

女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画【第1期】



令和3年8月

金武地区消防衛生組合

女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画【第1期】

令和3年8月26日
金武地区消防衛生組合
管理者 仲間 一

金武地区消防衛生組合(以下「本組合」という)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「本行動計画」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19条に基づき、金武地区消防衛生組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

本行動計画は、女性職員が活躍できる環境・働きやすい環境が実現できれば、多様性を受け入れる文化が醸成され、すべての者にとっても、活躍できる環境・働きやすい環境となり、結果として本組合の組織の活性化、地域防災力の強化につながるものとする。

I. 計画期間

法では、平成28年4月1日から令和8年3月31日までの期限立法である。これにより本行動計画の期間を令和3年度から令和8年度までの5年間に【第1期】とする。

II. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本組合は、女性職員が活躍、推進できる職場環境整備を継続して取組んでいくことを明確にし、特に必要に応じ本行動計画の整備、実施状況を精査し、改正を行うこととする。

III. 現状とこれまでの取組み

本組合の現状を分析し、女性職員採用がなかった要因及び女性職員の活躍の推進に向けたこれまでの取組み。

(1) 現状の女性職員数 (令和3年4月1日現在)

年度	総職員数	女性	女性の割合
昭和53年	35人	0人	0.0%
昭和56年	44人	0人	0.0%
昭和62年	47人	0人	0.0%
平成4年	50人	0人	0.0%
平成27年	58人	0人	0.0%
↓ 変動なし			
令和3年	58人(※)	1人	1.7%

(※) 沖縄県消防指令センター派遣職員は職員定数外とする。

(2) 女性職員の採用取組みが進まなかった要因

本組合は、昭和53年に組合設立。その後は平成4年までの14年間で15名の増員を実施している。

しかしながら、この間に県内消防本部では女性職員の採用はなく、本組合においても議論されていない。平成12年になり沖縄県内で初めて女性消防吏員が誕生している。

その後、本組合においては、退職者の前倒し採用を実施し、女性の応募もあったものの採用には至っていない。この背景には、特に予算面の確保が上げられると考えられ、各施設備品等の整備費の確保や女性専用の施設、資器材等の整備費、女性消防吏員を採用した場合の補填人員の確保に苦慮していることなどが現実的にあり、全国的にも同様な中小規模消防本部においては、現状で消防吏員自体の充足率が低いことも女性消防吏員の採用の取組みが進まない現状である。

(3) 女性職員採用に向けたこれまでの取組み

平成28年度4月に内閣府沖縄北部連携促進特別振興事業を活用して、恩納分遣所を移設建築し機能高度化運用開始しているが、その際に「女性専用仮眠室、シャワー室、トイレ等」を整備している。また、金武地区消防本部、消防署においては、女性専用トイレを2階及び屋外会議室隣接に整備した。

令和2年度に実施した職員採用試験では、体力試験において女性種目を設けるなどの女性職員採用に向けた取組みを実施している。

また、幹部職員等を含め現男性職員に女性職員の必要性の理解を求め、沖縄県が主催する研修等へ積極的に職員を派遣することや、消防庁が推進する「女性アドバイザー制度」を活用し、県外から現女性消防吏員を講師に招き研修会を企画、各署所、警備班単位でもディスカッションを推進するなどソフト面も合わせて諸課題の解決に取り組んできた。

IV. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標達成のための取組み

念願の女性職員は令和3年4月1日に誕生した。今後は「消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組みの推進について」（平成27年7月29日付け消防消第149号）総務省消防庁次長通知に基づき、令和8年（2026年）までに女性職員を5%に引き上げることを数値目標とする。

(1) 各年度の数値目標

令和3年度以降は女性職員の増員、目標値5%の達成に向けた各年度の目標値を以下のとおり設定し、令和8年度までに目標達成を想定している。

なお、令和6年度以降の女性採用については、増員ではなく前倒し採用での対応を予定しているが、本組合新庁舎建設検討委員会の協議会のなかで進めていきたい。

目標1 職員に占める女性職員の割合
令和8年度 5.0% を目指します。(令和3年度 1.7%)

年度	総職員数	女性	女性の割合
令和3年	58人	1人	1.7%
令和4年	58人	1人	1.7%
令和5年	58人	1人	1.7%
↓	(※) 前倒し採用時に検討する。		
令和8年	60人	3人	5.0%

(※) 令和4年～5年は職員採用なし。令和6年以降は前倒し採用実施。

(2) 目標達成への取組み

① 採用試験の広報

【過去の女性受検者の割合】

年度	総数	女性	女性の割合
平成28年	39人	0人	0.0%
平成29年	23人	0人	0.0%
平成30年	0人(※)	0人	0.0%
令和元年	31人	1人	3.2%
令和2年	30人	2人	6.6%

(※) 平成30年度は採用試験の実施なし

【取組みの方向性】

令和元年度から女性の応募も増えているが、1～2人の6.6%と未だに低い水準である。今後は、本組合ホームページや構成町村広報誌、デジタルサイネージ等を活用した視聴覚でより分かりやすく、女性でも活躍できる職場であることの理解を深める広報をしていく。

目標2 採用試験受験者総数に占める女性の割合
令和8年度 15.0%を目指します。(令和3年度 6.6%)

V. 本組合の課題と今後の行動計画

(1) 本組合の課題

本組合は組織の活性化、地域の防災力強化に向け女性消防吏員の増員を計画するが、施設、備品等整備のハード面、ハラスメント防止や福利厚生等のソフト面の強化確立が課題である。女性消防吏員を採用するにあたり、「結婚」「出産」「育児」とライフイベントに合わせて、長期の休暇を補填する職員を確保するための人員増員及び人材の育成も重要となる。

また、昨今は男性職員の育児参画も必要性が強く言われており、今後は全職員に対する「休暇」取得の推進にも関連した課題となっている。

(2) 今後の行動計画

施設、備品等整備のハード面の課題については、女性専用施設の整備に要する経費についての特別交付税措置（平成31年3月19日、消防庁・救急課）の検討や、本組合新庁舎建設検討委員会で協議されている補助金や起債対象施設整備、増員の検討を含め、構成3町村の負担軽減を図りながら財政部局との連携協議を進めたい。

以下を基本にハード面の整備を図る。

- ① 特別交付税措置
- ② 補助金、起債対応
- ③ 構成3町村との連携

【女性職員専用施設等の整備状況】 (令和3年4月1日現在)

女性専用施設	金武消防署	恩納分遣所	宜野座分遣所	消防本部
仮眠室・休憩室	×	○	×	×
浴室	×	○	×	×
トイレ	△(屋外)	○	×	○
洗面室	×	○	×	○
洗濯機・干場	×	×	×	×

ハラスメント、福利厚生等のソフト面については、総務省消防庁の実施している「女性消防吏員活躍推進アドバザー制度」を活用した研修会を令和3年8月に県外より女性消防吏員を招き開催予定であり、今後も定期的な研修会等を実施する。

「休暇」の取得推進については、以前からの重要課題であることを認識し、「育児休業」の取得も女性職員の採用に合わせた補填男性職員の増員を要望しながら消防力及び職員の士気の低下とならない計画的な職員採用、条例規則の整備を進めたい。

以下を基本にソフト面の整備を図る。

- ① 未整備の条例、規則、規程等の整備
- ② 育児休業等取得の説明、周知徹底
- ③ 男性職員の育児参加休暇取得の推進

【条例・規程・要綱等の整備状況等】

条例・規程等名		整備	取得率等 令和2年実績
1	ハラスメント防止等に関する規程	○	—
2	女性消防吏員の勤務に関する要綱	×	—
3	育児休業等に関する条例	○	0%
4	妊娠出産休暇（女性）	○	該当者なし
5	出産休暇（男性）	○	100%
6	育児時間休暇	○	0%
7	子の看護休暇	○	0%
8	健康診査休暇（女性）	○	該当者なし
9	病気休暇	○	100%
10	配偶者出産看護休暇（男性）	×	0%
11	妊娠障害休暇（つわり等）	×	該当者なし
12	配偶者出産時育児休業（男性）	×	0%
13	通勤緩和休暇（妊娠中）	×	該当者なし

※ 休暇の内容

3 育児休業等に関する条例

「地方公務員の育児休業等に関する法律」により、当該子が3歳に達する日まで休業することができる。

給与を支給しないが、期末手当、勤勉手当は勤務実績に応じ支給する。

第9条育児休業により不利益な扱いを受けることはない。その他、金武地区消防衛生組合職員の育児休業に関する条例（以下、「育児休業に関する条例」とする）及び規則による。

4 妊娠出産休暇（女性）

金武地区消防衛生組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下、「休暇等に関する規則」とする）第15条第5号及び第6号により出産前後8週間（有給）

5 出産休暇（男性）

休暇等に関する規則第 15 条第 9 号により、職員の妻の出産に伴い管理者が必要と認めるとき、3 日の範囲。

6 育児時間休暇

休暇等に関する規則第 15 条第 7 号により、生後 1 年に達しない子の保育に必要と認められる授乳等を行う場合（男性職員が取得する場合は、妻等が他の休暇を取得している時間以外の時間）に 1 日 2 回それぞれ 30 分以内。

7 子の看護休暇

休暇等に関する規則第 15 条第 10 号により、小学校就学始期に達するまでの子の看護を行う場合、1 年で 5 日の期間内。

8 健康診査休暇（女性）

休暇等に関する規則第 15 条第 8 号により、妊婦中の女性職員が保健指導又は健康診査を受ける場合妊娠 23 週までは 4 週間に 1 回、妊娠 24 週から 35 週までは 2 週間に 1 回、妊娠 36 週から出産まで 1 週間に 1 回、当該必要な時間。その医師の指示する必要な時間。

9 病気休暇

休暇等に関する規則第 14 条により 90 日（公務による疾病は療養に必要な期間）以内、同規則第 22 条第 2 項により 6 日を超える場合は医師の診断書を添える。

10 配偶者出産看護休暇（男性）

配偶者の出産の日から 14 日以内において 1 日を単位として継続又は分割して 5 日の範囲内の期間（医師又は助産師の証明等に基づく）

11 妊娠障害休暇（つわり等）

妊娠期間において 7 日を超えない範囲内で必要と認める日数（医師の診断書を添付すること。）

12 配偶者出産時育児休暇（男性）

当該出産に係る子又は小学校就学始期に達するまでの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合、分娩の予定日前 6 週間目（多胎妊娠にあつては 14 週間）に当たる日から分娩の日後 8 週間に当たる日までの期間内において、1 日又は 1 時間単位とする 5 日の範囲内の期間。

13 通勤緩和休暇（妊娠中）

妊娠中の女子職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母子の健康維持に重大な支障を与える程度に及ぶ場合、正規の勤務時間の始め又は終りにおいて 1 日を通じて 1 時間を超えない範囲内でそれぞれ必要と認める時間。

附則

この特定事業主行動計画は、公布の日から施行する。