

女性職員の活躍推進に関する  
特定事業主行動計画

平成28年4月1日

宇部・山陽小野田消防局

# 目次

<b>1 計画策定の趣旨</b> . . . . .	<b>1</b>
<b>2 計画の基本的事項</b> . . . . .	<b>1</b>
(1) 取組の方向	
(2) 計画期間	
(3) 計画の対象	
(4) 推進体制	
<b>3 女性の活躍推進に関する現状と課題</b> . . . . .	<b>2</b>
(1) 採用者に占める女性比率	
(2) 女性職員の配置状況等	
(3) 管理職に占める女性比率	
(4) 勤続年数・年齢の男女差	
(5) 休暇の取得状況	
(6) 時間外勤務の状況	
(7) 仕事と家庭の両立を支援する制度の現状	
(8) 女性が勤務する環境の現状	
(9) 女性職員の意識（「アンケート調査」より）	
<b>4 女性の活躍推進に向けた取り組み</b> . . . . .	<b>7</b>
(1) 能力の適性が十分に発揮できるための「活躍支援」	
(2) 家庭生活と職業生活ができるための「両立支援」	
<b>5 女性活躍推進のイメージ</b> . . . . .	<b>14</b>
採用から管理職登用まで	
<b>【参考資料】女性職員の更なる活躍に向けた検討に係     るアンケート調査結果</b> . . . . .	<b>15</b>

## 1 計画策定の趣旨

女性が職業を通じて個性と能力を発揮して活躍することを推進し、男女の人権尊重や、急速な少子高齢化の進展、諸々の社会経済情勢の変化に対応でき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（平成27年法律第64号）（以下「法」という。）が、平成28年4月1日に施行されました。

同法第15条に基づき、宇部・山陽小野田消防局における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画について、消防長が定めるものです。

## 2 計画の基本的事項

### （1） 取組の方向

ア 計画推進の基本的な考え方

（ア）女性の活躍できる職場は、男性も活躍できる職場との考え方のもと、男女を問わず全ての職員がいきいきと活躍できる組織を目指します。

（イ）職員のニーズをきめ細かく把握し、実効性のある取組を進めます。

### （2） 計画期間

平成28年度から平成32年度までの5年間の計画期間とします。

### （3） 計画の対象

宇部・山陽小野田消防局職員を対象とします。

### （4） 推進体制

ア 女性活躍推進委員会

委員長を消防局次長、委員を各所属長として委員会を構成します。委員は、所属内に当該計画の周知を図るとともに、計画に定める事項の進捗状況や効果の検証を行います。また、所属における具体的な取組を率先して実行します。

イ 行動計画の改定

国の法制化や施策の動向等を踏まえ、必要に応じ、計画を見直すこととします。

### 3 女性の活躍推進に関する現状と課題

#### (1) 採用者に占める女性比率

職員採用は競争試験により行っており、この試験の受験資格及び試験内容において、女性にとって不利益は生じないものとしています。

職員採用 ～受験資格	① 年齢18歳から30歳まで（男女、救命士資格等制限なし） ② 採用後管内に居住できる人
職員採用 ～試験内容	① 一次試験：筆記試験（全国統一初級(高校卒業程度)）適性検査 ② 二次試験：体力試験（文科省新体力テスト6種目） ～男女別・20歳～24歳で採点 面接試験（試験委員による個別面接）

女性の採用実績は、宇部市及び山陽小野田市の消防事務の共同処理を開始した平成24年度から、次のとおりとなっています。

- 平成24年度 採用者数19人 うち女性0人
  - 平成25年度 採用者数 9人 うち女性1人
  - 平成26年度 採用者数14人 うち女性1人
  - 平成27年度 採用者数15人 うち女性1人
- 計 採用者数57人 うち女性3人 5.26%

また、旧宇部市消防本部では、平成12年度に2人の女性を採用しており、現在の女性職員は5人となっています。（定数298人 うち女性5人 1.67%）

今後は、当消防局職員を志望する女性が増えるよう、より一層の取組が必要です。  
なお、平成24年度からの採用試験の申込者数及び受験者数の状況は、次のとおりです。

（単位：人）

年度	申込者数			受験者数		
	男	女	計	男	女	計
平成24年度	79	1	80	68	1	69
平成25年度	78	2	80	65	2	67
平成26年度	78	4	82	67	3	70
平成27年度	99	3	102	78	3	81
女性の占める割合	2.91%			3.13%		

## (2) 女性職員の配置状況等

当消防局の勤務体制は、8時30分から17時15分まで勤務する毎日勤務と、8時30分から翌日の8時30分まで勤務する交替制勤務（隔日勤務・三部制勤務）で運用しています。

今後、適材適所へ職員を配置し、個々の能力を一層向上させ、消防力の強化を図ります。

なお、女性職員5人の配置状況等は次のとおりです。

項目	状況
配置人数	・ 5人
配置場所	・ 消防局総務課 1人 ・ 消防署救急隊 2人 ・ 消防署消防隊 2人
勤務形式	・ 毎日勤務 1人 ・ 交替制勤務 4人
年齢	・ 20歳～24歳：2人 ・ 25歳～29歳：1人 ・ 30歳～34歳：0人 ・ 35歳～39歳：2人
勤続年数	・ 0年～9年：3人 ・ 10年～19年：2人
子	・ 有：2人 ・ 無：3人
育児休業取得実績	・ 職員1：3回取得 計952日 ・ 職員2：1回取得 353日

(平成28年3月31日現在)

## (3) 管理職に占める女性比率

平成12年度から女性職員の採用を開始したことから、現状、管理職に就いている女性職員はいませんが、女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から、管理職に女性職員を登用することは主要な課題の一つに位置付けられます。

今後、更なる職域の拡大や、研修等を通じた人材育成に取り組み、女性登用を進める必要があります。

また、昇任するためには、昇任資格試験の合格が必須となることから、女性職員の昇任に対する意識付けも併せて進めていく必要があります。

### ● 昇任に対する女性職員の意識

「部下を持ち管理監督する立場になるまで昇任したいと思いますか。」のアンケート結果では、すべての女性職員が「思う」と回答しており、昇進に対する意欲は高いと思われます。今後、この意欲が失われないようフォローしていく必要があります。

● **管理職員の配置状況**

職階	職員数	平均年齢	平均勤続年数
消防長	1人	59.0歳	35.0年
次長級	3人	58.3歳	36.0年
課長級	11人	55.9歳	35.0年
課長補佐級	19人	52.7歳	34.6年
計	34人	56.1歳	34.8年

(平成28年3月31日現在)

(4) **勤続年数・年齢の男女差**

男性の方が勤続年数の長い職員の比率が高くなっていますが、これは女性の採用を平成12年度から開始したことにより生じるものです。

今後は、勤続年数、年齢のバランスも視野に入れた職員の採用について、検討する必要があります。

なお、平均勤続年数及び平均年齢は次のとおりです。

● **平均勤続年数** (平成27年4月1日現在)

- 男性職員の平均勤続年数 18.9年
- 女性職員の平均勤続年数 6.6年
- 全職員の平均勤続年数 18.7年

● **平均年齢** (平成27年4月1日現在)

- 男性職員の平均年齢 40.3歳
- 女性職員の平均年齢 28.4歳
- 全職員の平均年齢 40.1歳

(5) **休暇の取得状況**

平成27年の職員一人あたりの平均休暇取得日数は、9.2日で、毎年9日から10日で推移しています。

今後、男女を問わず、家庭生活の時間を営むための休暇取得を促進する必要があります。

なお、平成24年からの休暇取得状況は次のとおりです。

平成24年	9.5日
平成25年	10.1日
平成26年	9.4日
平成27年	9.2日

## (6) 時間外勤務の状況

平成27年度の職員一人あたりの月平均時間外勤務時間は、3.5時間で、減少傾向にあります。災害の件数及び規模により非常招集等の人数に変動が生じるため、当該年度によって、その時間が増減します。

しかしながら、今後、男女を問わず、一般事務に関する時間外勤務を縮減し、家庭生活を営むための時間にあてることを促進する必要があります。

なお、平成24年度からの1人あたりの月平均時間外勤務状況は次のとおりです。

平成24年度	4.8時間
平成25年度	4.3時間
平成26年度	4.2時間
平成27年度	3.5時間

## (7) 仕事と家庭の両立を支援する制度の現状

仕事と育児の両立については、育児休業をはじめとする各種制度が設けられています。また、介護についても介護休暇を利用することが可能であるなど、仕事と家庭の両立を支援する制度は整っていますが、この制度を活用しやすい職場環境を作ることが求められています。

### ● 育児・介護を支援する主な制度

項目	概要
特別休暇	①産前（出産予定日までの8週間以内） ②産後（出産日の翌日から8週間） ③生理（3日以内） ④妊産婦健康診断（妊娠23週まで：4週に1回） （妊娠35週まで：2週に1回） （妊娠36週以降：1週に1回） （産後1年まで：期間内に1回） ⑤妊娠中の通勤緩和（1日に1時間以内） ⑥育児時間（授乳等1日2回／1歳未満） ⑦子の看護（1年に5日以内／小学生まで） ⑧結婚（10日以内） ⑨出産補助（3日以内） ⑩育児参加（5日以内／出産8週間前後）
育児休業	・子が3歳に達するまで取得可能
部分休業	・子が小学校就業前まで取得可能（1日2時間まで）
介護休業	・対象家族1人につき通算93日まで取得可能

勤務時間	①早出遅出勤務（30分の繰上、繰下勤務） ・対象：小学校未就学の子、小学校就学で児童クラブ等を利用する子 介護を要する家族 ②育児、介護の請求者への1箇月24時間、1年150時間を超える 時間外労働禁止 ③育児、介護の請求者への深夜（22時から翌5時）労働禁止
------	---

● 育児休業・介護休暇の取得状況（単位：人）

	育児休業		介護休暇	
	男性	女性	男性	女性
平成24年	0	0	0	0
平成25年	0	1	0	0
平成26年	0	0	0	0
平成27年	0	0	0	0

(8) 女性が勤務する施設環境の現状

女性が勤務するための施設等として、毎日勤務では、専用の更衣室、トイレが必要であり、交替制勤務では、これに加えて、仮眠室、浴室、洗面室及び洗濯機等が必要となります。現状を把握し計画的に整備する必要があります。

● 女性職員用施設の状況

署所名	更衣室	仮眠室	トイレ	浴室	洗濯洗面	備考
消防局 宇部中央消防署	有	有	有	有	有	毎日勤務は3人まで可能 交替制勤務は6人まで可能
宇部西消防署	無	無	有	無	無	毎日勤務用改修は要検討 交替制勤務用に改修は不能
小野田消防署	有	無	有	無	無	交替制勤務用に改修は可能
山陽消防署	有	有	有	有	有	交替制勤務は2人まで可能
東部出張所	無	無	有	無	無	毎日勤務用に改修は不能 交替制勤務用に改修は不能
北部出張所	無	無	無	無	無	毎日勤務用に改修は不能 交替制勤務用に改修は不能
楠出張所	無	無	無	無	無	毎日勤務用に改修は不能 交替制勤務用に改修は不能
埴生出張所	無	無	無	無	無	毎日勤務用に改修は不能 交替制勤務用に改修は不能

- ※ 宇部市は楠出張所を、山陽小野田市は埴生出張所の建設を計画しています。
- ※ 男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済の変化に対応できる豊かで活力のある社会を実現するためには、消防の分野においても女性職員の増員と働きやすい職場環境を整備する必要があることは理解できるものの、総務省消防庁から、「女性消防職員の警防業務への従事に係る留意事項（平成16年3月消防消第53号）」により、有毒物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務について、より慎重に取り扱う必要があると通知されるなど、女性職員の活動範囲が限られていることも事実です。消防の業務の特殊性から、単に女性職員の増員するだけでは、消防力の低下を招くことも認識する必要があります。特に、出張所は配置人員が少なく、火災、救急、救助、すべての事象に初期対応しており、活動が制限される女性職員を配置する人力的余裕はなく、この条件の下では、比較的人員が多く、かつ、専門別に職員を配置している消防署への配属が望ましいことから、**女性職員が勤務するための施設整備について、出張所は対象外とします。**

## (9) 女性職員の意識

### (「女性職員の更なる活躍に向けた検討に係るアンケート調査」より)

子育てと仕事の両立等、女性職員を取り巻く様々な課題や、職務及び職場に対する意識等を把握することにより、今後の女性の活躍促進に資することを目的に平成28年1月に女性職員を対象にアンケート調査を実施しました。

交替制勤務を行うことができない時期や、将来的な昇進に関するイメージと意欲、また、仕事と家庭の両立等を調査内容とし、その結果、様々な今後の課題が把握できたところです。(調査結果の詳細については巻末資料参照)

## 4 女性の活躍推進に向けた取り組み

### (1) 能力の適性が十分に発揮できるための「活躍支援」

#### ア 女性職員の増加

女性職員の割合を法の期限である平成38年4月1日までに、総務省消防庁通知(平成27年7月29日付消防消第149号)の示す3.2%以上(298人×3.2%÷10人)にすることを目標とし、当計画期間の5年間で1%増の2.67%を目標値として設定します。

項目	現状値(H27年度)	目標値(平成32年度)
女性職員の割合	1.67%	2.67%

## イ 女性受験者の増加

多くの優秀な女性を幅広く採用できるように、受験者の女性の占める割合を5%以上にすることを目標として、職員募集案内やホームページ、また、採用ガイダンス等を活用し、「消防」の魅力と、女性にとっても働きやすい職場であることのPRに努めます。

項目	現状値（H27年度）	目標値（平成32年度）
採用試験受験者数の女性の割合	3.13%	5.0%

## ウ 女性の管理職への登用

### （ア）職域の拡大

女性の管理職への登用に向けて、女性が配置されていない職務、ポストへも積極的に女性を配置するなど、職域の拡大を進めます。

### （イ）意欲と能力のある女性職員の積極的な登用

男女を問わずすべての職員が最大限能力を発揮できるように、適材適所の人員配置を基本としながら、将来的に管理職に占める女性の割合を拡大し、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に進めます。

### （ウ）昇任に対する意識付け

日頃から、女性職員に昇任に対する意識付けを行い、昇任資格試験等への意欲的な取り組みを醸成します。

## エ キャリア形成支援

### （ア）きめ細やかなキャリア形成支援

経験や専門性を活かした任用を通じ、多様なキャリア形成を支援し、個々の女性職員が能力や適性を十分に発揮できる環境づくりを進めます。

### （イ）職員研修の充実

#### a 女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修の充実

管理職の登用については、女性職員自らがキャリア形成に向けた意識やマネジメント能力を高める必要があることから、ひとづくり財団等で実施する職員研修に女性職員を積極的に受講させます。

#### b 消防関係研修への派遣

消防業務に関する幅広い知識・技術の習得を図るため、消防大学校や山口県消防学校で行われる研修、また、救急救命に係る各種研修に女性職員を積極的に派遣します。

## オ 先輩職員に相談しやすい環境作り

女性の活躍推進を目的としてメンター制度を導入することで、キャリア形成上の課題解決や職場での悩みの解決をサポートすることができ、女性メンティが前向きにキャリア開発に取り組めるようになります。また、女性のロールモデルは、身近な目標として、女性職員の意欲を引出し、成長を促すことに繋がります。

当該制度の導入について、別途検討することとします。

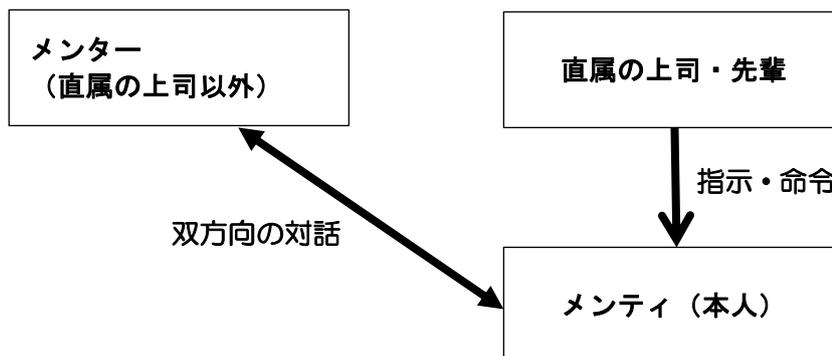
### ●メンター制度

メンター制度とは、豊富な知識と職業経験を有した職場の先輩職員（メンター）が後輩職員（メンティ）に対して行う個別支援活動です。キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たします。

職場の上司は業務の指示・命令を行い、組織目標の達成を行います。それに対しメンター制度は、経験豊かなメンターが双方向の対話を通じて、メンティのキャリア形成上の課題解決や悩みの解消を援助して個人の成長をサポートする役割を果たします。具体的には、定期的にメンターとメンティとが面談（メンタリング）を重ね、信頼関係を育む中で、メンターはメンティの抱える仕事上の課題や悩みなどに耳を傾け、相談に乗ります。そして、メンティ自らがその解決に向けて意思決定し、行動できるよう支援します。

メンター・メンティの関係は職場において自然に発生する、先輩・後輩間の育成的な人間関係を制度的に作り上げるものです。いわば、斜めからの支援といわれているメンター制度においては、基本的にメンターは、仕事の指示・命令を下し、評価を行う利害関係のある直属の上司や先輩ではなく、異なる職場の先輩職員がメンターになることが一般的です。

#### メンター・メンティの関係イメージ



#### 《効果》

メンター制度は、メンティのモチベーションの向上はもちろん、メンター自身もメンティへの支援を通じて、人材育成意識が向上するなど、メンティ、メンター双方のメリットがあります。このほか、人材育成を重視するという職場のメッセージとなることや、部署を超えたメンター、メンティのマッチングにより、組織横断的な連携・ネットワークが可能となり、組織風土の活性化に繋がることがあげられます。

## ●ロールモデル

ロールモデルは、職員各自がモデルにしたい人材のことであり、性別や職位など特定の人ではありません。また、ロールモデルは必ずしも一人とは限らず、例えば、発想の豊かな人、交渉能力の高い人、事務処理や綿密な仕事に長けている人など、自分が不足している知識や身に付けたい態度・行動に応じて、複数の人をロールモデルとすることもできます。

### 《効果》

- ① 将来のビジョン、キャリアが描きやすくなりチャレンジ意欲が高まる。  
女性の先輩職員が少ない、女性管理職がない、女性が少ない職域などの職場において、女性職員を意識的に育成することは、女性職員に対して将来のビジョンやキャリアを描きやすくします。継続して働き、積極的なキャリア開発や仕事へのチャレンジ意欲に繋がり、その結果、育成された女性がロールモデルとなることが期待されます。
- ② 女性が活躍できる風土づくりに繋がる。育成された女性がロールモデルとして活躍し、それに続く後進の女性職員を増やすことで、組織風土を変えていくことができます。また、中長期的にひとりでも多くのロールモデルとなり得る女性を育成していくことは、メンターの養成にも繋がるなど、人材育成の好循環を作りだし、女性が活躍できる職場風土を醸成することになります。

### 【メンター制度とロールモデルの位置付け】

OJT、Off-JT、自己開発といった教育訓練は、知識やスキルの習得が中心となります。メンター制度は、メンターがメンティに対して、組織への適応を高めながら、主体的に取り組むよう動機付けを図ることでキャリア開発を支援する役割を担います。一方、ロールモデル自体は職場の人材育成に位置付けられるものではありませんが、職員の手本や目標、あるいは先駆者として精神的支柱となるものであり、ロールモデルは人材育成そのものであると考えることもできます。

## オ セミナー等の開催

女性職員の意識や取り巻く課題を把握するために、アンケート調査のほか、意見交換会を開催します。

また、女性の活躍推進セミナー等を開催するなど、男女を問わず、女性の活躍を阻害する要因や改善方策について、考えていくこととします。

## カ 管理職員の意識醸成

女性の更なる活躍推進のためには、所属内の効率的なマネジメントや働き方の見直し、職域の固定化の排除等、管理職員自らが高い意識を持つことが重要であることから、様々な機会を捉えて継続的に管理職員の意識の醸成に努めます。

## キ 施設等の整備

女性職員が勤務できるよう、各消防庁舎に専用の更衣室、トイレ等の必要な施設整備を行います。また、洗濯機や乾燥機など、設備面においても整備を進めます。

なお、これについては、消防庁舎等の修繕計画と照らし合わせながら、進めていくこととします。

## (2) 家庭生活と職業生活ができるための「両立支援」

### ア 両立支援に係る制度・仕組みの充実

家庭と仕事の両立を支援する制度は整っていますが、構成市の状況及び職員ニーズを把握しながら、制度や運用の改善について検討していきます。

### イ 働き方の改革

#### (ア) 休暇の取得促進

女性の活躍推進のためには、消防局、消防署、また、男女を問わず、家庭生活の時間を営むための休暇の取得を促進することが大きな課題です。休暇取得を踏まえた業務計画や複数人での業務遂行等、休暇を取得しやすい環境作りに努力します。

#### (イ) 時間外勤務の縮減

女性の活躍推進のためには、消防局、消防署、また、男女を問わず時間外勤務を縮減することが大きな課題です。勤務時間内で円滑に業務を遂行し、業務終了後は家庭生活の時間が営める環境作りに努力します。

組織の生産性を高める観点からも、管理職員には限られた時間で成果を上げる業務マネジメントが求められるところであり、研修等を通じマネジメント能力を高めるとともに、継続的に意識の醸成を図ります。

更に、業務の効率化など、仕事の省力化を図り勤務時間内労働をモットーとして、家庭生活と職業生活の両立支援に繋がります。

#### (ウ) 働く場所と時間の柔軟化

育児や介護など、様々な個人の状況に対応しながら職務に対応するためには、働く場所や時間を画一的なものではなく、柔軟化することが有効な手段の一つとされています。将来的に、ICT技術（テレワーク）やフレックスタイム制の導入など、国や県、構成市の状況及び消防業務の特殊性を踏まえて検討していきます。

### ウ 男性の育児等への参加

#### (ア) 意識の醸成

女性の活躍を推進するためには、男性も積極的に育児等に関わることが重要であることから、育児等に係る休暇制度等の活用など、男性職員の意識の醸成に努めます。

また、休暇等を取得するためには、職場の理解が不可欠であり、全職員に仕事と家庭生活の両立に対する理解を深め、休暇を取得しやすい雰囲気作りに努めます。

#### (イ) 育児休業の取得促進

両立支援に係る制度の周知や職場の雰囲気作りを進めながら、男女を問わず、育児休業の取得の促進に努めます。

### エ 両立支援制度の活用に係る不安の解消

#### (ア) 育児休業中の適切な職場情報の提供

育児休業中の職員が職場から離れていることに対する不安を感じることがないように、休業中の職員に対して職場から適時適切に業務情報等の提供を行います。

#### (イ) 復帰後のキャリアデザインのサポート

育児休業等からの復帰時期や復帰後の働き方等について、管理職員と情報を共有し、復帰後、育児や介護を行いながら円滑に仕事に従事することができる環境作りに努めます。

#### (ウ) 代替職員の確保

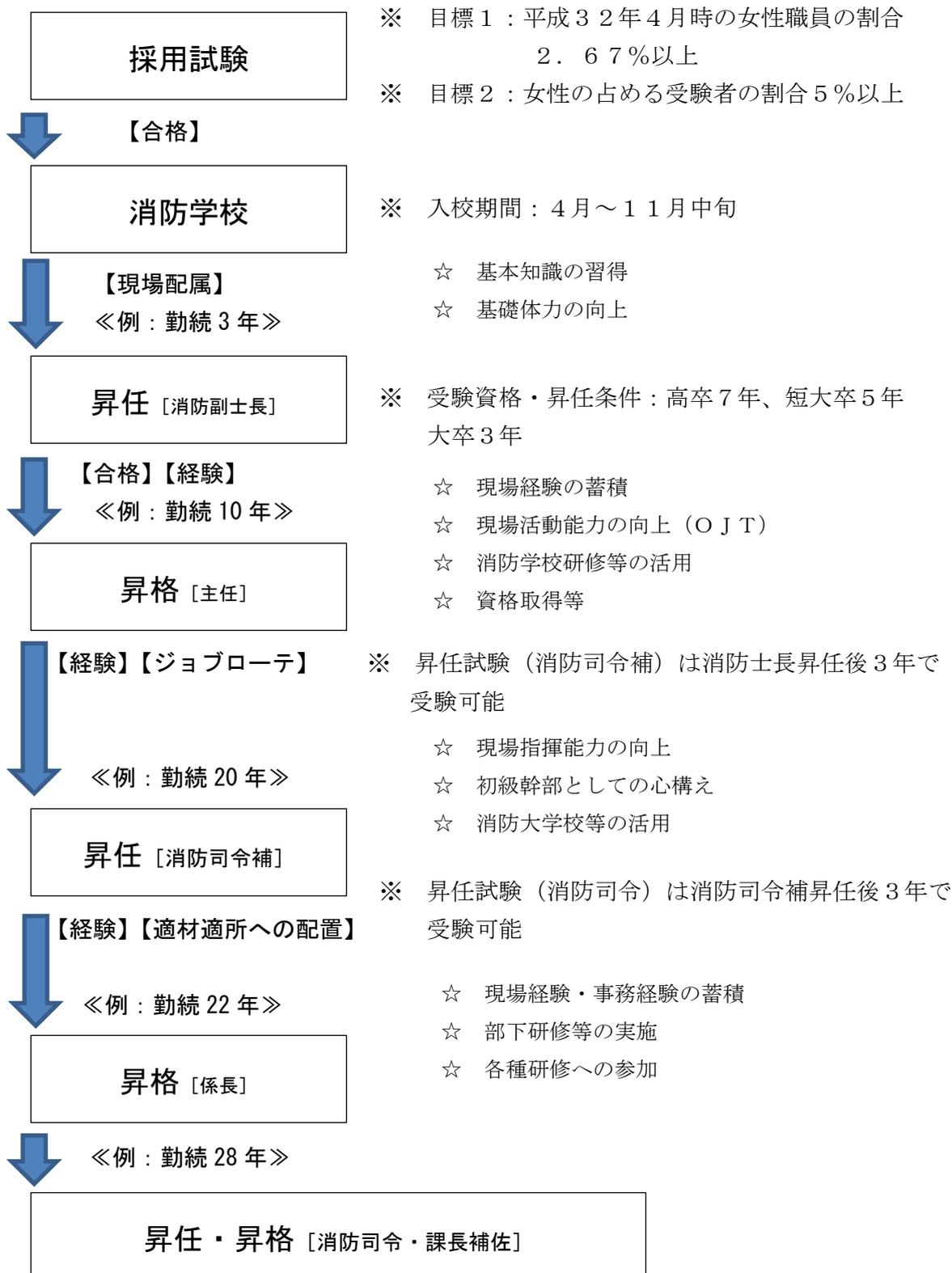
女性職員が安心して育児休業するためには、業務を代替する職員の確保が重要であることから、育児休業代替任期付職員の採用を検討するなど、代替職員の確保に努めます。

活躍支援	両立支援
<p><b>目指す姿</b></p> <p>能力や適性を十分に発揮、組織の活性化</p>	<p><b>目指す姿</b></p> <p>育児、介護等の家庭生活と職業生活の両立</p>
<p><b>具体的取組</b></p> <p>[職員採用]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性受験者の増加：目標 2.67%</li> <li>・女性受験者の割合：目標 5%</li> </ul> <p>[女性の管理職への登用]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職域の拡大</li> <li>・意欲と能力のある職員の積極的な登用</li> <li>・昇任に対する意識付け</li> </ul> <p>[キャリア形成支援]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・きめ細やかな支援</li> <li>・職員研修の充実</li> </ul> <p>[相談しやすい環境作り]</p> <p>[セミナー等の開催]</p> <p>[管理職員の意識醸成]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・効率的な業務マネジメント</li> </ul> <p>[施設等整備]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性職員が勤務するために必要な施設等整備</li> </ul>	<p><b>具体的取組</b></p> <p>[両立支援に係る制度・仕組の充実]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・構成市の状況を注視</li> <li>・職員のニーズに即した制度の検討</li> </ul> <p>[働き方改革]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・休暇の取得促進</li> <li>・時間外勤務の縮減</li> <li>・働く場所と時間の柔軟化</li> </ul> <p>[男性の育児等への参加支援]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・意識の醸成</li> <li>・育児休業の取得促進</li> </ul> <p>[両立支援制度の活用に係る不安の解消]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業中の適切な職場情報の提供</li> <li>・復帰後のキャリアデザインのサポート</li> <li>・代替職員の確保</li> </ul>



女性職員が活躍できる職場作り

## 5 女性活躍推進のイメージ（採用から管理職登用まで）



## 参 考 資 料

### ○ 女性職員の更なる活躍に向けた検討に係るアンケート調査（取りまとめ結果）

#### 1 調査概要

##### (1) 調査目的

子育てと仕事の両立等、女性職員を取り巻く様々な課題や職務及び職場に対する意識等把握することにより、今後の女性の活躍推進に資することを目的に実施したものです。

##### (2) 調査日

平成28年1月14日（木）

##### (3) 調査対象

当消防組合の女性職員

##### (4) 調査方法

アンケート用紙（当該アンケートの趣旨等を説明後に実施）（全40問）

##### (5) 回収率

100%

#### 2 調査結果（抜粋）

[質問ごと、最も多い回答に◎、他の回答に○を付しています。また、コメント欄は主なものを記載しています。]

##### 【交替制勤務等について】

問1	（現在の御自分の勤務形態にかかわらず）女性消防吏員が交替制勤務を行うことができない期間があるとすれば、それはいつだと思いますか。※複数回答可	
回答	①結婚して以降	
	②妊娠から出産するまで	◎
	③出産から子どもが保育園（幼稚園）等に入るまで	○
	④出産から子どもが小学校に入るまで	
	⑤出産から子どもが小学校中学年になるまで	○
	⑥出産から子どもが小学校を卒業するまで	
	⑦その他（具体的に記入してください。）	○
	1. サポートとしてくれる家族がいることが大前提だが、本人の希望があればいつからでも良い。 2. 家庭の状況による。 3. 夜間、保護者が不在などで子の世話ができなければ、子全員が中学校を卒業するまでは困難である。 4. 子が高校生になっても親が子を守ることが必要な場合は、高校生以上でも困難と考えている。	

問2	消防隊（ポンプ隊）1隊4名のうち、何名まで女性を配置可能と考えますか。	
回答	① 1人	<input checked="" type="radio"/>
	② 2人	<input type="radio"/>
	③ 3人	<input type="radio"/>
	④ 4人	<input type="radio"/>
	⑤ 配置しないほうが良い	<input type="radio"/>
	⑥ わからない	<input type="radio"/>
	⑦ その他（具体的に記入してください。）	<input type="radio"/>

問3	救急隊1隊3名のうち、何名まで女性を配置可能と考えますか。	
回答	① 1人	<input checked="" type="radio"/>
	② 2人	<input type="radio"/>
	③ 3人	<input type="radio"/>
	④ 配置しないほうが良い	<input type="radio"/>
	⑤ わからない	<input type="radio"/>
	⑥ その他（具体的に記入してください。）	<input type="radio"/>

問4	<p>消防の業務（予防、警防等を問わない）のうち、特に女性に向いていると感じる業務はありますか。次から選択し、そのように考える理由も記入してください。</p> <p>※複数回答可</p> <p>なお、⑪を選択した場合は、具体的な業務を記入してください。</p>	
回答	① 特にない	<input type="radio"/>
	② 庶務（総務）	<input checked="" type="radio"/>
	③ 予防	<input checked="" type="radio"/>
	④ 消防隊（ポンプ隊）	<input type="radio"/>
	⑤ 救急隊	<input checked="" type="radio"/>
	⑥ 救助隊	<input type="radio"/>
	⑦ 指揮隊	<input type="radio"/>
	⑧ 指令（通信）	<input checked="" type="radio"/>
	⑨ 潜水	<input type="radio"/>
	⑩ 航空救助	<input type="radio"/>
	⑪ その他（具体的に記入してください。）	<input type="radio"/>
<p>1. 体力に関係のない業務に適している。特に救急、指令業務は、不安や焦りのある住民の方に安心感を提供できる。</p> <p>2. 対人を主とする業務について、女性の柔らかさや包容力を発揮できる。</p> <p>3. 細やかな心配りが必要とされる業務に適している。</p>		

【キャリア等について】

問5	現在の業務について、どのように感じていますか。 ※以下の項目について、①非常に思う ②そう思う ③どちらでもない ④それほど思わない ⑤まったく思わない の5段階で回答してください		
回答	ア やりがいがある。	①非常に思う	<input checked="" type="radio"/>
		②そう思う	<input checked="" type="radio"/>
		③どちらでもない	<input type="radio"/>
		④それほど思わない	
		⑤まったく思わない	
	イ 自分がやりたかった業務である。	①非常に思う	<input checked="" type="radio"/>
		②そう思う	<input checked="" type="radio"/>
		③どちらでもない	<input type="radio"/>
		④それほど思わない	
		⑤まったく思わない	
	ウ 適正な評価がなされている。	①非常に思う	
		②そう思う	<input checked="" type="radio"/>
		③どちらでもない	<input type="radio"/>
		④それほど思わない	
		⑤まったく思わない	

問6	あなたは、部下を持ち管理監督する立場になるまで昇任したいと思いますか。		
回答	①思う	<input checked="" type="radio"/>	
	②思わない		

問7	あなたは、昇任について、同じ本部の男性職員との違いを感じますか。		
回答	①感じる	<input checked="" type="radio"/>	
	②感じない (わからない)	<input type="radio"/>	

問8	あなたは、人事配置について、同じ本部の男性職員との違いを感じますか。		
回答	①感じる	<input checked="" type="radio"/>	
	②感じない		

問9	あなたは、消防で定年まで働きたいと思いますか。		
回答	①思う	<input checked="" type="radio"/>	
	②思わない		

問10	あなたは、女性が“やりがい”を持ちながら働き続けるための支援として必要だと思われるものはなんでしょうか。あてはまるものすべて回答してください。 ※複数回答可	
回答	①男性（配偶者等）の出産・育児、介護等ライフイベントへの理解・参加	○
	②管理職や職場の職員の「仕事と家庭の両立」「キャリアアップ」への理解・配慮	○
	③女性の活躍事例（ロールモデル）の紹介	○
	④女性職員の職域拡大	○
	⑤仕事と家庭の両立支援制度の充実	○
	⑥仕事上の悩みや問題等を相談できる上司や同僚	◎
	⑦メンター制度 ※メンター制度：豊富な知識と経験を有した職場内の先輩職員（メンター）が、後輩職員（メンティ）に対して行う個別支援活動。キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たす。	
	⑧交替制勤務など働き方の見直し	
	⑨その他（具体的に記入してください。）	○
1. 定時で業務が終了し全員が帰れるように、業務の見直しが必要である。		

【採用等について】

問11	消防の職場に女性はもっと増えるべきだと思いますか。	
回答	①思う	◎
	②思わない	○
1. 同じ係や同じ時間帯に自分以外の女性がいると安心する。 2. 職場内が明るくなる。 3. 男性には相談しにくい。 4. 消防は対人の職業であるため、女性は必ずプラスになると考えている。 5. 女性だから出来る仕事がある。 6. 女性が増えすぎるのは良くない。 7. 女性ではできないことがあるのは確かであり、一概に「増えるべき」とは言えない。 ただ、自らが消防職員になりたいと思う女性が増え、それに伴い女性職員が増えることは良いことと思う。		

問 1 2	女性が増えないのは何故だと思いますか。※複数回答可	
回答	①体力が必要で女性が能力を発揮しにくい職業だから	<input type="radio"/>
	②女性が働く職場というイメージがないから	<input checked="" type="radio"/>
	③一般に消防の業務内容がわかりにくいから	<input type="radio"/>
	④消防機関による採用等広報の不足から	<input type="radio"/>
	⑤24 時間交替制の勤務形態だから	<input type="radio"/>
	⑥その他（具体的に記入してください。）	<input type="radio"/>
	1. 一般的に、また組織内部でも、体力が無いから無理というイメージが強いから。	

問 1 3	女性消防吏員が増えることのメリットはどのようなことだと考えますか。 ※複数回答可	
回答	①女性吏員が働きやすくなる	<input type="radio"/>
	②男女を問わず働きやすい職場環境となる	<input type="radio"/>
	③職員の士気が上がる	<input type="radio"/>
	④防災指導・救急（応急手当）指導などをよりきめ細かく行うことができる	<input type="radio"/>
	⑤救急活動時に女性傷病者に安心感を与えることができる	<input checked="" type="radio"/>
	⑥消防業務全般において住民へのサービス（接遇等）が向上する	<input type="radio"/>
	⑦その他消防業務の向上を図ることができる	<input type="radio"/>
	⑧特にメリットはない	<input type="radio"/>
	⑨その他（具体的に記入してください。）	<input type="radio"/>
	1. 女性と働くことで、働く女性への理解が広がり平等意識が培われるため、男性職員の育児や家事への参画が拡大することが期待できる。	

問 1 4	女性応募者を増やすための方策として何が必要だと思いますか。※複数回答可	
回答	①女性をターゲットにした広報の充実	<input type="radio"/>
	②女性の職域拡大	<input type="radio"/>
	③男性職場というイメージの払拭	<input checked="" type="radio"/>
	④その他（具体的に記入してください。）	<input type="radio"/>
	1. 既婚、未婚、子持にかかわらず、働ける職場であるというアピールは必要である。 2. 女性の職域拡大を実践（又は予定）するという広報活動	

【結婚・出産・子育てについて】

問 1 5	あなたにとって、結婚・出産・子育ては、仕事と家庭を両立させる上で大きな困難となると考えますか。	
回答	①思う	<input type="radio"/>
	②思わない	<input checked="" type="radio"/>
	未記入	<input type="radio"/>

問 1 6	今後、女性職員を増やしていくためには、交替制勤務を続ける体制を確保することも必要と考えられます。これを踏まえ、交替制勤務を続ける（又は開始する）ためには、組織としてどのような支援等が不可欠であるとあなたは考えますか。 ※複数回答可
回答	<input type="radio"/> ①育児期間中は交替制勤務へ配置しないこと <input checked="" type="radio"/> ②緊急時に子どもを預けるところ（例えば、ベビーシッター補助制度など） <input type="radio"/> ③育児等の相談窓口 <input type="radio"/> ④特に必要ない <input type="radio"/> ⑤どのような支援があっても無理 <input type="radio"/> ⑥その他（具体的に記入してください。） 1. 家族の理解を得るための情報公開（事例紹介） 2. 男女を問わず全職員を対象とした保育所の設立

問 1 7	問 1 6 の支援は、どのくらいの期間そのような支援が必要と思いますか。
回答	<input type="radio"/> ①保育園等に入るまで <input checked="" type="radio"/> ②小学校入学まで <input type="radio"/> ③小学校中学年まで <input type="radio"/> ④小学校卒業まで <input type="radio"/> ⑤その他（具体的に記入してください。） 1. 家庭の状況による。

問 1 8	子どもがいることで、大規模災害等が発生した場合、直ちに職場に参集することは困難と感じますか。
回答	<input type="radio"/> ①非常に困難 <input checked="" type="radio"/> ②困難 <input type="radio"/> ③困難ではない

問 1 9	仕事中的子どもの保育は、主に誰がしていますか。また、誰がすることになりそうですか。※複数回答可
回答	<input type="radio"/> ①配偶者 <input checked="" type="radio"/> ②親などの親族 <input checked="" type="radio"/> ③託児施設 <input type="radio"/> ④ ベビーシッター <input type="radio"/> ⑤その他

【庁舎施設等について】

問 2 0	所属する施設（寝室・更衣室・浴室等）に、不満を感じますか。	
回答	①感じる（洗面室）	○
	②特に感じない	◎

問 2 1	消防業務を行う上で、女性の現場活動等を配慮した被服や資機材等が必要と思いますか。	
回答	①必要	◎
	②特に必要ない	○
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 資機材の軽量化</li> <li>2. 高所に手の届く踏み台</li> <li>3. 女性規格の被服（活動服、救急服、救助服、編み上げ靴）</li> <li>4. マタニティ用被服</li> </ol>	