

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、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。

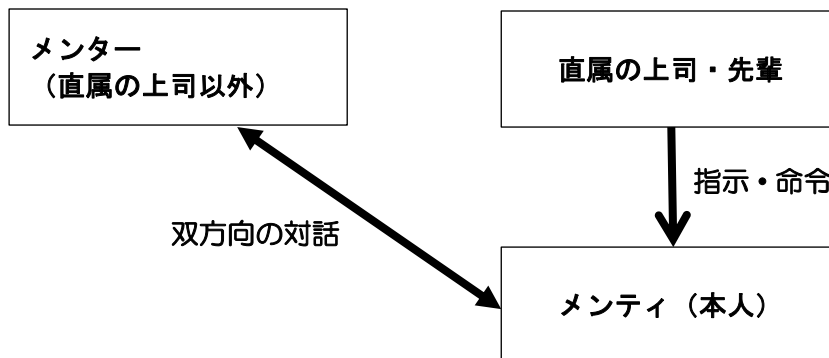
●メンター制度

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



女性職員が活躍できる職場作り