

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画
(第1次計画)

佐倉市八街市酒々井町消防組合

平成28年4月

はじめに

少子高齢化、国内の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化が急速に進んでいます。男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつこれらの変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として「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日に施行されます。

佐倉市八街市酒々井町消防組合におきましても、この法律で定める特定事業主として、ここに本計画を策定し、キャリアを着実に重ねながら、女性、男性問わず、誰もが持てる力を発揮できる組織体制の構築を強力に推進して参ります。

組織体制構築の推進のためには総合的な取組が不可欠となりますが、その中でも、特に働き方の見直しが最も重要なこととなってきます。家庭責任の多くを女性が担っている現状がある中、少子高齢化の進展や共働き世帯の増加とともに、今後、男性も育児や介護といった家庭生活での役割を担う状況が増えていくものと考えられます。このように、男性も含めて、時間的制約のある職員の増加が見込まれる中、男女が共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍するためには、これまでの働き方を抜本的に見直さなければなりません。

その見直しは、所属長、職員、人事担当部門など、職場全体・組織全体での取組があって初めて達成されます。本計画では、目標を設定するとともに、その達成のための具体的取組を定めました。

誰もが時間的な制約を抱える可能性があるなか、職員相互の理解と協力によって、制約があっても個々のキャリアを諦めることなく、すべての職員があたりまえに輝ける職場になり、その結果、住民サービスが向上するよう、全員で歩を前に進めていきましょう。

平成28年4月

佐倉市八街市酒々井町消防組合消防長

1 本計画の位置づけ

「女性活躍推進法に基づく佐倉市八街市酒々井町消防組合特定事業主行動計画」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）第15条に基づき、佐倉市八街市酒々井町消防組合消防長が策定する特定事業主行動計画です。

2 計画の期間

本計画は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を計画期間とします。

本計画の終了時期に合わせて見直しを行い、次期計画を策定することとします。

3 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

本計画の策定にあたり、佐倉市八街市酒々井町消防組合における女性活躍の状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、佐倉市八街市酒々井町消防組合における女性活躍を推進するため、次の目標を設定することにしました。

(1) 消防吏員採用数

平成38年度当初までに女性消防吏員の占める割合を5%に引き上げます。

平成27年度実績2.69%（10人）より、2.31%引き上げ、19人にする。

(2) 管理的地位にある職員に占める割合

現在の女性消防吏員の階級別職員構成により、管理職的地位に到達するには相当な時間経過が必要であり、具体的数値は困難であることから、将来的に配置することで努力目標とします。

※ 管理的地位にある職員とは、「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」の定義に従います。概ね、消防本部の課長相当以上の職に就いている職員のことを指します。

4 女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取組

目標達成のためには、様々な取り組みが必要になります。佐倉市八街市酒々井町消防組合では、以下のことに取り組むことで、女性が今よりも活躍し、さらに男性も生き生きと仕事ができる組織になることを目指します。

(1) 固定的な性別役割分担意識によって、男女の職務配分・職務内容に偏りが出ないよう、職員に対する意識啓発を継続的に実施します。

職員が活躍するための能力向上を考えると、職場での職務行動に着目することが最も重要であると言われております。これまで乗り越えられなかった、または未体験の仕事の割り当てられ、試行錯誤しながらそれを乗り越えていく経験を繰り返していくことで、一步また一步と少しずつ成長していくという実感は、誰もが自らの過去を振り返ってみて思い当たるところがあるはずです。

もし性別によって割り当てられる職務に偏りがあつたとすると、それを通じた成長にも性別による偏りが生じることとなります。このような偏りが生じないよう、職務を配分する立場の職員も、配分される立場の職員もお互いに同じ認識の上で適切な職務配分のもと仕事ができるよう、職員に対する意識啓発を継続的に実施します。

もちろん、女性と男性では身体的な特徴が異なりますので、それらを考慮することは必要なことですが、個々の成長に繋がるような「職務経験の密度」に偏りが出ないように気を付けなければなりません。例えば、上司が部下を思いやって、子育て中の女性職員に簡単な仕事を割り当てるのが、実は本人のためにならないことがあるということに注意しなければなりません。

- (2) ダイバーシティ（多様性）を大切にした職場にするため、主に管理職を対象として研修等を実施し、意識改革を図ります。

ダイバーシティとは多様性と訳されます。男女という性別の違いだけでなく、年齢、価値観、学歴、未既婚、家族構成や家族状況、ライフスタイル、正規・非正規職員など、属性の違う職員が一つの職場でチームを組んで仕事をします。このような異なる属性を持った職員がお互いの違いを尊重し、受容することが多様な発想を生み、さらに様々な属性の職員が意思決定に参加することで、最終的には住民サービスの向上へとつながることとなります。そのような状態になった組織は、既に女性があたりまえに活躍している組織になっていると考えられます。その意味でダイバーシティの推進はこれからの職場運営には欠かせない要素となってきました。そのために、まずは職場の管理運営の責任者である、管理職に対し研修等を実施し、意識改革を図ります。

- (3) 時間外勤務を縮減します。

長時間労働を前提とした職場運営が女性職員活躍の障壁になることや、男性職員にとっても、育児や家事等の家庭生活への参画を阻害する要因になることから、時間外勤務縮減に取り組みます。具体的には、月の時間外勤務の上限を設定します。また、毎週水曜日をノー残業デーとして終業後30分以内の退庁を促します。

- (4) 主催研修を実施すると同時に、外部機関が実施する研修に女性職員を積極的に派遣します。

女性のキャリアアップ意識を高め、リーダーシップ等の手法を身につけることを目的として、女性職員を対象とした主催研修を実施します。また、女性職員を各種研修機関（消防大学校・市町村アカデミー・千葉県自治研修センター等）の女性幹部養成プログラムへ積極的に派遣します。

(5) 育児休業取得者へのフォローアップ

育児休業取得者のうち、希望する職員に庁内イントラネット掲示板の記事をメール転送する機能を提供することで休業時の情報共有を図り、職場復帰のフォローアップに資するようにします。