
特定事業主行動計画

「共助する意識」

令和8年4月策定（前期）

羊蹄山ろく消防組合
YOTEI FIRE DEPARTMENT

■特定事業主行動計画の目的

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代育成支援法」という。）及び「女性職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）に基づき、平成30年に羊蹄山ろく消防組合特定事業主行動計画を作成し、取り組んできました。

当消防組合は、昭和48年の発足当初から女性職員の採用実績がなく、長年の課題としてきたところであります。

女性が社会で活躍し、安心して育児ができ、仕事と家庭が両立できるよう次世代法や女性活躍法等により様々な取り組みが行われており、総務省消防庁が設置した「消防本部における女性活躍推進に関する検討会」が令和7年12月に報告書を公表した。その報告書の中で、「女性消防吏員の比率について将来的に10%程度まで引き上げることを目指し、まずは5年後（令和13年度）までに採用者に占める女性の比率を10%以上とする」ことを消防庁の目標として掲げ、これを各消防本部における目標設定の目安とすることが示されるとともに、女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組、ハラスメント対策の徹底について示された。

女性の採用については、令和5年度から令和8年度採用で4名の女性消防吏員を採用し、優秀な人材の確保と受験者増加を目的により多くの広報媒体の活用や積極的な採用案内を行い、課題であった女性吏員の採用を実現することが出来ました。今後は、施設面等の環境を充実させるとともに、女性が個性や能力を十分に発揮できる環境づくりを計画しています。

また、男性職員も育児休業等を取得して積極的に育児に参加することがスタンダードな考え方であることを意識させ、家庭の円満と職場での更なる活躍ができる環境づくりを推進していきます。

出産や育児、介護等は人生において必ずやってくるライフイベントであり、決して他人事ではなく、職場という一つのコミュニティの中で「**周囲の人間が協力して助け合う＝共助**」の意識を一人一人が持ち、当事者をサポートしていくことが大切だと考えております。本計画は、その共助の意識を育み、全ての職員が仕事でも家庭でも活躍できることを目的とします。

■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、羊蹄山ろく消防組合消防長が策定する特定事業主行動計画である。

■履歴

本行動計画は前期を平成30年1月1日から令和5年3月31日、後期を令和5年4月1日から令和8年3月31日までとした。

■行動計画の更新

次世代育成支援法が令和7年4月に改正、女性活躍推進法が令和8年4月に改正・施行となり、いずれの法についても有効期限が10年延長されたことから、計画の更新が必要となった。なお、有効期限延長の他、それぞれの法の主な改正点は、次のとおりである。

(1) 女性活躍推進法

ア 女性の健康上の特性への配慮

月経や更年期障害等が女性の職業生活に影響を与える健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいとされた。

イ ハラスメント対策の強化

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針にハラスメント対策を推進することが追加された。

(2) 次世代育成支援法

ア 男性の育児休業取得率や勤務時間に関する数値目標設定

男性の育児休業取得率や職員1人あたりの超過勤務時間について、目標設定することが必須となった。

イ P D C Aサイクルの実施

計画策定時の状況を把握し、改善すべき事情を分析し、その分析結果を踏まえつつ新たな計画を策定・変更することが義務付けられた。

■計画期間

次世代育成支援法及び女性活躍推進法が改正され、計画期間が次世代育成支援法は令和17年3月31日まで、女性活躍推進法は令和18年3月31日まで延長されたことに伴い、本行動計画の計画期間は、前期が令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とし、後期は、女性活躍推進法の期間に合わせ令和13年4月1日から令和18年3月31日までの計画とする。

特定事業主行動計画の数値目標

◆数値目標及び取り組み

次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため次に掲げる目標を設定し、取り組みを実施する。

1 採用関係

【目標】女性職員の採用について

消防庁において、「女性消防吏員の比率について将来的に10%程度まで引き上げることを目指し、まずは5年後（令和13年度）までに採用者に占める女性の比率を10%以上とする」ことを目標に掲げている。

当組合の女性比率は、令和8年4月1日時点で3.3%（123名中4名）となっており、令和10年度までの目標である2.4%（127名中3名）の目標は達成したところである。ただし、消防庁が新たに設定した目標に向け、取り組む必要があり、今後も継続的に女性消防吏員を採用する必要がある。よって当組合は消防庁が掲げている5年後（令和13年度）までに採用者に占める女性の比率10%以上を目標とする。

採用した職員及び採用試験の受験者数に占める女性職員の割合

消防吏員	採用者				採用試験受験者			
	男性		女性		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
令和5年度	2人	66.7%	1人	33.3%	22人	88%	3人	12%
令和6年度	4人	80%	1人	20%	19人	95%	1人	5%
令和7年度	3人	75%	1人	25%	21人	95.5%	1人	4.5%
令和8年度	4人	80%	1人	20%	17人	85%	3人	15%

【分析結果】

過去4年間で、採用者に占める女性比率10%以上は達成しているため、継続して女性消防吏員の採用を目指します。また、採用後の働きやすい環境を構築するため、仕事と家庭の両立できる支援制度の充実を図り、応募者へPRしていきます。

2 男女別割合

【目標】女性消防吏員の比率について

将来的に10%程度まで引き上げることを目指す。

組合職員の男女別割合

	消防吏員数	男性		女性	
		人数	割合	人数	割合
令和6年度	124人	122人	98.4%	2人	1.6%
令和7年度	126人	123人	98.4%	3人	2.4%

令和 8 年度	123 人	119 人	96.7%	4 人	3.3%
---------	-------	-------	-------	-----	------

【分析結果】

今後も採用者に占める女性比率 10%を目指し、将来的に女性割合を増やします。

3 男性職員の育児休業取得について

【目標】

令和 13 年度までに育児休暇の取得率を 100%、育児休業の取得率を 70%以上にする。

育児休暇

	対象者	取得者	取得率	取得休暇		
				配偶者出産 休暇	育児参加休 暇	
令和 5 年度	4 人	4 人	100%	4 人	4 人	
令和 6 年度	7 人	7 人	100%	7 人	7 人	
令和 7 年度	7 人	7 人	100%	7 人	7 人	

育児休業

	対象者	取得者	取得率	取得期間		
				6 月以下	6 月超え 1 年以下	1 年超え 2 年以下
令和 5 年度	4 人	4 人	100%	4 人		
令和 6 年度	7 人	5 人	71.4%	5 人		
令和 7 年度	7 人	6 人	85.7%	6 人		

【分析結果】

育児参加の休暇は 100%の取得率となっており、男性職員の育児参加に対する意識は高い状況である。

また、過去 3 年間の育児休業の平均は 83.3%となり、目標を上回る結果となった。職員の育児への参加を促進するため、休暇取得を積極的に働きかけるとともに、職場全体としてもそれを理解して支援し、取得しやすい職場の環境づくりに努める。

4 年次有給休暇の取得日数及び取得率について

【目標】

年次有給休暇の取得の状況について

1人当たり最低5日以上取得出来るよう促進を図り、10日以上取得出来る体制を構築するよう努める。

年次有給休暇の取得日数

	消防吏員数	取得日数
令和5年	125人	11.8日
令和6年	126人	16.4日
令和7年	123人	12.8日

【分析結果】

職員一人あたりの年次有給休暇平均取得日数は、毎年10日以上取得しており、職員の健康維持とワーク・ライフ・バランスのため、計画的な休暇取得の推進や休暇を取得しやすい職場風土の構築に努めます。

5 職員1人当たりの1月当たりの超過勤務時間について

【目標】

時間外勤務が多い職員については業務量を把握し、時間外勤務の発生要因を分析するとともに、縮減可能な業務を特定し、業務の優先順位を明確にします。

年間業務スケジュールを見直し、可能な業務は前倒しで実施します。時期を調整することで、特定の時期への業務の集中を避けます。

効率的な業務遂行を促すことにより、時間外勤務のさらなる縮減を目標とします。

職員一人あたりの月平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

	月平均超過勤務時間	消防吏員数	男性		女性	
			人数	超過勤務の上限を超えた職員数	人数	超過勤務の上限を超えた職員数
令和5年度	9.3時間	125人	124人	0人	1人	0人
令和6年度	10.6時間	126人	124人	0人	2人	0人
令和7年度	8.9時間	123人	120人	0人	3人	0人

【分析結果】

超過勤務の上限を超えた職員は見られないため、今後も継続して適正な業務の取り組みを実施します。

職場環境の見直し

(1) 勤務形態の配慮

女性職員のキャリア形成において、育児等により一定期間職務から離れることは大きな不安要素となることから、本人と話し合いを行い、母体に負担の少ない可能な範囲の勤務形態とするよう配慮する。育休復帰支援プランの提示等により、早期キャリアプランの形成を支援し、計画的に成長できる環境をつくり休業中も不安なく育児を行えるよう連絡を取り合い、サポートを行う。

(2) 育児等関連休暇・休業制度の活用促進

全職員に対し関連する休暇、休業制度を毎年周知し、管理職員は職員へ取得の推進を促すとともに取得しやすい雰囲気作りを醸成するよう努めるものとする。

(3) 育児休業等の代替要員の確保

育児休業等を取得する際は、組織全体で休業者の人的要員をサポートする体制を構築し、他所属からも機動的、柔軟的に要員を確保する体制とする。休業者の係業務についても、事前に兼務者を配置するなど、滞りなく業務が出来るような体制をつくり、休業者が復帰の際も負担が掛からないよう最大限に配慮するものとする。

(4) 職員の意識改革

育児は夫婦やその家族が互いに助け合い、職場はそのサポートをしていかなければならない。組織の全職員は、このことがスタンダードな考え方であることを理解し、共助していく意識を持ち、誰もが良好なワーク・ライフ・バランスを保つことができるようサポートしていけるよう意識を持つものとする。

(5) PDCAサイクル

特定事業主行動計画の数値目標と実施結果を毎年評価・分析し、次年度に改善出来るよう計画の変更や業務内容の見直しに努める。



（６）男女の継続勤務年数の差異

平均した継続勤務年数の男女の差異（令和８年４月１日現在）

	男性	女性
消防吏員	21.5 年	1.5 年

※令和５年度より女性職員を採用しているため男性職員との差異が大きくなったもの。

（７）管理的地位及び各役職段階にある職員の女性割合

より多くの職務に就き実務経験を増やし、将来的に管理職へ登用するようキャリア形成をサポートする。

管理的地位及び各役職段階にある職員の女性割合（令和８年４月１日現在）

	男性職員		女性職員		女性割合
	管理職	管理職以外	管理職	管理職以外	
消防吏員	30 人	90 人	0 人	4 人	

■その他の対策

ハラスメント対策

セクシュアルハラスメントを含むハラスメント行為は、被害者の尊厳を著しく損ない、人間関係や職場環境を害する行為であり、住民からの信用も失う。当組合では、研修等を通してハラスメント行為が個人や組織にもたらす影響を認識させるとともに、抑止力として各所属に相談員の配置や消防本部

に通報窓口の設置、ハラスメント撲滅宣言を行うなど、風通しの良い環境づくりに努める。