

特定事業主行動計画

女性職員の職場環境について

— やりがいのある職場環境とは —

令和3年4月

新発田地域広域消防本部

はじめに

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が平成 28 年 4 月 1 日施行となり、当広域消防本部においても特定事業主行動計画が策定され、令和 3 年 4 月 1 日から後期計画を新たに策定することとなりました。

前期計画までの流れを継承しつつ、働き方改革関連法を反映しながら職員が働きやすい職場環境整備を目指すとともに、職員一人ひとりが仕事への意欲を高め、能力を十分発揮できるよう取り組みます。

1. 計画期間 令和 3 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 10 年間とし 5 年ごとの見直しを行うものとする。
2. 推進体制 働き方関連法案を反映し、新発田広域消防本部人材育成推進委員会における人材育成基本計画に本行動計画を反映させ、点検、評価等の実施により女性職員の職域拡大を図る。
3. 数値目標 令和 13 年度までに、採用者の女性職員の割合を令和 3 年度実績 4%より 2%以上引き上げ、6%以上とする。
＜取組内容＞
別紙 1 年度別職員採用計画において、女性職員を確保する。
4. 現状の分析と対策

当広域消防では、初めて女性消防職員を採用してから 18 年目を迎えており、その後の採用も含め、現在では 7 名の女性消防職員が現場で活躍している。

救急救命士の資格取得者の 5 名が主に救急隊員として現場活動に従事しており、他の 2 名は救急隊と消防隊を兼務し現場で活動している。

今後は、女性消防職員の職域拡大や、幹部・管理職への昇任などを視野に入れた取り組みが必要となっている。

(1) 女性職員の採用からの勤務状況

① 消防司令補 (採用 18 年目)

平成 15 年 4 月 1 日 消防士拝命

平成 15 年 5 月 15 日 救急救命士資格取得

平成 22 年 4 月 1 日 副士長昇任

平成 27 年 4 月 1 日 士長昇任

令和 3 年 4 月 1 日 司令補昇任

配属先 警防課 2 年・新発田署 8 年・予防課 2 年・聖籠分署 2 年
中央分署 2 年・通信室 1 年・胎内署 1 年

② 消防士長 (採用 14 年目)

平成 19 年 4 月 1 日 消防士拝命

平成 23 年 4 月 28 日 救急救命士資格取得

平成 26 年 4 月 1 日 副士長昇任

平成 31 年 4 月 1 日 士長昇任

配属先 聖籠分署 5 年・新発田署 4 年・胎内署 1 年・警防課 2 年
総務課 2 年

③ 消防士長 (採用 11 年目)

平成 22 年 4 月 1 日 消防士拝命

平成 26 年 4 月 28 日 救急救命士資格取得

平成 27 年 4 月 1 日 副士長昇任

平成 30 年 4 月 1 日 士長昇任

配属先 新発田署 7 年・予防課 1 年・聖籠分署 1 年・胎内署 2 年

④ 消防士 (採用 5 年目)

平成 28 年 3 月 30 日 救急救命士資格取得

平成 28 年 4 月 1 日 消防士拝命

配属先 聖籠分署 2 年・中央分署 2 年・新発田署 1 年

⑤ 消防士（採用4年目）

平成29年3月30日 救急救命士資格取得

平成29年4月1日 消防士拝命

配属先 胎内署3年・新発田署1年

⑥ 消防士（採用2年目）

平成31年4月1日 消防士拝命

配属先 新発田署1年・中央分署1年

⑦ 消防士（採用2年目）

平成31年4月1日 消防士拝命

配属先 新発田署1年・さくら分署1年

(2) これまでの経過

最初の女性消防職員として採用した平成15年当時は、女性仮眠室等の対応もない状態であったため、救命士資格があるにも関わらず本部警防課、日勤勤務としていた。その後新発田署救急仮眠室を女性専用仮眠室とし、現場対応の当番勤務に配属されたもの。その後7名の女性消防職員を採用しているが、その内1名については結婚し、通勤不可能な地域への居住となったことから自主退職している。平成22年に胎内署及び聖籠分署に女性対応のトイレ、仮眠室を整備し女性消防職員の配属を可能とした。

また、平成28年度に中央分署を新築、令和2年度には紫雲寺出張所と加治川出張所を統合したさくら分署を新築し、女性専用の仮眠室、トイレ、浴室を整備したことにより現在1名ずつの女性職員が勤務している。

現場配属での活動面をみると、5名が救急救命士資格取得者であり、救急隊での活動が中心であるが、他の2名については消防隊、救急隊を兼務し現場活動を行っている。

また、消防士拝命後に結婚し3人の子供を出産し産前産後休暇や育児休業を取得し子育てを行い、職場復帰をした職員が1名いる。この間の勤務は、

現場配属の当番勤務から本部日勤勤務とし、その後は総務課付とし長期休暇に対応した。

(3) 現状からくる問題点

- ・ 消防は階級組織であり、今後昇任が進むと士長、司令補の階級となり、現場活動においては、分隊長として現場対応が求められる。しかし、活動が救急主体のため救急以外の業務は経験不足が生じてくる。
- ・ 女性消防職員の職域を考えると、現在の現場の配属では警備人員に余裕もなく、産休や育休などの長期の休暇に対応できない。
- ・ 女性消防職員の活動に警防活動（消火活動、救助活動等）を取り入れることは、一般的には可能だが、ポンプ車に3名体制での出動となる当広域消防では、女性消防職員への負担が大きく検討が必要である。
- ・ 現在女性消防職員に対応できる庁舎は、本部、新発田署、胎内署、聖籠分署、中央分署、さくら分署であるが、女性専用の浴室が整備されているのは中央分署とさくら分署のみであり、庁舎の建て替えと同時に整備が必要になってくる。
- ・ 職員の採用計画を定めているが、受験者数が減少傾向にあると同時に、女性受験者がいない年もあることから計画通り進んでおらず、女性受験者を確保するようなイベント等を検討する必要がある。

(4) 女性消防職員の登用の検討

①職域の検討

【日勤職域】

各部署とも専門性が求められるため、複数年配置し育成する事が望ましい。

また、階級により課内の役割分担が明確であり、女性消防職員の希望や適正など考慮した配置が求められる。今後経験を積み、主任、係長、補佐、課長といった職責を女性消防職員が担うことを視野に入れ、限られた現場の昇任後の部署と違い、日勤職域は広く昇任後の部署の対応ができ、女性消防職員の意欲向上に繋がる部署である。

【当番職域】

現在活動の中心となっている救急活動では、女性としての目線と救命士としての専門性を生かし傷病者と接し、その活動内容は良好であり今後も継続させたい。また救急以外を見ると、指揮隊や4名以上で出動する新発田署、胎内署の消防隊などは活動に問題がないと考える。しかし、強靱な体力を必要とする救助隊及び特殊災害対応部隊への活動参加は無理であり、このため現場経験を考えると当番の職域では、女性消防職員は男性職員より限られた現場経験となる。今後は体力を問わない指揮隊や消防隊での活動の拡大に取り組み、分隊長や係長として災害現場での活動の検討が必要となる。

職域を検討すると、日勤職域と当番職域では活動の範囲において違いがあり、女性消防職員の育成や、意欲向上、また女性職員の出産、育児における長期休暇に対応するには日勤職域と当番職域のジョブローテーションにより双方の職域での人員配置を実施することが必要である。女性消防職員は現場においては限られた活動となるが、日勤職域の専門性を経験させプロの消防職員としての育成を図るとともに、出産や育児による軽作業や休暇などの必要な場合に備えることで、職場への不安を取り除き、安心して勤務できる環境整備が可能となる。

②階級と職域

【消防士・消防副士長】

日勤職域では係員として、当番職域では隊員や機関員として人員配置されている。消防職員としての基礎能力を身に付けさせ、各分野の経験を積むことで消防人としての基本的なスキルの向上を図る時期にあたる。また、年齢的には20代から30代前半にあたり、女性消防職員はこの階級での結婚や出産が多いと思われる。このため、採用後早い段階から日勤職域での配置を実施し、各分野での能力向上に取り組む必要がある。

【消防士長】

日勤職域では主任として、当番職域では係長、分隊長として活動してい

る。現在女性消防職員の活動の中心になっている救急分隊では、分隊長としての活動を担い、消防隊や指揮隊にあっては機関員としての活動となる。また、各職域で職員の指導に対応しなければならないことから、専門的スキルが必要とされる。

【消防司令補】

日勤職域では係長として外部への指導や職員指導があり、当番職域では、署の係長や分隊長としてリーダーシップが求められる。また、高い専門性が求められる時期であり、女性消防職員の適正を考えた配置が重要となってくる。

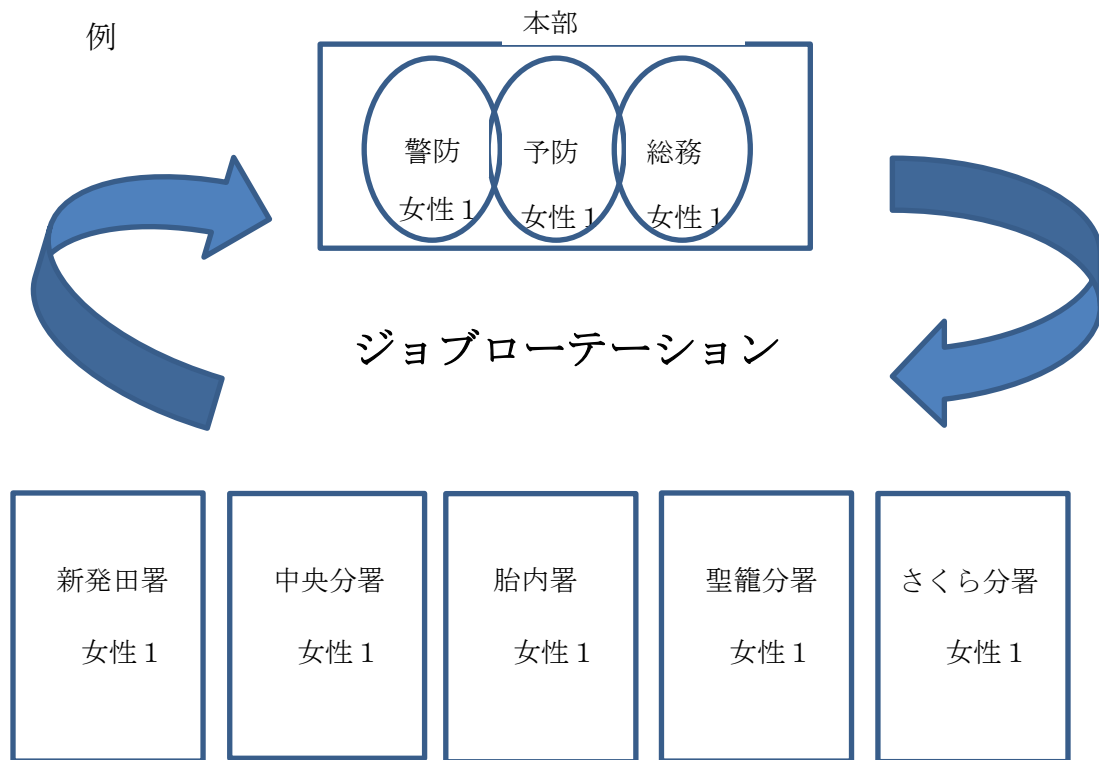
【消防司令】

日勤職域では主幹や課長補佐として、また当番職域では副署長、当直司令、分署長の職種となり、担当部署の責任者として職員をまとめ関係機関との連絡調整、打合せなど消防の代表としての活動が求められる。このため女性消防職員であっても、消防の責任者として強いリーダーシップが求められる。

(5) これからの取り組み

① 女性職員の増員

現在7名の職員が在職しているが、すべて現場の警防要員として活躍している。女性目線での救急対応は住民サービスの向上に繋がると考えており今後も活動人員を増やしたい。しかし、産休や育休での長期の休暇を必要とし、警備人員に大きな負担を与えることとなる。この問題の解決には、当番職域だけとなっている職員配置を日勤職域に人員を増員して配置し、出産や育児休暇などの必要な事態が生じて、警備人員に影響を与えないための配置転換を可能とする。また、日勤職域を経験することで、自分の適性を考え、将来の昇任などを見据えた取り組みを求める。



② 現場活動範囲の検討

現場活動で、女性消防職員の無理のない安全な活動は何か、分隊として活動する場合に役割分担をどこまで求めるかを検討し、女性消防職員の活動可能な範囲で現場での負担を軽減し、全職員が共通の認識をもって現場活動にあたる。

③ 庁舎環境の整備

中央分署、さくら分署以外の庁舎については仮眠室、トイレのみ整備した状態で配置を行っている。しかし、消防の24時間体制の勤務を考えると、女性職員に負担が大きい部分があることは確かである。

庁舎建設と同時に入浴や休憩スペースを整備し女性職員に配慮した職場環境の整備が必要である。

以上の取り組みを実施し、女性消防職員が災害現場で安心して活動ができ、昇任を見据えた職場環境を整備することで、女性目線での現場対応の機会を増やし、住民サービスの向上を図りたい。

5. 情報の公表

(1) 公表する情報

- ・採用した職員に占める女性職員の割合
- ・男女別の採用における競争倍率
- ・男女別採用実績
- ・職員に占める女性職員の割合
- ・男女別育児休業取得率
- ・職員一人当たりの時間外労働時間
- ・平均した継続勤務年数の男女の差異
- ・各階級にある職員に占める女性職員の割合
- ・年齢ごとの職員に占める女性職員の割合

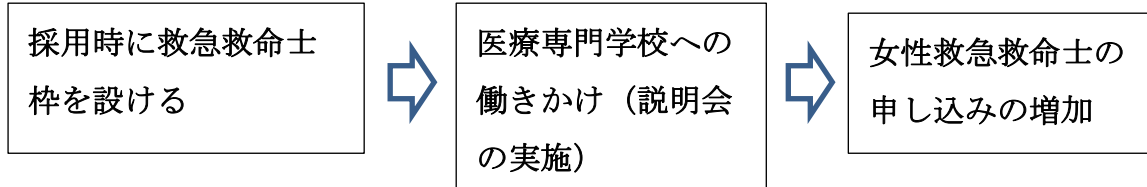
(2) 公表の方法

- ・新発田広域消防ホームページとする。

具体的な取り組み

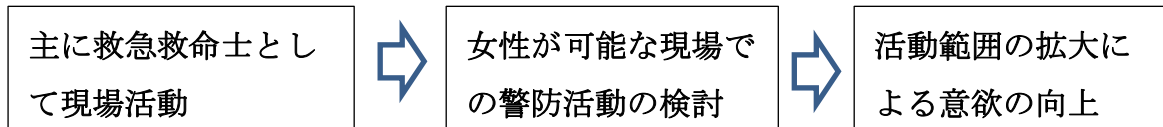
1. 増やす

- ・女性職員の採用を増やす・・現在の7名から目標10名

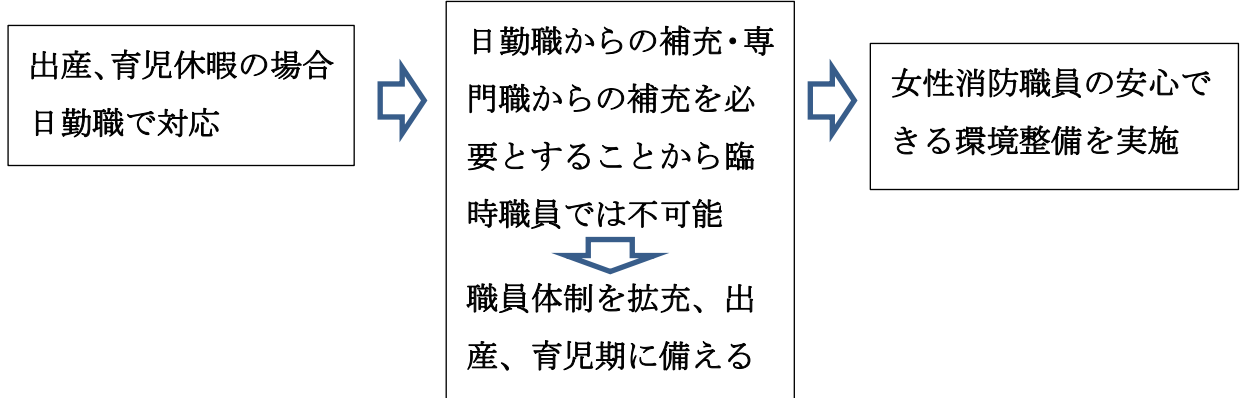


2. 満たす

- ・女性職員の活用職域の見直し、拡大



- ・女性職員の出産、子育てに備える



3. 育む

- ・女性管理職、専門職の育成

