

東京消防庁特定事業主行動計画

～女性職員の更なる活躍とライフ・ワーク・バランスの推進に向けて～

令和6年3月

東京消防庁

目 次

第1章 行動計画の概略

1 策定の経緯 1
2 行動計画の更新に当たって 1
3 位置付け 2
4 計画期間 2
5 推進体制 2

第2章 行動計画の目指すもの

1 取組の方向性 4
2 女性職員の更なる活躍とライフ・ワーク・バランスの 推進に向けた数値目標 5

第3章 後期行動計画期間中に推進する取組

1 重点的に推進する取組 7
2 計画期間中に推進する取組 9

第1章 行動計画の概略

1 策定の経緯

当庁においては、昭和47年に女性消防吏員の採用を開始して以来、男女平等、女性の社会的地位向上等の社会情勢を踏まえ、段階的に女性消防吏員の職域を拡大し、平成18年には、毒劇物等に係る災害対応を主任務とする特殊な業務などを除き、従事する職務の制限を撤廃するとともに、採用試験における男女枠を撤廃するなど、女性職員の更なる活躍に向けた職場環境作りを促進してきた。

また、ライフ・ワーク・バランスの推進に当たっては、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）に基づき、東京都と協働して「東京都職員次世代育成支援プラン」（前期：平成17年4月から平成22年3月まで、後期：平成22年4月から平成27年3月まで。以下「次世代プラン」という。）を策定し、次世代育成の観点による「仕事と生活の調和」に係る取組を進めてきた。

さらに、次世代プランの計画期間が満了した平成27年4月からは、従来の「仕事と生活の調和」に加え、「キャリア形成」と「職場の危機管理」の3点を主軸に据えた「東京都職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン」として改定し、各種支援制度の導入などの充実を図り、職員の士気向上を基盤とした都民サービスの向上を図ってきた。

このような中、平成27年の政府における最重要政策の一つとして「全ての女性が輝く社会」の実現が位置付けられ、「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「女性活躍推進法」という。）が平成27年8月に成立し、各事業主で女性の活躍に向けた「行動計画」の策定が義務付けられ、総務省消防庁における、「女性消防吏員の更なる活躍に向けた検討による報告書」の中で、各消防本部における女性消防吏員割合の目標値が示されるなど、更なる女性活躍に向けた取組の推進が求められることとなった。

これらの社会情勢などを踏まえ、当庁においても、これまでの女性消防吏員に対する職域拡大の状況や、育児・介護等の各種支援の現状について精査・分析し、女性職員の更なる活躍はもとより、全職員に対する、より良い職場環境の実現に向けた取組を検討するため、「女性職員の更なる活躍及び次世代育成支援に向けた検討委員会」を設置して、今後の取組を行動計画として取りまとめることとした。

2 行動計画の更新に当たって

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境の整備をより推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」（令和元年法律第24号）が令和元年5月に成立し、あわせて、女性活躍推進法に係る関連法令等が改正された。主な改正点は、次のとおりである。

(1) 女性の活躍に向けた課題

女性の活躍に向けた公的部門における課題として、長時間勤務の是正等の働き方改革、性別にかかわらず職員の機会付与と適正な評価に基づく登用

及び男性職員の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進について、積極的に取り組む必要があるとされた。

(2) 女性の職業生活における活躍に関する状況の把握・課題の分析

女性の職業生活における活躍に関する状況の把握する事項（必須把握項目）及び必要に応じて把握する事項（任意把握項目）が見直され、女性活躍状況をより具体的に把握・分析することとなった。

(3) 女性の活躍に関する情報の公表事項

定期的に公表しなければならない情報について、公表内容及び公表項目数が見直され、公表事項が強化された。

また、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの行動計画の進捗状況の分析・検証を行ったところ、行動計画の方向性は継続しつつ、社会情勢の変化等に合わせ、一層効果的な取組の推進が必要になってきたことから、平成28年度からの取組を継続しつつ、その中から特に重点的に推進していく取組を抽出する等、行動計画において推進する取組の見直しを行い、行動計画を更新した。

さらに、令和6年3月、これまでの取組状況や出産支援休暇及び育児参加休暇取得率に係る目標の早期達成等を踏まえ、新たな目標を再設定するなど、女性職員の更なる活躍促進及びライフ・ワーク・バランスの推進に向け、より実効性の高い計画として行動計画の数値目標を一部改訂し、「女性職員の更なる活躍はもとより、全職員が活躍できるより良い職場環境の実現」という行動計画の理念を継承しつつ、より一層推進していく。

3 位置付け

本行動計画は、次世代育成支援法第19条及び女性活躍推進法第19条の規定に基づき、東京消防庁消防総監が策定する特定事業主行動計画である。

4 計画期間

次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく行動計画策定指針において、10年間の期間での計画とされる中でも一定期間を区切って計画を実施することが望まれていることから、本行動計画の計画期間は、前半を平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間（以下「前期行動計画」という。）とし、後半を令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間（以下「後期行動計画」という。）とする。

5 推進体制

本行動計画を着実かつ包括的に推進するため、女性職員の更なる活躍及び次世代育成支援に向けた推進委員会及び同幹事会を設置し、実施状況の進捗を管理するとともに、各取組による総合的な効果の検証を実施する。

【推進体制の確保】

女性職員の更なる活躍及び次世代育成支援に向けた推進委員会

委員長	人事部長
副委員長	参事(人事課長)
委員	副校長 参事(企画課長) 参事(安全推進課長) 参事(総務課長) 参事(警防課長) 参事(防災安全課長) 参事(救急管理課長) 参事(予防課長) 参事(装備課長) 参事(航空隊長) 財務課長 安全技術課長 施設課長 職員課長 厚生課長 人事部長が指定する女性管理職員

同幹事会

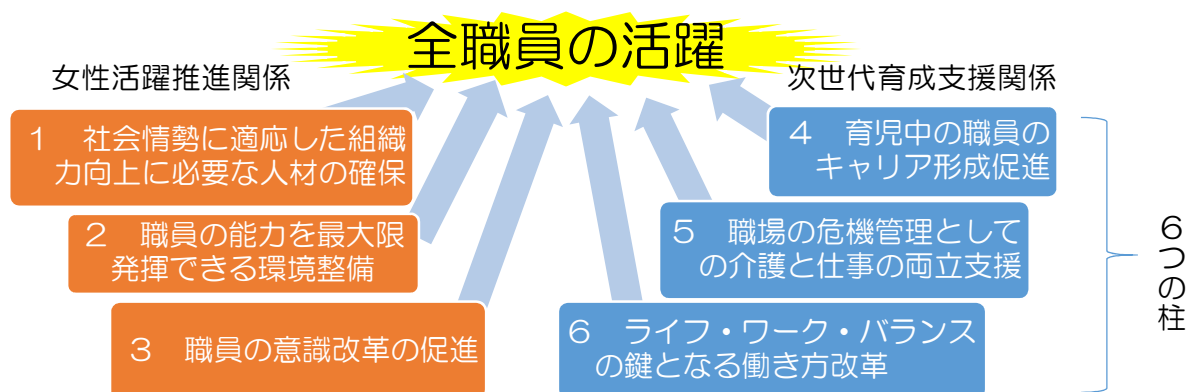
幹事長	参事(人事課長)
副幹事長	職員課長 厚生課長
幹事	企画課計画係長 財務課予算係長 安全推進課安全推進係長 安全技術課安全技術係長 総務課庶務係長 施設課計画係長 人事課人事係長 警防課警防係長 防災安全課防災安全係長 救急管理課救急管理係長 予防課予防係長 装備課管理係長 校務課計画係長 人事部長が指定する女性職員

事務局	人事課人事係 職員課勤務制度係 厚生課厚生係
-----	------------------------

第2章 行動計画の目指すもの

1 取組の方向性

女性職員の更なる活躍とライフ・ワーク・バランスの推進に向けて、女性活躍推進の観点から「社会情勢に適応した組織力向上に必要な人材の確保」、「職員の能力を最大限発揮できる環境整備」及び「職員の意識改革の促進」の3つの方向性と、次世代育成支援の観点から「育児中の職員のキャリア形成促進」、「職場の危機管理としての介護と仕事の両立支援」及び「ライフ・ワーク・バランスの鍵となる働き方改革」の3つの方向性の合計6つを柱として行動計画を推進することで、女性職員の更なる活躍はもとより、全職員が活躍できるより良い職場環境の実現を目指していく。



- (1) 社会情勢に適応した組織力向上に必要な人材の確保
少子高齢化等の社会環境の変化に伴い、働き手が多様化し、更に社会全体で女性労働者の雇用需要が拡大する機運の中にあって、採用試験において必要な人材を確保するために、より多くの女性の受験者を確保し、より資質の高い女性の採用者を確保する取組を推進していく。
- (2) 職員の能力を最大限発揮できる環境整備
適材適所により職員の能力を発揮していくために、施設状況等により女性職員の配置に偏りが生じることがないように、必要により施設・設備の整備を計画的に推進していく。
- (3) 職員の意識改革の促進
本取組に関する理解などに、性別、世代等において意識の浸透に差が生じないように、あらゆる取組を推進していく。
- (4) 育児中の職員のキャリア形成促進
当庁の幅広い分野において、女性職員も含め、意欲と能力のある職員は誰もがより一層活躍できる組織としていくため、育児中の職員のキャリア形成の支援を行っていく。
- (5) 職場の危機管理としての介護と仕事の両立支援
管理監督者等の職場の中核を担う職員が突然直面することになりかねない介護と仕事の両立の問題は、職員個人の問題としてではなく、職場の危機管理の観点から捉える必要がある。職員が突然直面する介護にも対応し、負担を軽減するための、介護と仕事の両立支援を推進していく。

(6) ライフ・ワーク・バランスの鍵となる働き方改革

当庁における課題がますます高度化・複雑化する中で、職員のライフ・ワーク・バランスを実現していくためには、これまでの研修や自己啓発等による職員一人一人の生産性向上や定時退庁等を推進する取組に加えて、新たな取組が必要となる。

そのため、職員や職場の状況に応じて柔軟な働き方が可能となる勤務時間制度やライフ・ワーク・バランスの重視など、職員の働き方改革を推進していく。

2 女性職員の更なる活躍とライフ・ワーク・バランスの推進に向けた数値目標

女性職員のみならず全職員が働きやすい職場環境の整備と多様な人材の活躍による組織力の強化を実現する項目として、「消防吏員に占める女性消防吏員の割合」及び「出産支援休暇及び育児参加休暇取得率」の2つについて数値目標を前期行動計画にて設定していたところである。

令和6年3月、全職員が能力を発揮しながら、生活と仕事の両立が可能な職場環境づくりを更に促進するため、以下の数値目標を設定し、実現に向けて取り組んでいくこととした。

数値目標

目標1	消防吏員に占める女性消防吏員割合	令和8年度当初までに 8%以上
目標2	管理職に占める女性職員割合	8%以上
目標3	出産支援休暇取得率 育児参加休暇取得率	各年度 100%
目標4	男性職員の育児休業取得率	令和7年までに50% (1週間以上の取得率) 令和12年までに85% (2週間以上の取得率)

目標1 消防吏員に占める女性消防吏員の割合

総務省消防庁が、全国的な数値目標（消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率を令和8年度当初までに5%に引き上げる）を達成するために、各消防本部が定める数値目標の目安として「平成27年4月時点における女性消防吏員比率を10年間(平成28年度から令和8年度当初まで)で倍増させること」を示している。

これを踏まえ、当庁においても、平成27年4月時点における女性消防吏員比率を倍増とする12%を目指し、積極的に女性消防吏員の活躍推進に取り組んでいく。

一方、取組の推進に当たり、女性消防吏員数の急激な増加による影響を考慮し、各世代間において偏りのないバランスのとれた人員構成が必要であること。

また、女性消防吏員の意欲と配置実態に則した適材適所の配置が必要であることを踏まえ、令和8年度当初までに達成すべき目標を8%以上に設定し、女性消防吏員の更なる活躍の場の確保を図る。

目標2 管理職に占める女性職員の割合

女性職員のキャリア形成促進に向け、男女が共同して参画することが可能な組織体制の整備を目的として、管理職に占める女性職員割合の目標を8%以上に設定し、女性職員の管理職登用に取り組むことにより、女性職員が意欲と能力を十分に発揮し、より一層活躍できる職場環境の実現を図る。

また、同時に管理職の前の段階である各職層への女性職員の登用及びキャリアに対する意識・能力の向上を積極的に促進し、これらの層の職員の更なる底上げを図り、将来的に管理職となる女性職員の裾野を着実に広げていく。

目標3 出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率

出産育児に携わる女性職員への負担軽減とともに、男性職員の家族とのきずなについての意識醸成、働き方に関する意識改革を通じた、職場全体の意識改革を目的として、平成28年度から令和7年度までの間、それぞれの年度の目標として、出産支援休暇の取得率及び育児参加休暇の取得率を100%に設定し、男性職員の家庭生活（家事・育児等）への参加を促進し、働き方改革の推進及び育児等の家庭生活に理解ある風土の醸成を図る。

目標4 男性職員の育児休業取得率

令和5年6月に「こども未来戦略方針」が閣議決定され、国家公務員及び地方公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標が引き上げられるとともに、同日付で総務省から消防職員についての目標が示され、各消防本部は男性職員の育児休業取得率の数値目標を設定し、一層の取得促進に取り組むこととされている。

これを踏まえ、当庁においても令和7年までに1週間以上の取得率を50%、令和12年までに2週間以上の取得率を85%とする数値目標を設定し、男性職員の更なる家庭生活（家事・育児等）への参加を促進することにより、育児に理解ある職場環境づくりを推進する。

第3章 後期行動計画期間中に推進する取組

1 重点的に推進する取組

前期行動計画期間中における行動計画の進捗状況を分析し、また、女性活躍推進法に係る関連法令等の改正趣旨を反映した結果、行動計画で推進する取組について、次のとおりの課題を抽出した。

課題1

女性消防吏員割合がこのままのペースで推移すると令和8年度当初までに8%以上の目標達成は厳しい状況を受けて、女性消防吏員割合の増加に向けて採用試験応募者数を増加させるとともに、幅広い働き方に向けた採用方法等を検討する必要があること。

課題2

女性職員が勤務できる環境が整っている出張所に女性職員が配置されていない現況が確認できたことから、女性職員が本署・出張所等の勤務場所に関わりなく活躍できる環境を整備するとともに、勤務環境が整っている庁舎への女性職員の配置への理解を得ていく必要があること。

課題3

特に女性職員について、出産・子育て期に入る以前の時期にやりがいを感じられる等の職務経験の有無が、育児休業等を経ても高い意欲を保ったまま職場復帰できるかを左右すると考えられることから、女性職員の職務に対する、やりがい・意欲等を維持しながら、計画的な育成やキャリア形成支援を推進する必要があること。

課題4

女性活躍推進法に係る関連法令等で男性職員の家庭生活(家事及び育児等)への参加促進について取り組む必要があると示されたことから、男性職員が出産支援休暇・育児参加休暇等の休暇制度を活用して家庭生活に参加する雰囲気醸成のために、管理職員をはじめとした職員の意識改革を推進する必要があること。

課題5

女性活躍推進法に係る関連法令等で長時間勤務の是正等の働き方改革が示されたことから、全職員のライフ・ワーク・バランス推進のために、長時間勤務を常態化させないよう、管理職員をはじめとした職員の意識改革を推進する必要があること。

上記5つの課題解決のために、後期行動計画期間中において、平成28年度から推進している取組の中から、以下の事項に関する取組を重点的に推進していく。

(1) 女性職員の確保

女性職員採用者数の増加を目指し、社会情勢に対応した採用募集広報の拡充等の採用試験応募者の増加を意識した取組を推進するとともに、幅広い働き方に向けた採用方法として、定年前に退職した職員については再採用を実施する。

また、入庁した女性職員が本署・出張所等を問わず様々な場所で活躍できるように、引き続き施設・設備を計画的に整備するとともに、性別によらない職員の配置への理解を促進していく。

関連取組【計画期間中に推進する取組 (1)ア、イ、ウ (4)ア、イ (6)イ】

(2) 性別によらないキャリア形成機会の付与

ロールモデル等を活用してキャリア形成を充実させる等、早期に計画的なキャリア形成ができるよう支援を行うことで、やりがいを感じられる職務経験を積ませるとともに、妊娠・出産・育休等を経てもキャリア形成への意欲を保てるような両立支援体制の促進を行う。

関連取組【計画期間中に推進する取組 (2)ア、イ】

(3) 男性職員の家庭生活への参加促進

男性職員が家庭生活に参加するために休暇等を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機となるとともに、組織にとっても、多様な人材を活かすマネジメント力の向上や、子育てに理解ある職場風土を形成する観点からも重要となる。

そのため、男性職員の育児等のための休暇の取得促進を図るとともに、管理職員をはじめとして男性職員が家庭生活に参加することへの理解ある職場風土の醸成への意識改革を推進する。

関連取組【計画期間中に推進する取組 (5)ア、イ、エ】

(4) 働き方改革関連の推進

男性職員・女性職員を問わず、全職員が家庭生活と仕事の両立ができる職場を作るためには、ライフ・ワーク・バランスの推進が重要になるが、特に、長時間勤務を是とする職場風土の改善をはじめとした働き方改革が重要となる。超過勤務上限を超える職員の把握等の勤務管理を徹底するとともに、長時間勤務を常態化させないよう管理職員をはじめとした職員の意識改革を推進する。

関連取組【計画期間中に推進する取組 (5)ウ (6)ア】

2 計画期間中に推進する取組

(1) 社会情勢に適応した組織力向上に必要な人材の確保

ア 女性応募者数の増加を意識した募集広報活動の実施

オンライン上での業務説明会やロールモデルを活用した採用説明会の実施のほか、リクルーターによる募集広報活動及び消防署による職員募集推進体制の構築等、社会情勢に対応した採用募集広報の取組を充実させ、女性応募者数の増加を意識した積極的な募集広報活動を実施する。

イ 当庁ホームページの効率的な活用

当庁採用案内のページと女性職員活躍推進に関する状況を公表しているページを相互リンクする等、当庁ホームページを効果的に活用した採用広報活動を実施し、女性求職者が具体的な活躍のイメージを描けるようにする。

ウ 幅広い働き方に向けた採用方法等の検討

育児や介護等を理由としてやむなく定年前に退職した職員について再採用を実施するとともに、より幅広い働き方を選択できるように、採用方法等について継続的検討を実施する。

(2) 職員個々の能力の向上、効果的な活用

ア 早期キャリアプランの形成支援

出産・子育て期に入る以前の時期に女性職員がやりがいを感じられる職務経験を積み重ねることで、育児休業を経ても、仕事への高い意欲を保ったまま復帰できる可能性が高まることから、採用後から3年間の短期的なキャリア例を提示した講義の実施等、初任教育の充実により、早期キャリアプラン形成支援を行う。

また、若年層職員に対し、広くキャリアプラン形成の参考となる職員との交流機会を設けることにより、具体的な将来像を描くことで、職務意欲の向上を促進する。

イ 復帰者向け研修等の拡充及び復帰支援体制の構築

業務復帰直前及び復職後等を捉えた研修等を検討するとともに、職員ごとの復帰支援計画の推進や両立に資する執務資料の掲示等により、出産・育児等のライフイベントを経た職員の所属における復帰支援体制を構築する。

ウ 職務意欲・能力向上に向けた人事評価の徹底

職務意欲・能力の向上のため、引き続き、適正な人事評価が行われるよう、人事評価事務処理手引書等により徹底する。

(3) 多様な職員の能力を一層活用するための体制の構築

ア 適材適所の人事配置の推進

女性活躍の機会を付与し、女性活躍の可能性を広げるため、各署所の女性配置可能人員を精査した上で、女性職員の意欲、能力及び適性を踏まえた適材適所による人事配置を推進する。

また、ジョブローテーションの実施による幅広い視野を持つ人材の育成と、専門性の高い知識・技術を有する人材の育成を両輪で推進し、それぞれの活躍が見込まれる職務への積極的な配置を行う。

- イ 会計年度任用職員等の活用
会計年度任用職員や任期付職員を活用するための制度等について検討する。
職種統合や時差勤務等の制度改正及びその定着を図り、働き方の多様化を推進する。
- ウ 短時間勤務者等が活躍できる人事配置の検討
育児・介護等を理由とした勤務地、希望職務等を考慮した人事配置の実施等、短時間勤務者等がより活躍できるような適材適所の人事配置について継続的に検討する。
- (4) 職員の能力を最大限発揮できる環境の整備
 - ア 女性職員の配置促進に必要な施設等の検討
各署所における女性職員の配置等の実情を精査し、配置促進に必要な整備等を抽出し、施設等の不足が女性職員配置の妨げとなっている状況と整備に係る規模等を勘案し、施設整備等の優先順位と実施時期を検討する。
 - イ 仮眠室の個室化の検討
感染防止及び各部の交替制勤務員の男女の人員を考慮し、仮眠室の個室化について検討する。
 - ウ 資器材・個人装備の性能向上に向けた検討
資器材・個人装備について、適材適所の配置を踏まえ、各活動内容に応じた性能向上に向け、女性職員の体力面等をサポートする観点から、検討及び検証を行う。
- (5) 生活と仕事の調和に向けた職場環境作りの推進
 - ア 育児等に対する支援体制の充実
育児に関する相談制度のPRや職員相談員への教養等により、育児に対する不安軽減に向けた支援体制を充実する。
 - イ 介護に関する理解の醸成と不安軽減のための周知
介護に関わる制度や相談体制等の周知を図る等、育児と同程度に介護支援体制を充実することで、職員相互の介護に関する理解を深め、職員への介護に対する負担や不安を軽減する。
 - ウ 生活と仕事との両立に向けた働き方改革の推進
適正な勤務管理の周知、福利厚生事業の周知、適切な相談者の確保等を推進することにより、職場全体における生活と仕事の両立に向けた働き方改革を推進する。
- エ 男性職員の家庭生活への参画推進
男性職員の家庭生活への参加のための各種休暇制度の周知及び取得促進により、育児等への理解の醸成及び男性職員の家庭生活への参画による女性職員の更なる活躍を推進する。
- (6) 職員一人一人の意識改革の促進
 - ア 意識改革の促進
オンライン上での講習会などあらゆる機会を活用して、管理職員を含む全職員に対する家庭生活と仕事の両立に向けた理解促進及び行動計画の周知を行い、性別や年代等によらない一体的な意識改革を推進することで、拳庁体制で職員が働きやすい職場環境を促進していく。

- イ 女性消防吏員の積極的な配置への理解の醸成
各消防署の実情に応じて、環境が整っている出張所への女性消防吏員の積極的な配置について各消防署に協力を求める。
- ウ 意識改革を促進するための調査及び分析
組織や職員の意識改革の促進に向けて支障となっている課題・要因等を抽出するため、職員の職務に係る意識状況について全職員を対象としたアンケート調査を実施し、男女間、世代間における意識の差などについて分析を行い、意識改革を促進する。