

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく
富士山南東消防組合特定事業主行動計画

前期計画 （令和8年度～令和12年度）

令和8年4月

富士山南東消防組合

はじめに

近年、我が国では急速な少子化が進行し、家庭や地域を取り巻く環境も大きく変化している状況を受け、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つための環境づくりを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）が制定され、また、女性がその能力を十分に発揮し、希望に応じて活躍できる職場環境を整えることを目的として、平成27年に「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「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

このような背景を踏まえ、富士山南東消防組合では、平成28年4月から「女性職員の活躍の推進に基づく特定事業主行動計画」（以下「従来の計画」という。）を策定し、男性職員の子育て参加促進、全職員のワークライフバランスの実現、女性職員の活躍促進等の取り組みを進めてきました。

この度、従来の計画期間が満了することに伴い、令和7年12月に改正された女性活躍推進法を踏まえ、新たな特定事業主行動計画として、「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく富士山南東消防組合特定事業主行動計画（前期計画）」を策定しました。

今後、従来の計画の検証を行うとともに、本計画に基づき、女性の職業生活における更なる活躍を推進するための支援措置、職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境の整備等を行い、全ての職員がその能力を十分に発揮して活躍できる職場づくりを進めていきます。

1 計画期間

計画期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

2 対象

本計画の対象は、富士山南東消防組合の消防職員及び富士山南東消防組合構成市町からの派遣職員である事務職員を対象とするものです。

3 計画の推進体制

- (1) 富士山南東消防組合では、組織全体で職員が仕事と子育てを両立するため、総務課が主管となり、消防長、次長、各所属長において本計画の策定・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・評価等について協議を行うこととしています。
- (2) 全職員に対し、本計画を周知するとともに、女性職員の活躍推進に関する情報提供を実施します。

4 状況把握と分析

次世代法第 19 条と女性活躍推進法第 19 条に基づき、次のとおり状況を把握し、改善すべき点について分析を行います。

(1) 状況把握

ア 職員の男女の給与の額の差異

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	72.0%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	—%
全職員	72.4%

※女性の職員の内、勤続年数 20 年以下の区分に占める割合が 100%となっているため、相対的に給与水準が低い職員が女性に偏っています。

勤続年数区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	—%
31～35年	—%
26～30年	—%
21～25年	—%
16～20年	72.4%
11～15年	99.8%
6～10年	100.3%
1～5年	81.9%

※勤続年数が同じであれば、給料月額、各種手当、賞与などの給与に係る金額は男女で差異はないため、割合は勤続年数の差異が影響しています。

イ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

現在、富士山南東消防組合では女性で管理的地位にいる職員はおりません。

これは、今まで定年まで勤務した女性職員がおらず、現在 6 人の女性職員が在籍しているものの、一番年齢の高い職員が 30 代で、女性職員の採用に関して歴史が浅い状況にあるため、管理職員の登用までに至っていません。

今後、現在の女性職員が引き続き勤務しても、女性職員が管理的地位となるにはしばらく年数を要することになることが考えられます。

ウ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

現在、富士山南東消防組合で勤務する女性職員で、係長以上の役職に就いている者はありません。

今後、多くの経験を経て段階的に係長以上への役職に就いていくことが望まれます。

令和7年度における年齢層別職員数の状況（令和7年4月時点）

年齢層	全体（人）	男性（人）	女性（人）（割合）
56－61歳	20	20	0（0.0%）
51－55歳	34	34	0（0.0%）
46－50歳	32	32	0（0.0%）
41－45歳	27	27	0（0.0%）
36－40歳	35	33	2（5.7%）
31－35歳	49	48	1（2.0%）
26－30歳	26	25	1（3.8%）
21－25歳	23	23	0（0.0%）
18－20歳	6	4	2（33.3%）
全体	252	245	6（2.4%）

エ 採用した職員に占める女性職員の割合

ここで示す数値は、令和3年度～令和7年度実績値となります。男女別で採用基準など差異はありませんが、女性職員の割合が少ない状況が継続しています。

（ア） 採用した職員に占める女性職員の割合

職種	総数（人）	男性（人）	女性（人）	女性の割合（%）
消防吏員	27	25	2	7.4

（イ） 職員に占める女性職員の割合

年度	消防職員数（人）	女性の人数（人）	女性の割合（%）
R3	250	5	2.0
R4	250	5	2.0
R5	248	5	2.1
R6	250	4	1.6
R7	252	6	2.4

オ 採用試験受験者に占める女性の割合

職員採用試験において、男女の差異なく試験を実施していますが、女性の応募者が少ない傾向にあり、受験しても試験に合格しない状況が見られます。

採用試験受験者に占める女性の割合（令和3年度～令和7年度）

実施年度	総受験者数（人）	女性の受験者数（人）	女性の割合（％）
R 3	34	1	2.9
R 4	48	4	8.3
R 5	22	1	4.5
R 6	87	6	6.9
R 7	58	4	6.9

カ ハラスメント対策

セクシュアル・ハラスメントを含む職場でのハラスメント等を撲滅するために、様々な職員研修を実施するとともに、庁内イントラネットにて注意喚起を行います。また相談員を設置し職場の監視、職員からの相談・通報の窓口など、ハラスメントの抑止力として機能することでハラスメントを未然に防止し、良好な職場環境づくりを目指します。

キ 平均した継続勤務年数の男女の差異

在職する職員のうち女性職員の勤務年数が短いですが、女性職員が就職してからまだ年数が浅いことが要因です。

職員の平均継続年数状況

（令和8年3月31日現在）

所属	全体		男性		女性	
	人数（人）	勤続年数（年）	人数（人）	勤続年数（年）	人数（人）	勤続年数（年）
消防本部 ・消防署	252	17.7	246	17.9	6	8.3

ク 育児休業取得状況

育児休業の取得率は上昇傾向にありますが、取得期間が短い傾向にあります。

出産休暇・育児休業取得状況並びに分布状況（令和5年度～令和7年度）

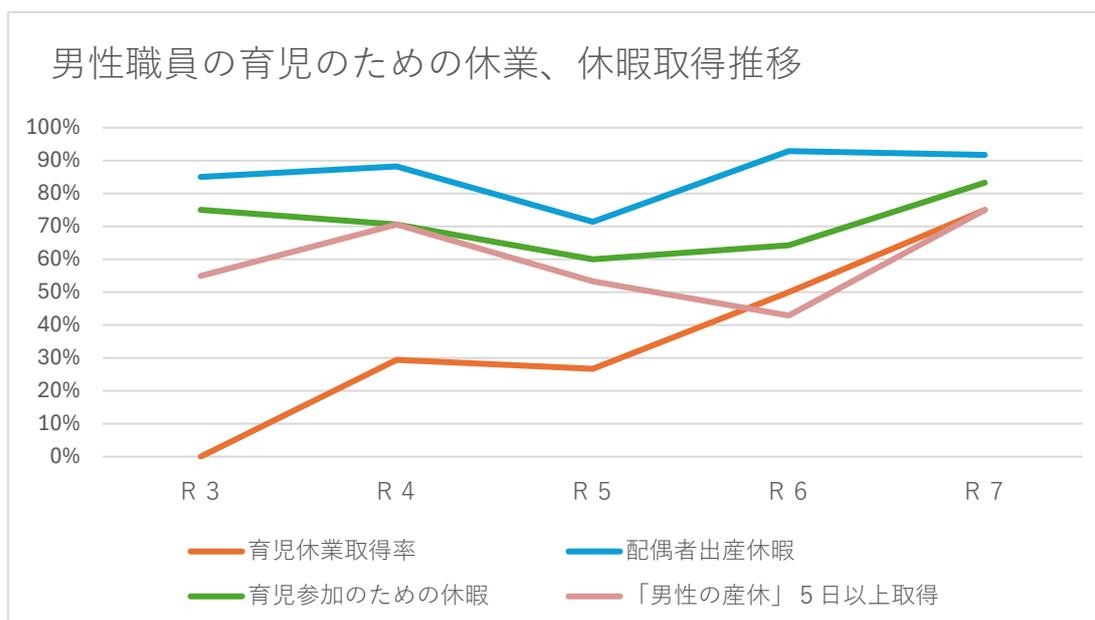
年度	性別	出産 休暇	育児休業		取得期間分布状況			
			取得者	取得率	1月未満	1月以上 6月未満	6月以上 12月未満	12月以上
R5	男性		4人	26.7%	100%	-	-	-
	女性		1人	100%	100%	-	-	-
R6	男性		7人	50.0%	28.6%	71.4%	-	-
	女性		1人	100%	-	-	-	100%
R7	男性		9人	75.0%	55.6%	44.4%	-	-
	女性	1人	1人	100%	-	-	-	100%

ケ 配偶者出産休暇等取得状況

高水準の傾向にあるため、今後も継続して取得できる職場づくりをしていきます。

男性職員の配偶者出産休暇等の取得率（令和5年度～令和7年度）

年度	配偶者 出産	配偶者出産休暇		育児参加のた めの休暇	「男性の産休」 5日以上取得
		取得者	取得率	取得率	取得率
R5	15人	11人	71.4%	60.0%	53.3%
R6	14人	13人	92.9%	64.3%	42.9%
R7	12人	11人	91.7%	83.3%	75.0%

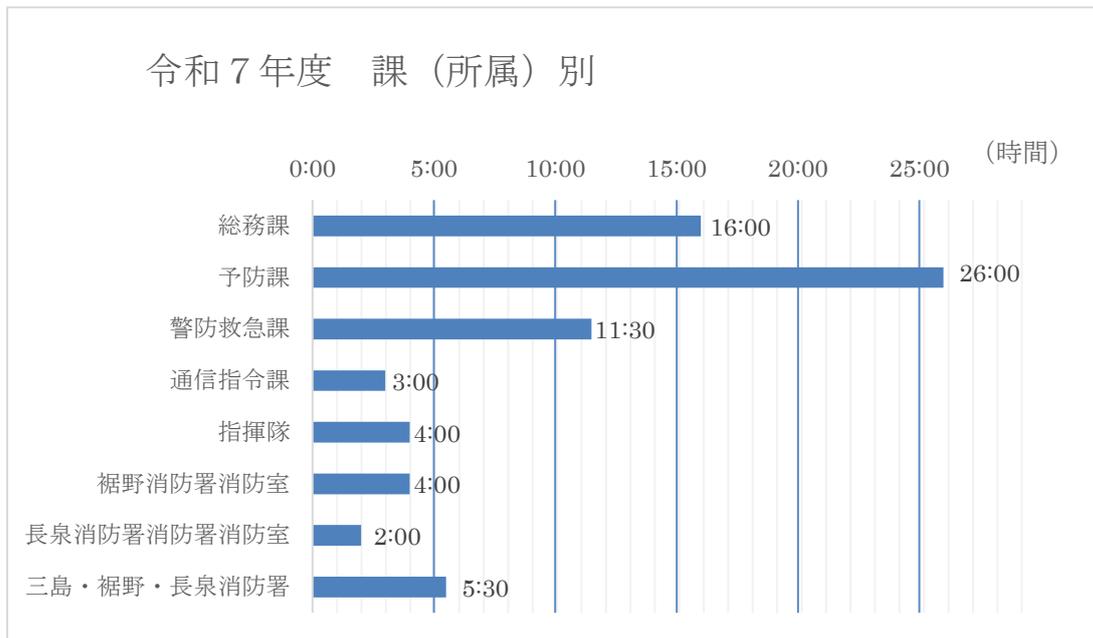


コ 月一人当たりの平均超過勤務状況

平均超過勤務に男女の差異は見られないですが、課（所属）別でみると、消防本部の超過勤務が多い傾向にあります。また、平均超過勤務の時間数が横ばいで推移している要因としては、救急需要の高まりが挙げられます。

男女別の平均超過勤務状況（令和5年度から令和7年度まで）

	年度	全職員	男性	女性
正職員	R 5	7. 5時間	7. 6時間	5. 0時間
	R 6	6. 3時間	6. 3時間	7. 0時間
	R 7	6. 3時間	6. 1時間	4. 9時間



※派遣職員、管理職員、休職等により勤務実績がない職員を除きます。

(2) 従来の計画の進捗と今後の課題分析

ア 従来の計画の進捗

(ア) 女性の採用試験受験者数を「5%以上」にする。⇒達成（令和7年度6.9%）

また消防職員に占める女性職員の割合を現在の「2%」から「3%」まで引き上げる。⇒未達成（令和7年度2.4%）

(イ) 高齢化により救急出動等の出動件数増加が懸念されるが、令和7年度までに、平均超過勤務時間を令和元年度の実績（月平均5.6時間）から月5時間以下となるよう努める。⇒未達成（令和7年度6.3時間）

(ウ) 令和7年度までに、男性職員の育児休業の取得者を、年間2人以上または目標取得率12%を目指します。⇒達成（令和7年度9人、75%）

イ 状況把握と従来の計画の進捗を踏まえ、主な課題は次の事項が挙げられます。

- (ア) 消防職員に占める女性職員の割合が低い。
- (イ) 職員の超過勤務時間は減少傾向にあるが、課（所属）別で偏りがある。
- (ウ) 育児休業の取得期間が短い。

5 今後の数値目標

現状把握、分析、課題を踏まえ、次の数値目標を定めます。

- ① 女性職員の活躍できる職場環境
 - ・消防職員に占める女性職員の割合を現在の「2%」から「3%」まで引き上げます。
- ② ワークライフバランスの推進
 - ・平均超過勤務時間を月平均「5時間以下」となるよう努めます。
 - ・職員とその家族の意向を最大限尊重することを前提に、育児休業の取得率を「85%」まで引き上げ、1月以上取得する職員の割合を「50%」に引き上げます。

6 目標を達成するための取組

4で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を行っていきます。

- ① 女性職員の活躍できる職場環境
 - ・当消防組合のSNSを活用することにより、採用試験情報、女性職員の活躍する様子など幅広く広報します。
 - ・女性の健康上の特性を職員が理解し、休暇制度などを十分に取得できる職場環境づくりをします。そのための制度の周知、研修を定期的を実施します。
 - ・セクシュアル・ハラスメントを含む職場でのハラスメント等を撲滅するために、外部講師を招き職員研修を実施するとともに、庁内イントラネットにて注意喚起を行います。
- ② ワークライフバランスの推進
 - ・育児休業、部分休業、育児短時間勤務など、育児参加のための休暇制度などについて、職員に周知し、職業生活と家庭生活との両立を支援する制度を活用しやすい職場環境を作るよう努めます。
 - ・毎週水曜日の「ノー残業デー」を庁内イントラネットにて周知徹底します。
 - ・業務分担を見直し、仕事量の偏りを無くします。

おわりに

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るためには、活躍の場となる事業主の役割が重要となります。

本計画を推進するため、職業生活と家庭生活との両立をより一層推進し、職員一人一人が子育てしやすく、安心して働き続けられることができる職場環境の実現に努めます。