

枚方寝屋川消防組合特定事業主行動計画

～性別に関わらず自分らしく安心して働くことができる職場環境の実現に向けて～

令和 8 年 5 月

目 次

第1章	<u>計画の策定にあたって</u>	1
第2章	<u>計画の位置づけ</u>	2
第3章	<u>消防組合の現状分析と課題</u>	3
1	<u>女性職員のさらなる活躍の推進</u>	3
①	<u>女性職員の採用と魅力ある職場づくり</u>	3
②	<u>女性職員のキャリア形成の促進</u>	5
③	<u>女性職員が交替制勤務可能な施設の整備状況</u>	7
2	<u>ワークライフバランスの実現</u>	8
①	<u>時間外勤務の縮減</u>	8
②	<u>休暇取得の促進</u>	10
3	<u>仕事と子育ての両立・男性職員の家庭での活躍推進</u>	12
第4章	<u>具体的な目標と取り組み</u>	14
1	<u>女性職員のさらなる活躍の推進</u>	14
2	<u>ワークライフバランスの実現</u>	18
3	<u>仕事と子育ての両立・男性職員の家庭での活躍推進</u>	21

第1章 計画の策定にあたって

本消防組合では、平成15年7月に制定された「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。）」の趣旨に沿い、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を推進し、仕事と子育ての両立や仕事と生活との調和を職場及び職員全体で支援するとともに、子育てにやさしい職場とするために、具体的かつ実効性のある目標を掲げ取り組みを進めてきたところです。

また、女性が自らの意思によって職業生活を営み、その個性と能力を十分に発揮できるよう、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会実現を目的として、平成27年8月に「女性の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。）」が制定され、本消防組合としても、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員の職場での活躍はもとより、性別を問わず、本消防組合で働く職員一人ひとりがいきいきと活躍できる職場の実現を図ってきたところです。

さらに、令和3年9月に、次世代育成支援法及び女性活躍推進法のそれぞれに基づく特定事業主行動計画を統合し、子どもたちの健やかな育成と女性がいきいきと活躍できる職場づくりを実現するために一体的に取り組んできたところです。令和8年3月をもって本計画期間が満了を迎える中、次世代育成支援法及び女性活躍推進法の有効期限がそれぞれ10年間延長されたことに伴い、令和8年5月から令和13年3月までの5年間の行動計画を第二次特定事業主行動計画（以下「第二次行動計画」という。）として定め、職員一人ひとりが性別に関わることなく、自分らしくいきいきと働くことができる職場風土の醸成に努めるとともに、子育てと両立して働くことができる安心な職場環境の整備を推進していきます。

※ 第二次行動計画を定めるにあたり、令和3年9月から令和8年3月までの行動計画を第一次特定事業主行動計画（以下「第一次行動計画」という。）と位置づけるものとします。

第2章 計画の位置づけ

本計画は、次世代育成支援法第19条及び女性活躍推進法第19条に基づく、それぞれの特定事業主行動計画を統合した計画としています。

1 計画期間

令和8年5月から令和13年3月までの5年間を計画期間とします。

2 計画の対象職員

本計画の対象は、消防長が任命するすべての職員とします。

3 所属長の役割

所属内に本計画の周知を図るとともに、所属における具体的な取り組みを率先して実行します。

4 計画の進捗管理と情報の公開

人材マネジメント課は、本計画に定める事項の進捗状況や効果の検証を適宜行い、着実に推進するとともに、前年度の取組状況や実績等を毎年1回、6月までにホームページ等で公表します。

5 計画の見直し

国における法制度の改正や本消防組合を取り巻く社会情勢の変化などにより、本計画に大きな影響が生じる場合には、見直しを行います。

6 統計データの取扱い

現状把握に係る統計データについては、特に断りのない限り令和8年4月1日を基準日としています。

また、現状の課題を正確に把握するために、統計データの数値については、消防吏員（再任用を除く。）だけを対象としています。

第3章 消防組合の現状分析と課題

本消防組合における職務上での性差別やワークライフバランスの現状について、「女性職員のさらなる活躍の推進」、「ワークライフバランスの実現」、「仕事と子育ての両立・男性職員の家庭での活躍推進」の3つの視点で分析し、課題整理を行っています。

また、現状を分析するにあたり、データ分析に加えて、職員に対するアンケート調査を行い、職員の声を反映することで、より現状に即した分析及び課題整理を行っています。

<職員に対するアンケート調査（匿名調査）>

・休暇に関する意向調査（休暇アンケート）

令和8年2月実施 / 全職員対象 / 回答者 643 人（回答率 96.3%）

・女性活躍推進に関する意向調査（女性活躍推進アンケート）

令和8年2月実施 / 女性消防吏員対象 / 回答者 22 人（回答率 81.5%）

1 女性職員のさらなる活躍の推進

女性職員のさらなる活躍の推進に関して、以下の①～③に区分して分析しています。

① 女性職員の採用と魅力ある職場づくり

消防の仕事は、火災現場での消火活動をはじめとした体力重視で男性の職場というイメージが強く、消防職を希望する女性が男性と比較して極めて少なかったことから、職場においても女性の数が少なく、その結果、男性を中心とした考え方や働き方になっていました。

そのような消防という職域においても、社会情勢の変化とともに女性の職業生活の活躍の場として拡大がなされ、消防庁において令和8年度当初までに消防吏員に占める女性の割合を5%以上とする目標が掲げられ、本消防組合としても同水準の目標を掲げ取り組みを進めてきました。しかし、

目標期限である令和8年4月1日時点において、本消防組合における女性職員の割合は4.4%に留まり、第一次行動計画策定時点（令和3年9月）から0.4%の上昇率となっています。その要因としては、令和3年9月から令和8年4月までの間に、新たに10人の女性を採用していますが、同期間中に4人の女性職員が退職に至ったこともあり上昇率が抑えられています。

令和4年度に採用試験制度を見直してからは、女性の受験者が増加傾向にあり、概ね毎年2人以上の女性を継続して採用することができていますが、本消防組合が将来にわたって女性職員の活躍を推進できる組織であり続けるためには、より多くの女性から働く場として選ばれる必要があるとともに、働き続けたいと思える環境整備が必要です。

引き続き、新規採用に積極的に取り組むことと同時に、採用された後にすべての職員がやりがいを持って働くことができる「魅力ある職場」を築いていくことが最も重要であり、魅力ある職場であることを様々な方法により発信することで、より多くの女性・男性から働く場として選ばれる組織を目指していきます。

※ 令和4年度の採用試験制度の見直しとは、主に「社会人区分の新設」、「受験区分の学歴要件の撤廃」、「体力試験種目の見直し」のことを表しています。

◆ 職員に占める女性職員の割合

年度	R4	R5	R6	R7	R8
職員数全体	627	636	649	658	676
男性職員数	602	611	623	631	646
女性職員数	25	25	26	27	30
女性が占める割合	4.0%	3.9%	4.0%	4.1%	4.4%

◆ 採用した職員に占める女性職員の人数及び割合

年度	R4	R5	R6	R7	R8
採用人数全体	47	36	30	22	25
女性採用人数	2	1	2	2	3
女性が占める割合	4.3%	2.8%	6.7%	9.1%	12.0%

※ 令和8年度は4月採用者のみの数値であり10月採用者分は含まれていません。

◆ 採用試験の受験者数に占める女性受験者の人数及び割合

年度	R3	R4	R5	R6	R7
受験人数全体	169(23)	339(60)	417(30)	305(21)	309(29)
女性受験者人数	3(1)	10(2)	14(2)	14(2)	15(3)
女性が占める割合	1.8%(4.4%)	2.9%(3.3%)	3.4%(6.7%)	4.6%(9.5%)	4.9%(10.3%)

※ () 内の数値は採用合格者の人数及び割合をそれぞれ表しています。

② 女性職員のキャリア形成の促進

これまで、本消防組合では女性職員を採用した当初から、性別の違いのみを理由とした配属先の制限はしておらず、男女の区別なくそれぞれの希望と適性に応じて配属先を決定してきました。しかし、女性職員の絶対数が少ないため、女性職員が配属されていない部署はまだ多く存在しています。

また、管理的地位、指導的地位及び各階級に占めるそれぞれの女性職員の割合については、令和4年度からの推移で、いずれの階級も横ばいとなっている現状です。

以下に示す女性活躍推進アンケートにおけるキャリア形成に関する質問結果をみると、子どもを育てながら働くことにより何らかの差や制約を感じる女性職員の割合は72.7%に及んでおり、前回調査から約30%増加しています。このことは、前回調査時点から子どもがいる女性職員が増えたことが要因の一つとして考えられますが、多くの女性職員が何らかの差や制約を感じていることは事実であるため、その要因を少しでも改善、緩和できるような対策を講じる必要があります。

将来的に管理職として勤務することを希望する女性職員の割合は30%という結果となり、前回調査から約10%低下しています。さらに、管理職を目指したくないと考える女性職員は20%に上り、前回調査から15%増加しています。このことは、キャリア形成に対する考え方が変化してきたことも要因の一つとして考えられますが、組織の構造的な問題が潜んでいる可能性も考えられます。今後、発展的な組織としていくためにも、管理職として勤務することを目指す女性職員が増えるように、組織として改善、取り組むべき課題等があれば積極的に推進する必要があります。

(質問) 研修、派遣、配置、昇任及び勤務評価等のキャリア形成において妊娠および子どもを育てながら働くことによる差や制約を感じる部分がありますか？

「ある」40.9% 「どちらかといえばある」31.8% 「ほとんどない」9.1% 「ない」9.1% 「わからない」9.1%

前回(R3.8調査)「ある」42% 「ない」33% 「わからない」25%

(質問) 将来的に管理職として勤務することを目指しますか？

「目指したい」30% 「目指したくない」20% 「わからない」50%

前回(R3.8調査)「目指したい」41% 「目指したくない」5% 「わからない」54%

◆ 部署別職員配置状況

毎日勤務部署			交替制勤務部署		
部署名	配置人数	女性人数	部署名	配置人数	女性人数
総務管理課	8	1	指揮隊	18	0
企画戦略課	5	0	管理隊長	51	1
人材マネジメント課	6	0	消防担当	212	6
警防課	8	0	消防救急担当	12	0
救急課	7	2	救急担当	144	5
情報指令課	3	1	救助担当	45	0
予防指導課	6	0	指揮支援・調査隊	21	1
保安対策課	6	0	情報指令課	29	2
署警備課	16	4			
署予防課	24	4			
初任教育派遣	24	3			

◆ 管理的地位・指導的地位・各階級に占める女性割合

階級 (役職)	管理職（管理的地位）									
	消防正監 (消防長)		消防監 (部長・署長)		消防司令長 (次長・課長等)		消防司令 (課長補佐)		管理的地位全体	
年度	全体	女性割合	全体	女性割合	全体	女性割合	全体	女性割合	全体	女性割合
R4	1(0)	0%	6(0)	0%	42(0)	0%	82(3)	3.7%	131(3)	2.3%
R5	1(0)	0%	6(0)	0%	45(0)	0%	80(2)	2.5%	132(2)	1.5%
R6	1(0)	0%	6(0)	0%	48(0)	0%	83(2)	2.4%	138(2)	1.5%
R7	1(0)	0%	7(0)	0%	51(0)	0%	82(2)	2.4%	141(2)	1.4%
R8	1(0)	0%	7(0)	0%	57(1)	1.8%	81(2)	2.5%	146(3)	2.1%

階級 (役職)	非管理職							
	(指導的地位)						—	
	消防司令補 (係長)		消防士長 (主任)		指導的地位全体		消防士 (係員)	
年度	全体	女性割合	全体	女性割合	全体	女性割合	全体	女性割合
R4	146(6)	4.1%	175(6)	3.4%	321(12)	3.7%	173(10)	5.8%
R5	146(6)	4.1%	174(7)	4.0%	320(13)	4.1%	182(10)	5.5%
R6	156(7)	4.5%	178(8)	4.5%	334(15)	4.5%	176(9)	5.1%
R7	157(7)	4.5%	179(8)	4.5%	336(15)	4.5%	180(10)	5.6%
R8	160(7)	4.4%	183(7)	3.8%	343(14)	4.1%	184(13)	7.1%

※ () は女性の人数を表しています。

◆ 男女別平均年齢及び平均勤続年数

性別	男性	女性
平均年齢	37.2歳	32.5歳
平均勤続年数	14.7年	9.7年

③ 女性職員が交替制勤務可能な施設の整備状況

交替制勤務は24時間体制での勤務となるため、各施設には浴室、仮眠室が設置されています。しかし、建築年月の古い施設には、当時、女性職員が消防で勤務することが想定されていなかったため、女性職員用の浴室や仮眠室が整備されていませんでした。

各消防署（本署）については、施設を改修しすべての消防署に女性職員用の浴室や仮眠室が整備されていますが、各出張所には設備改修のスペースが確保できないこともあり整備が進んでいません。そのため、勤務場所が限定的となり、男性職員と比較し、人事異動の硬直化も課題となっています。

現在、消防本部と消防署3か所、出張所4か所の合計8か所（整備率42.1%）に女性職員用の浴室等が整備されており、女性職員が交替制勤務可能な施設となっています。

令和7年10月には明和出張所を改修し、女性職員が交替制勤務できるように整備しましたが、施設の改修により女性職員の勤務環境整備を行った出張所は明和出張所が初めてのことです。今後、枚方寝屋川消防組合職場環境整備計画（令和8年3月策定。以下「職場環境整備計画」という。）に基づき、令和9年度には長尾出張所、中振出張所の改修を予定しています。

◆ 女性職員が交替制勤務可能な施設の整備状況 [1本部・3消防署・15出張所]

署所名	消防本部	枚方消防署	枚方東消防署	寝屋川消防署
建築年月	H28.1	S46.1	S61.4	S46.1
整備状況	整備済み	整備済み	整備済み	整備済み

署所名	中宮出張所	中振出張所	渚出張所	川越出張所	阪出張所	楠葉出張所	長尾出張所	氷室出張所
建築年月	H29.3	H2.6	H6.3	S53.4	S54.6	S50.5	S56.10	S58.1
整備状況	整備済み	R9整備予定	未整備	未整備	未整備	未整備	R9整備予定	未整備

署所名	北山出張所	西出張所	南出張所	明和出張所	秦出張所	三井出張所	神田出張所
建築年月	H13.4	S56.5	S54.7	H9.3	H25.4	S50.5	S52.6
整備状況	整備済み	未整備	未整備	R7.10整備	整備済み	未整備	未整備

2 ワークライフバランスの実現

ワークライフバランスの実現に関して、以下の①、②に区分して分析しています。

① 時間外勤務の縮減

本消防組合では、毎日勤務職員に対して、毎週月曜日及び水曜日を一齐定時退庁日（ノー残業デー）と設定し、時間外勤務の縮減に努めています。定時退庁日の定時退庁実施率を見ると、毎年 80%後半の実施率を維持しており、職員の間にはノー残業デーの取り組みが十分に浸透し、時間外勤務を縮減する組織風土が醸成されています。

また、各月毎の平均時間外勤務時間を見ると、特別に時間外勤務が多いわけではありませんが、時間外勤務の上限時間（1か月あたり 45 時間）を超えて勤務している職員が存在しており、特定の部署、特定の職員に業務が偏っている傾向も見られるため、業務量の平準化を図り、さらに時間外勤務の縮減に努めていく必要があります。

交替制勤務職員の時間外勤務時間の殆どは当務内超過勤務時間[※]であり、災害現場がある限り出動する必要があるため、単純に縮減することは困難ですが、なかでも、救急担当の時間外勤務時間が他の担当と比べて多くなっていることから、救急担当の負担を軽減するために、労務管理の徹底を図っていかねばなりません。

管理職については、時間外勤務時間の把握ができていませんが、管理職が中心となり時間外勤務時間の縮減に努め、すべての職員が家庭で過ごす時間を十分に確保できるよう、職員間で業務量が偏らないようにマネジメント力を発揮させ、さらなる取り組みを推進していくことが求められます。

※ 当務内超過勤務時間とは、交替制勤務職員が当務日の 22 時から翌日の 5 時 30 分の仮眠時間帯に災害現場出動した時間のことをいいます。

◆ 定時退庁日（ノー残業デー）の定時退庁実施率

年度	R3	R4	R5	R6	R7
月曜日	—	84.9%	88.6%	88.8%	85.7%
水曜日	—	82.0%	89.9%	87.1%	86.5%

◆ 職員一人当たりの各月毎の平均時間外勤務時間及び上限時間を超えて勤務を命じられた職員数

令和 7年度	全体	毎日勤務		交替制勤務				上限時間を超えて勤務した人数
	平均時間外勤務時間	平均時間外勤務時間	上限時間を超えて勤務した人数	平均時間外勤務時間				
				全体	消防担当	救急担当	救助担当	
4月	7.3	6.4	0	7.4	2.7	14.5	1.1	0
5月	8.2	6.6	0	8.5	4.0	15.0	1.1	0
6月	7.8	8.1	2	7.8	4.2	13.5	0.7	0
7月	8.8	6.1	1	9.2	5.0	15.7	4.0	0
8月	9.2	4.5	0	10.0	6.3	16.2	4.3	0
9月	8.9	6.5	0	9.3	5.4	15.5	4.8	0
10月	8.8	9.1	1	8.8	4.1	15.2	3.6	0
11月	8.1	6.2	0	8.5	4.0	14.8	3.3	0
12月	8.9	5.7	1	9.4	4.8	16.7	3.0	0
1月	9.6	10.5	1	9.5	4.7	17.5	2.5	0
2月	8.9	7.3	0	9.2	5.7	14.2	5.7	0
3月	9.4	7.2	2	9.8	6.2	15.6	3.9	0
年間	8.7	7.0	8	9.0	4.8	15.4	3.2	0

※ 上記のデータは非管理職の時間外勤務時間のみを表しています。

※ 上限時間を超えて勤務した人数については、1か月あたり45時間以上の時間外勤務を命じられた職員数を表しています。

※ 交替制勤務の時間外勤務時間には当務内超過勤務時間を含んでいます。

② 休暇取得の促進

年次休暇の取得については、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で国が示している取得率70%（14日）を目標数値として、休暇取得の促進のための取り組みを推進し、令和3年度に初めて目標を達成してから継続して目標数値を上回っています。

◆ 年次休暇の平均取得日数

年度	R3	R4	R5	R6	R7
毎日勤務	12.0日	13.1日	14.9日	15.4日	15.7日
交替制勤務	14.8日	14.1日	16.7日	16.5日	15.7日
全体	14.6日	14.0日	16.5日	16.3日	15.7日

令和8年2月に全職員を対象に行った休暇アンケートにおいて、年次休暇の取得状況について質問したところ以下のような回答となりました。

(質問) 概ね直近3年の間で、年次休暇は思うように取得できていますか？

「十分に取得できている」	26.9% (前回 17.4%)
「概ね取得できている」	54.4% (前回 46.9%)
「あまり取得できていない」	15.6% (前回 30.2%)
「取得できていない」	3.1% (前回 5.5%)

上記のアンケート結果では、「十分に取得できている」、「概ね取得できている」と回答した職員は全体で81.3%となり、前回調査（令和2年7月実施）から17%上昇し、休暇を取得しやすい環境が整いつつあります。しかし、交替制勤務の管理職は依然として取得しにくいと感じている傾向にあるため、すべての職員が公平に休暇を取得できるように対策を講じる必要があります。

また、思うように年次休暇を取得できていないと感じている職員に対して、勤務形態別に理由を質問したところ、以下のような回答となりました。（複数回答可）

◆年次休暇が思うように取得できない理由

理由 \ 勤務制(人数・割合)		毎日勤務 (17人)		交替制勤務 (103人)		総計	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合
年休が思うように取得できない理由	休みにくい雰囲気	2	11.8%	33	32.0%	35	29.2%
	同僚に迷惑がかかる	3	17.6%	34	33.0%	37	30.8%
	周りが休まない	2	11.8%	9	8.7%	11	9.2%
	評価が下がりそう	1	5.9%	3	2.9%	4	3.3%
	業務が多い	6	35.3%	23	22.3%	29	24.2%
	仕事が溜まる	10	58.8%	8	7.8%	18	15.0%
	人員不足	8	47.1%	79	76.7%	87	72.5%
	その他	4	23.5%	18	17.5%	22	18.3%

「あまり取得できていない」、「取得できていない」と答えた人は、毎日勤務で17人(13.8%)、交替制勤務で103人(19.8%)となり、前回調査(毎日勤務26.2%・交替制勤務38.2%)から大きく改善しています。

取得できない理由に注目すると、いずれの理由も前回調査よりも改善が見られますが、「仕事が溜まる(前回調査14.7%)」、「人員不足(前回調査62.9%)」の理由については割合が増加しています。特に「人員不足」については、増加割合が顕著であり、今後の対策等を検討していく必要があります。

全体の傾向としては、毎日勤務では「同僚に迷惑がかかる(前回調査45.9%)」を選択した人の割合が、交替制勤務では「周りが休まない(31.7%)」を選択した人の割合が大幅に下がっており、前回調査から年次休暇の取得に対する心理的ハードルが下がっていることが伺えます。

3 仕事と子育ての両立・男性職員の家庭での活躍推進

育児休業の取得率については、令和2年度まで男性職員の取得実績はありませんでしたが、令和3年度の取得実績を契機に取得率が大幅に上昇したことで、令和7年度の取得率は91.5%（取得期間が2週間以上の取得率83.0%）に達し、「第6次男女共同参画基本計画」に掲げられてる成果目標「85%（取得期間が2週間以上の取得率）」の達成目前となっています。一方で、育児休業取得率の上昇と相まって、人員不足の懸念も新たな課題としてあるため、育児休業等の取得環境の整備と並行して、人員不足解消に向けた取り組みを進めていく必要があります。

また、配偶者出産休暇等の取得率に関しては毎年度100%に近い取得率を維持しており、取得日数に関しても、殆どの職員が上限日数である8日間の休暇を取得することができます。

◆ 男女別の育児休業取得率及び取得期間

男女別	項目	R3	R4	R5	R6	R7
女性職員	取得者数	4/3	4/1	5/1	1/0	5/2
	取得率	100%	100%	100%	—	100%
	取得期間	3月超6月以下(1) 12月超24月以下(2) 24月超(1)	3月超6月以下(1) 9月超12月以下(1) 12月超24月以下(2) 24月超(1)	3月超6月以下(1) 9月超12月以下(1) 12月超24月以下(3) 24月超(1)	12月超24月以下	1週間以上2週間未満(1) 6月超9月以下(1) 9月超12月以下(2) 12月超24月以下(1)
男性職員	取得者数	1/62	5/47	23/52	30/53	43/47
	取得率	1.6%	10.6% (8.5%)	44.2% (40.4%)	54.7% (52.8%)	91.5% (83.0%)
	取得期間	1月超3月以下	1週間以上2週間未満(1) 2週間以上1月以下(3) 1月超3月以下(1)	1週間以上2週間未満(2) 2週間以上1月以下(19) 1月超3月以下(1) 3月超6月以下(1)	1週間以上3週間未満(2) 2週間以上1月以下(23) 1月超3月以下(1) 3月超6月以下(4)	1週間以上2週間未満(4) 2週間以上1月以下(33) 1月超3月以下(6)

※ 取得者数の分母は、年度内に新たに育児休業を取得可能となった職員数を表しています。
 ※ 取得者数の分子は、年度内に育児休業を取得した職員数を表しています。
 ※ 取得率が100%を超える場合は、100%と表記しています。
 ※ 取得率の()については、取得期間が2週間以上の取得率を表しています。
 ※ 取得期間について、前年度から引き続き取得している場合は取得期間に合算しています。

◆ 配偶者出産休暇等を取得した男性職員の割合及び取得日数の分布状況

年度	取得率	取得日数ごとの取得者数								
		8日	7日	6日	5日	4日	3日	2日	1日	0日
令和7年度	97.9%	26	3	4	2	6	3	1	1	1
令和6年度	90.2%	31	3	2	2	3	2	3	0	5
令和5年度	100.0%	44	1	1	2	2	1	0	0	0
令和4年度	100.0%	35	5	1	0	2	0	2	0	0
令和3年度	100.0%	47	1	5	4	4	1	0	0	0

令和8年2月に全職員を対象に行った休暇アンケートにおいて、将来子どもが欲しいと考えている男性職員に対して、育児休業を取得したいと思うか質問したところ、以下のような結果となりました。

◆ 育児休業の取得希望に関するアンケート結果

選択肢 \ 勤務制 (人数・割合)	毎日勤務 (16人)		交替制勤務 (172人)		総計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
取得したいと思う	11	68.8%	157	91.3%	168	89.4%
取得したいと思わない	1	6.3%	3	1.7%	4	2.1%
わからない	4	25.0%	12	7.0%	16	8.5%

アンケート結果では、「取得したいと思う」を選択した職員の割合が89.4%に達し、前回調査（令和2年7月実施）から約40%上昇しています。この結果から、男性職員にとっても、女性職員と同様に、子どもが誕生した際に育児休業を取得することを前提に考えていることが伺えます。

また、3歳未満の子どもがいる職員に対して、育児休業を取得しなかった理由について質問したところ、以下のような結果となりました。（複数回答可）

◆ 育児休業を取得しなかった理由

理由 \ 勤務制 (人数・割合)	毎日勤務 (13人)		交替制勤務 (65人)		総計 (78人)		
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
育児休業を取得しなかった理由	業務に支障をきたす	3	23.1%	21	32.3%	24	30.8%
	職場の理解が得られない	1	7.7%	8	12.3%	9	11.5%
	周りに迷惑をかける	4	30.8%	30	46.2%	34	43.6%
	経済的に不安定	2	15.4%	8	12.3%	10	12.8%
	キャリア形成に影響	0	0.0%	5	7.7%	5	6.4%
	制度をよく知らない	0	0.0%	5	7.7%	5	6.4%
	取得した前例が少ない	2	15.4%	5	7.7%	7	9.0%
	必要性がない	8	61.5%	17	26.2%	25	32.1%
	その他	0	0.0%	5	7.7%	5	6.4%

前回調査では、男性職員の育児休業取得者がいませんでしたが、この数年で取得率は大幅に上昇し、「職場の理解が得られない」を選択する割合が低下（前回調査36.9%）しています。しかし、「業務に支障をきたす（前回調査36.2%）」、「周りに迷惑をかける（前回調査50.0%）」を選択する割合は依然として高い現状にあるため、業務改善や人員不足解消等の対策を講じる必要があると考えます。

第4章 具体的な目標と取り組み

第3章で本消防組合における現状と課題の分析を行いました。女性職員が能力を十分に発揮できる職場環境整備やすべての職員が仕事と生活を両立できるよう支援していくために、「女性職員のさらなる活躍の推進」、「ワークライフバランスの実現」及び「仕事と子育ての両立・男性職員の家庭での活躍推進」の3つの視点から具体的な目標を設定し、その目標を達成するための具体的な取り組みを次のとおり行っていきます。

1 女性職員のさらなる活躍の推進

将来にわたり女性職員が活躍できる組織であるためには、より多くの女性から働く場として選ばれ、魅力あふれる職場であることが求められます。そして、採用されてからも男女の別を問わず、それぞれの職員が自身の思い描くキャリア形成を図れる職場でなければなりません。

そのためにも、「女性職員の採用と魅力ある職場づくり」及び「女性職員のキャリア形成」を主眼に、組織として目標数値を設定し、その達成に向けてあらゆる取り組みを推進していきます。

目 標 数 値

女性職員の比率について、消防庁が掲げる目標として、「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」が定められており、本消防組合として、まずは女性職員比率6%以上の目標を掲げ、あわせて採用者に占める女性の比率10%以上を維持できるように取り組みを進めていきます。

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合については、第一次行動計画策定時点（令和3年9月）から横ばいであるため、引き続き5.0%を目標数値として、令和13年度当初までに達成できるように取り組みを進めていきます。

女性職員が交替制勤務可能な施設の整備割合については、令和8年4月時点で8か所（42.1%）であります。今後、職場環境整備計画に基づき、令和9年度中には10か所（52.6%）の整備状況となる見込みです。

これからも女性職員の職域拡大に向けた施設整備に関して、職場環境整備計画等の他の計画と連携し取り組みを進めていきます。

◆ 女性職員のさらなる活躍の推進に係る目標数値

目 標 項 目	目標割合（現状値）	目標数値（現状値）
職員に占める女性の割合等 ^{※1}	6.0%（4.4%）	41人（30人）
採用者に占める女性の比率 ^{※1}	毎年度10%以上 （9.1%） ^{※2}	—
管理的地位にある職員に占める女性の割合等	5.0%（2.1%）	8人（3人）
女性職員が交替制勤務可能な施設の整備割合等	50.0%（42.1%）	10か所（8か所）

※1 上記目標については、達成するために特別に優遇措置等を設けるものではなく、平等取扱い及び成績主義の原則に基づくものとします。

※2 採用者に占める女性の比率の現状値については、令和7年度の数値となります。

具体的な取り組み

N o . 1	女性の採用試験受験者の増加を意識した広報活動 ※再掲
内 容	<p>① 仕事と子育ての両立に取り組む女性職員の体験談やロールモデルとなる職員の紹介をホームページやSNSを通じて積極的にPRします。</p> <p>② 女性を対象とした採用説明会の実施や中学・高校生向けの職業講和等へ積極的に女性職員を派遣することで、消防で働く女性のイメージを定着させ、女性受験者の増加を図ります。</p>

N o . 2	女性職員のキャリア形成支援 ※再掲（一部修正）
内 容	<p>① 出産、育児に入る前の早期の段階でキャリアデザインをしっかりと描けるように、女性職員の活躍推進の観点を踏まえた各種研修への積極的な参加を促します。</p> <p>② 育児休業中であっても、自発的な能力開発やスキルアップができるよう、自主参加研修として外部研修を受講できるほか、職場から業務や職場の状況に関する情報を提供します。</p>

N o . 3	適材適所の人事配置の推進 ※再掲
内 容	女性職員の個性と能力を十分に発揮できる環境の整備を行い、性別によらない人物本位による人事配置を推進します。

N o . 4	女性職員が交替制勤務可能な施設の整備 ※再掲
内 容	施設等の不足が女性職員の配置の妨げにならないよう、女性専用の仮眠室やトイレ、浴室等を優先順位を付けて計画的に整備します。特に、既存施設を利用して改修できる出張所に関しては早急に対応します。

N o . 5	性別役割分担意識の是正 ※再掲
内 容	あらゆる機会を活用し、管理職を中心に全職員に対する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職員が働きやすい職場環境を推進していきます。

N o . 6	育児休業からのスムーズな復職のためのサポート ※再掲（一部修正）
内 容	<p>① 育児休業から復帰する際に、必要に応じて、所属の課長や産業医等と面談を実施し、復帰に伴う環境の変化による精神的、身体的負担の軽減に努めます。</p> <p>② 育児休業中に、業務や職場の状況に関する情報提供を積極的に行うとともに、職場復帰後のOJT等を充実させ、休業中の職員がスムーズに職場復帰できるよう職場全体でサポートできる体制を構築します。</p>

N o . 7	女性職員のネットワークの構築 ※再掲
内 容	キャリア形成や働き方、出産などに不安を感じている女性職員のために、情報共有や意見交換が行える場所を設け、職場で女性がさらに活躍できるよう女性職員のネットワークの構築を検討します。
<p>【女性活躍推進アンケート結果】</p> <p>女性職員の活躍をさらに推進していくために職場内での女性職員のネットワーク構築の必要性を質問したところ以下のような結果となりました。</p> <p>「必要」42.9% 「必要ない」42.9% 「わからない」14.3%</p>	

N o . 8	女性職員のための相談窓口の設置 ※再掲
内 容	女性職員にしかわからない身体の悩みや不安等を気軽に相談できる女性職員のための相談窓口を設置します。
<p>【女性活躍推進アンケート結果】</p> <p>女性職員の活躍をさらに推進していくために女性職員のための相談窓口の設置の必要性を質問したところ以下のような結果となりました。</p> <p>「必要」45.5% 「必要ない」22.7% 「わからない」31.8%</p>	

N o . 9	女性活躍推進に係る会議体の設置 ※新規
内 容	女性職員の働く環境や職域拡大等の課題に対して、迅速かつ適正に取り組みを推進するために、女性活躍推進に係る会議体を設置します。

N o . 10	セクシャル・ハラスメント等対策の整備 ※新規
内 容	すべての職員がハラスメントに関する正しい知識と具体的な対策等について共通の認識を持てるように職員研修を実施するとともに、ハラスメント相談窓口の適正利用について周知する等、ハラスメント対策に職場全体で取り組むこととします。

N o . 11	女性の健康上の特性に係る取り組みの推進 ※新規
内 容	女性の健康上の特性への理解を深めるため、職場におけるヘルスリテラシー向上のための研修等の取り組みを推進します。

2 ワークライフバランスの実現

すべての職員がワークライフバランスを実現するためには、時間外勤務の縮減と休暇取得の促進が特に求められます。そして、消防力の維持を前提に、職員個人のライフスタイルに合った多様な働き方を選択できる組織体制についても検討していかなければなりません。

そのためにも、「時間外勤務の縮減」及び「休暇取得の促進」を主眼に、組織として目標数値を設定し、その達成に向けてあらゆる取り組みを推進していきます。

目 標 数 値

時間外勤務上限時間（1月あたり45時間）を超えて勤務した職員数については、特定の職員に業務が偏らないよう業務量の平準化を図り、職員相互で応援体制を確立できるように管理職が中心となりマネジメントすることで、年度を通して一人も上限時間を超えて勤務することがないように取り組みます。

ノー残業デーの実施率については、メリハリを付けて仕事に取り組むことで公務能率を向上させるために、ノー残業デーにはすべての職員が定時で退庁するように周知徹底し、実施率100%を目指します。

年次休暇の取得日数については、職員のワークライフバランスの充実を図るため、国が示す取得率70%（14日）を上回る16日を目標数値として設定し、毎年度、目標数値達成を維持できるように取り組むとともに、全職員が年度単位で5日以上年次休暇を取得できる環境を整備します。

◆ ワークライフバランスの実現に係る目標数値

目 標 項 目	目標数値（現状値）
時間外勤務上限時間を超えて勤務した職員数	0人（8人）
ノー残業デーの実施率	100%（86.1%）
年次休暇の取得日数	16日（15.7日）

具体的な取り組み

No. 1	時間外勤務の縮減 ※再掲
内容	<ul style="list-style-type: none"> ① 会議、打合せ等については終了時間を明確にするなど、効率的な運営に努めるとともに、定例業務の見直しや事務処理のマニュアル化を推進します。 ② 時間外勤務が特定の職員に偏らないよう、職員間の業務量の平準化を図り、あわせて業務処理能力の向上に努めます。 ③ 管理職は、業務の見直しや改革・改善意識を常に持ち、限られた時間の中で、質の高い業務が遂行できるよう、フォロー体制を徹底し、効率的で効果的な労務マネジメントを行います。 ④ 時間外勤務が多い部署については、人材マネジメント課長がヒアリングを行い、時間外勤務縮減に向けた意識啓発を図り適正な人員配置に努めます。 ⑤ 月曜日及び水曜日のノー残業デーの順守を徹底し、一斉定時退庁が困難であった場合には代替日を設定するなど、職場全体で一斉定時退庁への雰囲気づくりを推進します。

No. 2	年次休暇の取得促進 ※再掲
内容	<ul style="list-style-type: none"> ① 各所属において年次休暇取得計画表を作成するなど、より年次休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進します。 ② 年次休暇の取得状況について、所属へ定期的に情報提供を行い、取得率が低い所属に対してはヒアリングを行い、意識啓発に努めます。 ③ 職員が安心して年次休暇を取得できるよう、組織内での応援体制の確立に努めます。 ④ 家族の誕生日や学校の行事等のライフイベント時における年次休暇の取得や週休日等に接する日における年次休暇の取得による連続休暇の取得を促進します。

No. 3	人事評価制度への反映 ※再掲
内容	<p>限られた時間で成果を出す「生産性の高い働き方」や、仕事と子育てを両立しやすい職場づくりに貢献する「時間に制約のある同僚等をフォローする行動」を、人事評価制度において適切に評価します。</p>

No. 4	多様な働き方を実現する取り組みの推進 ※再掲（一部修正）
内 容	<p>① 業務都合による早出遅出勤務の柔軟な対応や、時差出勤勤務制度の拡充を検討します。</p> <p>② 仕事と子育て等の両立支援や業務能率の向上を目的に、在宅勤務制度やフレックス勤務制度等の導入を検討します。</p> <p>③ 災害現場業務に従事する交替制勤務部署において、多様な働き方の実現可能性について検討します。</p>
No. 5	労務管理に関するアンケートの定期的な実施 ※再掲
内 容	<p>休暇取得や時間外勤務等の状況に関するアンケート調査を定期的実施し、現状を把握できるように努め、問題がある部署に対しては、時期を逸することなく助言及び指導ができるよう取り組みます。</p>
No. 6	業務応援制度に係る運用体制の再整備 ※新規
内 容	<p>業務応援制度について、管理側の負担軽減を図り、各所属が適正に運用できるよう、運用体制の再整備を行います。</p>

3 仕事と子育ての両立・男性職員の家庭での活躍推進

仕事と子育ての両立を実現するためには、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりが大切です。そのためには職員個々の意識改革が重要なことはもとより、組織としても代替要員の確保体制を確立するなどの積極的な支援を講じなければなりません。

そのような状況の中で、「男性職員の家庭での活躍推進」に主眼を置き、育児休業等の積極的な取得を促し、子育てに対して職員相互で理解し合えるような組織風土を醸成していくためにあらゆる取り組みを推進していきます。

目標数値

令和7年度時点において、男性職員の育児休業取得率は91.5%（取得期間が2週間以上の取得率83.0%）と非常に高く、目標達成目前となっています。この高い取得率を維持させていくためには、人員確保等の取得環境の整備は必須条件となります。また、育児休業の取得率だけに目を向けるのではなく、高い取得率を維持しながらも高い消火力が実現できるようにあらゆる取り組みを推進していきます。

配偶者出産休暇等については、毎年度、100%に近い取得率を実現していますが、育児休業取得率と同様に、高い取得率を維持できるように取り組みを推進していきます。

◆ 仕事と子育ての両立・男性職員の家庭での活躍推進に係る目標数値

目標項目	目標数値（現状値）
男性職員の育児休業取得率 ※取得期間2週間以上の取得率	85%（83.0%）
配偶者出産休暇等取得率	100%（97.9%）

具体的な取り組み

No. 1	出産・子育てに関する制度の周知 ※再掲（一部修正）
内容	<p>① 出産・子育てに関する休暇や育児休業等の制度について、ハンドブック（手引き）等を作成し、制度の周知を図り、仕事と家庭の両立を支援する職場環境作りに努めます。</p> <p>② 管理職は、子どもの出生が見込まれる男性職員の把握に努め、子育て目的の休暇や育児休業等の取得について制度の利用を推奨し、男性職員の積極的な育児への参加を支援します。</p>
No. 2	育児休業等を取得しやすい職場環境の整備 ※再掲
内容	<p>① 管理職は、育児休業等を取得することについて、理解を得やすい職場環境となるように、職員の意識改革を図ります。</p> <p>② 管理職は、育児休業等により業務に支障が生じないように業務分担を見直すなど、業務の効率化を図り職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりを推進します。</p> <p>③ 業務分担の見直し等のみでは業務の遂行が困難な場合は、代替要員を確保するなどの必要な人事措置に努め、職員が安心して育児休業等を取得できる環境づくりを推進します。</p>
No. 3	妊娠中及び出産後における配慮 ※再掲
内容	<p>妊娠中及び出産後の女性職員が安心して働けるように、安全対策、母性保護に関する法令遵守に努め、本人からの希望により、深夜勤務及び時間外勤務の制限等の必要な対応を行います。</p>
No. 4	イクボス養成講座の実施 ※再掲
内容	<p>部下職員のキャリアやワークライフバランスを支援しながら、組織としての成果を出しつつ、自らも充実したワークライフバランスを実現する「イクボス」を養成するための研修を実施し、仕事と子育ての両立に向けた支援や配慮に必要なマネジメント力の向上に取り組みます。</p>

No. 5	育児休業代替職員の確保 ※新規
内 容	育児休業の取得を促進するにあたり、消防業務における代替職員の確保が一般職に比べて困難な状況を踏まえ、職員定数の見直しを含めた人員配置の適正化を検討します。

memo

