についても特定業務の従事経験を要件として設定していないことから、能力の実証に基づき公平にキャリアを拡大することができます。

なお、当局は階級昇任について試験制度を採用していますが、職員が育児休業を取得したことにより、キャリアを形成する上で著しい障害とならないよう、各種の取組を行います。

さらに、消防大学校や消防学校における専門研修の活用や当局独自のスキルアップ研修を実施するなど、キャリア形成上必要となる専門性を高める機会の確保に努めます。

### ※3 隔日勤務解禁前

平成6年に女性労働基準規則の一部改正以前は、消防業務における女性職員の深夜業務への従事が規制されており、法的に女性が隔日勤務に従事することができない状況がありました。

#### 【幹部職員の意識改革】

幹部職員は、女性消防吏員の活躍推進の意義を深く認識し、それぞれの役割及び権限において、組織的に女性消防吏員の活躍推進に取り組むことにより、消防組織の充実・強化を図り、市民サービスの向上を図ります。

また、幹部職員は、自らが率先垂範して女性消防吏員の活躍推進に取り組むことにより、所属職員の意識変革を図り、女性消防吏員が安心して職務に専心することができる組織風土の醸成に努めます。

## 6 その他

女性消防吏員の活躍推進の主管課に消防総務課、補助機関に各所属庶務担当係を位置づけ、組織全体で女性消防吏員の活躍推進施策を着実に推進します。