

消防庁「女性職員の採用・登用拡大計画」

平成23年9月30日

「第3次男女共同参画基本計画」（平成22年12月17日閣議決定）（以下「第3次基本計画」という。）及び「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」（平成23年1月14日人事院事務総長通知）に基づき、消防庁女性職員の採用・登用の拡大について、本計画を定める。

1 現状の把握及び分析

（1）採用状況

消防庁の職員数は、附属機関である消防大学校を含め、平成22年4月1日現在で現員数153名（うち消防庁での試験採用職員36名）と少ないため、各年度における職員の採用状況については、国家公務員試験Ⅰ種の区分から1～2名程度を採用する状況となっている。

消防庁における女性職員の採用状況については、Ⅰ種の区分から昭和62年度、平成6年度、平成8年度、平成18年度及び平成21年度にそれぞれ1名を採用した。また、Ⅲ種の区分から昭和45年度、昭和47年度及び平成5年度にそれぞれ1名を採用した。

（2）在職状況

女性職員数は、平成22年4月1日現在12名となっており、本庁に8名、消防大学校に4名が配置されている。職員全体に占める割合は、7.8%（平成18年3月時点3.8%）となっている。

女性職員の役職別在職状況については、課長補佐クラスが3名、係長クラスが6名、一般職員が3名となっている（平成18年3月時点の在籍者は5名）。

2 採用の拡大

（1）目標

「第3次基本計画」では「平成27年度末までに、国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合を、試験の種類や区分ごとの女性の採用に係る状況等を考慮しつつ、政府全体として30%程度を目標とする」としているが、消防庁における新規試験採用職員は各年度1～2名程度という状況も勘案し、平成23年度から平成27年度までの5年間における国家公務員採用試験からの女性職員の採用を1名以上とするよう努める。

（2）具体的取組

① 募集・採用活動

大学等で行う業務説明会への女性職員の積極的な派遣、募集パンフレット等において女性職員を積極的に取り上げるなど、多様で実効性のある募集、啓発活動を積極的に推進するとともに、女性の積極的な採用についての面接官の意識啓発を行う。

また、選考採用を行う場合においても、女性の積極的な採用に努める。

② 採用時の配置

女性の新規採用者の配置のない、あるいは少ない課室等にも積極的に女性を配置するよう努めること等により、採用時の配置について男女で偏りが無いよう努める。

3 登用の拡大

(1) 目標

「第3次基本計画」における「平成27年度末までに、国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合について政府全体として5%程度とすることを基本とし、さらに、国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合について政府全体として10%程度、国の指定職相当に占める女性の割合について政府全体として3%程度とするよう努める」を踏まえ、交流人事の積極的活用を図るとともに、消防庁採用職員については、計画的、段階的に女性職員の登用拡大を進めることにより、本省課室長級相当職以上に占める女性の割合を3%程度、本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合を4%程度とすることを目標とする。

(2) 具体的取組

① 研修

職員に占める女性職員の割合にも留意しつつ、国内外の留学をはじめ、省内外の各種研修に女性職員を積極的に参加させるよう努める。

② 配置

これまで女性職員が配置されたことのない課室等にも女性職員を配置するよう努める。

③ その他の取組

人事院の支援を受けつつ、女性職員に助言、指導するメンターの導入やキャリア相談に応じる体制の検討を行うなど、女性職員の登用に資する取組を推進するよう努める。

4 勤務環境の整備等

(1) 超過勤務の縮減

恒常的な長時間超過勤務は、仕事と生活の調和の大きな障害となっていることから、国会・予算・法令関係業務や所管業務の徹底した見直しや、管理職員を始めとする職員の意識啓発等を通じ、超過勤務の縮減に努める。

(2) 育児休業・介護休暇、年次有給休暇等の取得促進

育児・家事・介護等について、男女問わずその責任を分担できるようにすることが男女共同参画のために重要であることから、男女ともに、育児休業・介護休暇、年次有給休暇の取得がしやすいような勤務環境の整備を進める。

また、育児休業・介護休暇制度の改正内容や短時間勤務を可能とする育児休業法における部分休業制度等、各種制度についての情報提供と活用促進に努める。

さらに、育児休業中の職員の円滑な職場復帰に資するため、知識・技能等の維持・向上のための研修・説明会等への参加、情報提供、復帰後のキャリア形成などについて配慮する。

(3) 宿日直勤務環境の整備

宿日直勤務においては、女性職員が勤務しやすい勤務環境の整備に努める。

(4) 研修、意識啓発の促進

男女共同参画に関するプログラムを盛り込んだ研修を実施するなど、男女共同参画に関する職員の意識啓発に努める。特に、女性職員が心身ともに健康で安心できる職場環境を整備するため、職員に対し、セクシャル・ハラスメント等の防止に資する研修の充実に努める。

5 計画の推進体制

(1) 担当者

総務課長を「女性職員の採用・登用拡大担当者」とし、計画の実行に際しては、各課室等と協力しつつ積極的な取組を推進する。

(2) 推進体制

年1回、計画の進捗状況に関する点検・評価を行う。

(3) 計画の見直し

女性職員の採用・登用の拡大状況、雇用状況・雇用環境の変化、勤務環境の整備状況等を踏まえ、本計画の必要な見直しを行う。