

石橋地区消防組合
女性職員活躍応援行動計画
(令和8年度から令和13年度まで)

＜女性職員活躍推進法に関する特定事業主行動計画＞

令和8年3月
石橋地区消防組合

1 計画策定の趣旨

石橋地区消防組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、女性職員の個性と能力が十分に発揮されることを通じて、組織の活力の向上と住民サービスの更なる充実を図ることを目的として策定するものである。

消防を取り巻く環境が複雑化・多様化するなかで、災害対応、救急業務、予防業務、総務事務等のあらゆる分野において、多様な視点を取り入れた組織運営が求められている。特に、住民ニーズが多様化する今日においては、女性職員の活躍を推進し、性別にかかわらず全ての職員が能力を十分に発揮できる職場環境を整備することが重要である。

また、女性職員の活躍の推進は、女性職員のみを対象とするものではなく、全ての職員にとって働きやすい職場環境の整備、ワーク・ライフ・バランスの推進及び組織力の向上にもつながるものである。このため、本組合は、女性職員の採用、育成、登用及び継続就業の支援に加え、仕事と家庭生活の両立を支援する取組を総合的かつ計画的に推進するものとする。

2 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。なお、社会情勢の変化、法令改正、職員構成の変動その他必要があると認めるときは、計画期間の中途においても見直しを行うものとする。

3 推進体制

本計画を総合的かつ効果的に推進するため、石橋地区消防組合女性活躍委員会を中心として、計画の策定、進行管理、実施状況の点検及び評価並びに見直しを行うものとする。石橋地区消防組合の現行計画においても、女性活躍委員会を設置し、計画の推進を図っている。

また、所属長は、本計画の趣旨を十分に理解し、所属職員に対する制度周知、業務配分の見直し、休暇取得の促進その他必要な取組を積極的に行うものとする。

4 現状と課題

当組合では、職員の採用を公正かつ平等に実施しているが、女性の受験者が少ない状況が続いており、女性職員の採用につながりにくい状況にある。現行計画でも、年度によっては女性受験者がいない年もあることが課題として示されている。

また、消防業務は交替制勤務、災害出場、夜間勤務等の特性を有しており、仕事と家庭生活の両立に対する不安が女性受験者及び職員にとって障壁となる場合がある。このため、採用段階から勤務実態や支援制度を丁寧に周知し、安心して働き続けられる環境を整備する必要がある。

さらに、女性職員の活躍推進を実効性あるものとするためには、採用の拡大のみならず、職域拡大、人材育成、キャリア形成支援、ワーク・ライフ・バランスの推進及び長時間勤務の是正を一体的に進める必要がある。

5 数値目標

当組合は、現状把握及び課題分析の結果を踏まえ、次のとおり数値目標を定める。特定事業主行動計画においては、数値目標、取組内容及び取組の実施時期を定めることが求められている。

(1) 採用に関する目標

採用試験受験者に占める女性の割合について、計画期間中、継続的な増加を図ることを目標とする。採用者に占める女性の割合について、毎年度の採用実施状況を踏まえつつ、女性採用の確保に努めるものとする。

<表1 採用した職員に占める女性職員の割合> (各年4月1日現在)

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
職員採用数	4名	5名	4名
女性受験者数	1名	0名	7名
女性採用者数	0名	0名	0名
女性採用者の割合	0%	0%	0%

(2) 在職状況に関する目標

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、「将来的に女性消防吏員の比率を10%程度まで引き上げることとし、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%以上にする。」ことを目標として掲げた。

当組合の現行計画では、「令和8年度までに、女性の消防吏員割合を5%以上にする。」としているが、令和7年4月1日現在、職員合計191名（行政職員、再任用職員除く。）のうち女性消防吏員4名が在職しており、目標達成は厳しい状況にある。

これを受け、総務省消防庁が示す方向性を踏まえつつ、当組合としても女性消防吏員の確保・定着に向けた取組を強化し、採用段階からの働きかけや働きやすい環境整備を推進することで、目標達成に向けた基盤づくりを進めるものとする。

<表2 在籍職員に占める女性職員の割合> (各年4月1日現在)

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
在籍職員数	185名	189名	191名
女性職員数	4名	4名	4名
女性職員の割合	2.2%	2.1%	2.1%

(行政職員、再任用職員除く)

(3) 両立支援に関する目標

男性職員の育児休業取得率の向上を図る。

女性職員の育児休業取得及び円滑な職場復帰を支援する。

職員一人当たりの年次有給休暇取得日数の増加を図る。

(4) 働き方改革に関する目標

時間外勤務の縮減に努め、月45時間を超える時間外勤務者の抑制を図る。

勤務の効率化及び休暇取得の促進により、全ての職員が働きやすい勤務環境の整備を進める。

6 具体的な取組

(1) 採用及び広報の充実

女性受験者の確保を図るため、近隣の大学生及び高校生等を対象とした採用説明会等において、女性希望者に対する丁寧な説明を行うものとする。石橋地区消防組合の現行計画でも、近隣の大学生や高校生を対象に、女性の希望者に対して採用説明を実施するとしている。

また、ホームページ、採用案内、説明会資料等において、女性職員の業務内容、勤務実態、やりがい、両立支援制度等を分かりやすく紹介し、女性が活躍できる職場であることを積極的に発信するものとする。石橋地区消防組合の現行計画では、業務に従事する女性職員の声をホームページ上で紹介するとしている。

(2) 職域拡大及び人材育成

女性職員の能力及び適性を踏まえ、消防業務、救急業務、予防業務、総務事務その他幅広い分野で経験を積む機会の確保に努めるものとする。

また、各種研修、専科教育及び外部研修への参加機会を確保し、職務遂行能力の向上及び将来的なキャリア形成を支援するものとする。必要に応じて、所属長による助言、面談その他の支援を行うものとする。

(3) 仕事と家庭生活の両立支援

妊娠、出産、育児及び介護に関する制度について、職員に対する周知を徹底するものとする。特に、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等については、取得しやすい職場風土の醸成に努めるものとする。

また、育児休業の取得前、取得中及び復職時において、所属長及び人事担当者による面談その他必要な支援を行い、円滑な取得及び復帰につなげるものとする。

(4) 勤務環境の整備

業務の効率化、事務分担の見直し、会議運営の簡素化等を進め、時間外勤務の縮減を図るものとする。あわせて、年次有給休暇、子の看護等休暇その他各

種休暇を取得しやすい職場風土の醸成に努めるものとする。

また、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント及び性別による差別的取扱いを防止するため、相談体制の周知、管理職員への意識啓発その他必要な措置を講ずるものとする。

7 公表事項

当組合は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律その他関係通知の趣旨を踏まえ、毎年度、次に掲げる事項をホームページで公表するものとする。

- ・採用者に占める女性の割合
- ・職員に占める女性の割合（必要に応じ職種別に区分した割合を含む。）
- ・管理的地位にある職員に占める女性の割合
- ・男性職員及び女性職員の育児休業取得率
- ・職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数
- ・時間外勤務の状況その他ワーク・ライフ・バランスに関する指標

8 実施状況の点検及び公表

本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況については、毎年度1回以上、女性活躍委員会において点検を行い、その結果を公表する。

附 則

この計画は、令和8年4月1日から施行する。