

特定事業主行動計画

伊達地方消防組合

(令和 8 年 4 月 1 日)

伊達地方消防組合特定事業主行動計画

令和 8年 4月 1日
伊達地方消防組合管理者
伊達地方消防組合消防長

伊達地方消防組合特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第1項及び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「法」という。）第19条第1項の規定に基づき、伊達地方消防組合が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

本計画は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を前期計画とし、目標達成のために必要な状況把握と分析を再度実施し、令和13年4月1日から令和18年3月31日の5年間を後期計画として策定する。

2 計画の推進に向けた体制整備等

当消防組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、消防本部総務課を主管課とし、本計画の策定、変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検、評価を行い、関係部署との連携及び協議を行いながら実行していくこととする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19条第3項及び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く特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、消防本部総務課において行った女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握及び分析は次のとおりである。

4 職員に占める女性職員の割合

年度	職員総数	男性職員	女性職員	女性割合
令和4年度	158	157	1	0.6%
令和5年度	156	155	1	0.6%
令和6年度	157	156	1	0.6%
令和7年度	154	152	2	1.3%
令和8年度	153	151	2	1.3%

令和7年度には、当組合2人目となる女性消防吏員の採用となりましたが、平成28年度策定計画2%（3名）の数値目標に達していないのが現状です。

今後、積極的にホームページ等による広報や学校等の訪問により、女性受験者の増加に繋げていきたい。

5 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

年度	申込者 総数	男性	女性	女性 割合	受験者 総数	男性	女性	女性 割合
令和3年度	49	49	0	0%	45	45	0	0%
令和4年度	52	52	0	0%	46	46	0	0%
令和5年度	21	21	1	4.8%	20	20	1	5%
令和6年度	30	29	1	3.3%	28	27	1	3.6%
令和7年度	28	25	3	11%	24	22	2	8.3%

令和5年度採用試験以降、約20名台の受験者数となり、令和4年度以前の数値を大幅に下回っているのが現状です。しかしながら、令和3年度策定計画時に定めた女性受験者7%程度を昨年度はクリアすることが出来ました。

6 採用した職員に占める女性の割合

年度	採用人数	男性	女性	女性割合
令和4年度	5	5	0	0%
令和5年度	2	2	0	0%
令和6年度	2	2	0	0%
令和7年度	1	0	1	100%
令和8年度	4	4	0	0%

令和7年度には、女性消防吏員1名の採用がありました。当組合2人目の女性消防吏員となりました。

7 職員の年齢構成

年度	総数	18～20歳	21～25歳	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51～55歳	56～65歳
R4	158	9	18	39	36	19	11	5	6	15
R5	156	6	21	37	32	24	13	6	2	15
R6	157	4	22	26	37	31	12	8	2	15
R7	154	1	19	27	35	32	16	7	5	12
R8	153	3	17	25	35	36	12	11	3	11

令和8年4月1日現在、職員平均年齢は36.1歳。30代の年齢層が増加傾向にあり、職員の多くは、子育て世代が中心となっております。職員には、積極的に特別休暇等の取得を推進し、仕事と家庭の両立を目指します。

総務省消防庁の方針として職員総数に占める女性消防吏員の割合は5%を目標としており、当組合概算では8名以上の採用が必要になります。ここ数年の採用試験状況を考えると、現実的に困難なことから、過去5年間の受験者実績を見て次のことに取り組みます。

目標

- 1 職員全体に占める女性消防職員の割合2%（3名）以上とします。
- 2 今後受験者総数 40 名以上、女性受験者 10%以上を目指します。

取組内容

- ◎ホームページやイベント開催時に、消防業務の内容や職員の福利厚生などワークライフバランスのイメージを持ちやすくなるような紹介を行っていきます。
- ◎職場の雰囲気を感じながら、活躍のイメージが持てるように就職説明会を継続して実施していきます。
- ◎各高校等に出向し、就職説明会を継続的に実施します。

8 育児休業取得率及び取得期間

年度	取得可能職員数	育児休業取得者	取得率	平均取得期間
令和3年度	12	0	0%	0
令和4年度	13	0	0%	0
令和5年度	13	0	0%	0
令和6年度	15	1	6.7%	1年
令和7年度	14	0	0%	0

※男性育児休業取得者はありませんでした。

令和6年度には、育児休業取得者が1名となりました。

過去5年間の数値を見ると、育児休業に対する抵抗があったことは否定できません。制度説明や補償内容等を十分に周知し、男性育児休業についても、取得しやすい環境の整備に努めます。また、育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり復帰に際しての障害となる可能性があることから、定期的な情報提供を行い、サポート体制の強化を図ります。

目標

育児休業の取得について、5年以内に30%を目標とします。

9 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率

年度	取得可能職員数	配偶者出産休暇取得者数	取得率	育児参加休暇取得者数	取得率
令和3年度	12	8	67%	2	17%
令和4年度	13	10	77%	4	31%
令和5年度	13	10	77%	3	23%
令和6年度	15	10	67%	7	47%
令和7年度	14	12	86%	12	86%

配偶者出産休暇や育児参加休暇など、100%には届かないのが現状であります。勤務人員の都合等により取得出来ない職員がでないよう、今後更に職場環境の整備に努めます。

目標

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、取得者を5年以内に100%を目標とします。

10 超過勤務時間の状況（数値単位：時間）

年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
R3	11	8.7	7.4	9.0	6.9	6.0	7.1	7.0	5.3	7.0	7.1	11.9	7.8
R4	6.4	9.0	10	8.3	9.5	6.1	8.1	10.1	7.5	9.0	5.2	9.3	8.2
R5	6.3	8.1	8.0	6.2	8.0	6.7	6.4	7.4	4.2	3.6	6.7	11	6.8
R6	11.1	9.9	7.1	6.9	5.5	7.0	8.0	7.9	7.6	6.1	8.3	17.9	8.6
R7	5.1	7.7	9.1	9.1	8.1	9.1	6.2	10.4	6.8	5.4	5.6	6.9	7.5

超過勤務時間の年間平均時間数は7.8時間で、個々の状況において上限に達する職員はいませんでした。一人当たりの業務量が増加しないよう、所属長を中心に業務分担や見直しをしたうえで、定時退庁の徹底、超過勤務時間を軽減し、働き方改革に努めます。また、時差勤務の活用を促します。

目標

超過勤務時間の年間平均時間数7.8時間について、6時間台を目標とします。
※毎週水曜日を「ノー残業デー」とします。

11 年次有給休暇の取得日数

年	職員数	全職員 平均取得日数	管理職員 平均取得日数	毎日勤務職員 平均取得日数	交替制勤務職員 平均取得日数
令和3年	145	7.9	5.2	6.8	8.1
令和4年	149	9.5	6.5	7.9	9.9
令和5年	151	12.9	8.4	10.6	13.5
令和6年	152	13.9	10.4	11.3	14.5
令和7年	149	14.1	9.9	10.8	15

過去5年間の傾向から、年々年次有給休暇の取得日数が増加傾向にあり、令和7年度は過去最高数値14.1日を更新しました。しかしながら、管理職員の取得日数が年平均取得日数10日未満の現状にあり、管理職員が自ら取得し、休暇の取りやすい環境づくりに努めます。また、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次有給休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次有給休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

目標

年次有給休暇の取得日数について、全職員平均取得日数15日以上を目標とします。

1 2 庁舎等の女性専用施設整備状況

年度	女性専用施設保有庁舎数（庁舎数5）				
		更衣室	仮眠室	浴室	トイレ
令和3年度	2	2	2	2	2
令和4年度	2	2	2	2	2
令和5年度	2	2	2	2	2
令和6年度	3	3	3	3	3
令和7年度	3	3	3	3	3

令和6年度には、中央消防署西分署が完成し、新たに女性専用室が増えたことから、女性が働きやすい環境がさらに整いました。

今後も計画的な整備を進め、すべての庁舎において女性が男性と共に活躍できる職場となることを目指します。

1 3 その他次世代育成支援対策に関する取り組みについて

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成対策支援について、以下の取組を積極的に推進していきます。

（1）次世代育成支援

消防業務を通じて、防火防災教育を積極的に実施し、地域の子どもたちが安全に成長できる環境づくりに貢献します。

（2）子どもとふれあう機会の充実

子どもたちの、社会科見学としての訪問を歓迎し、理解の増進に貢献します。

1 4 終わりに

女性職員や子育て世代の職員だけではなく、全職員がこの計画の目的を理解し、職員一人ひとりが計画の取り組みを確実に実施していくことが必要であると考えます。また、働きやすい職場環境づくりが重要であり、所属長は働き方の見直しを図り、職員の意欲を高めていく必要があると考えます。

男性も女性も、仕事と家庭生活の両立ができる組織であり続けることが、住民の安全、安心を届ける消防機関で働く職員の安心へとつながっていくものと考えます。