

湖北地域消防組合 特定事業主行動計画

（次世代育成支援及び女性職員の活躍推進に関する行動計画）



令和8年4月

湖北地域消防組合

湖北地域消防組合 特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月 1 日
湖北地域消防組合 管理者
湖北地域消防本部 消防長
平成 2 9 年 4 月策定
令和 4 年 4 月改訂
令和 5 年 4 月改訂

1 目的

この計画は、「次世代育成支援対策推進法（平成 1 5 年法律第 1 2 0 号）」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 2 7 年法律第 6 4 号）」に基づき、すべての職員が仕事と子育て、介護などの家庭生活を両立し、次世代の社会を担う子ども達が健やかに育つ社会を形成し、女性の職業生活における活躍を推進できる職場環境を整備することを目的とします。

2 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 1 3 年 3 月 3 1 日までの 5 年間

3 状況把握及び課題分析

次世代育成支援対策推進法第 19 条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 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。（調査基準日 令和 8 年 4 月 1 日）

（1）職員に占める女性職員の割合

職 種	性別/職員数		職員数	割 合
消防職員	男	214 人	221 人	93.4%
	女	7 人		3.1%
再任用職員	男	5 人	5 人	2.2%
	女	0 人		0%
会計年度 任用職員	男	0 人	3 人	0%
	女	3 人		1.3%
合 計			229 人	100% (内女性 4.3%)

令和 8 年 4 月 1 日現在、湖北地域消防組合では、6 課 4 消防署 4 出張所体制で消防職員 2 2 1 名、再任用職員 5 名、会計年度任用職員 3 名の全体で 2 2 9 名の職員が在籍しています。消防職員のうち女性消防職員は 7 名

（事務職員１名、消防吏員６名）で全体の３．１％となっており、前回令和４年度に改訂した計画の女性消防職員の割合３％以上という目標は達成できましたが、さらなる取り組みが必要となります。

（２）消防職員の年齢構成（再任用職員を除く）

年度	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 ～ 60 歳	61 ～ 65 歳
令和４年度	10 人	14 人	22 人	21 人	24 人	49 人	43 人	22 人	14 人	－
令和５年度	11 人	17 人	19 人	26 人	18 人	44 人	51 人	22 人	16 人	－
令和６年度	7 人	24 人	14 人	25 人	17 人	40 人	54 人	27 人	12 人	－
令和７年度	6 人	26 人	15 人	21 人	19 人	32 人	56 人	31 人	15 人	4 人
令和８年度	10 人	26 人	12 人	22 人	20 人	28 人	54 人	31 人	15 人	3 人

令和８年度の消防職員の平均年齢は４１．４歳で多くが子育て世代です。今後は定年延長に伴い６０歳を超える職員の増加が見込まれ、世代に応じて育児・介護と仕事の両立を目指したワーク・ライフ・バランスを推進していく必要があります。

また、令和８年度の女性消防職員の平均年齢は２７．４歳で女性消防職員の計画的な育成やキャリア形成支援を図る必要があり、安心して働ける職場環境づくりが必須です。

（３）管理的地位にある職員に占める女性消防職員の割合

令和８年４月１日現在で管理職手当が支給されている課長補佐級以上（階級：消防司令以上）の職員は６５名で、この中に女性消防職員は含まれておらず、管理的地位にある職員に占める女性の割合は０％です。

前述のとおり、女性消防職員の平均年齢が２７．４歳であることから、今後のキャリア形成において管理職への登用に繋がります。

（４）各役職段階における職員に占める女性消防職員の割合

令和８年度役職区分		職員数	女性職員数	女性職員の割合
管理職	消防長、組合事務局長、次長	４人	０人	０％
	課長級	２２人	０人	０％
	課長補佐級	３９人	０人	０％
一般職	係長級	６０人	１人	１．７％
	主査級	５５人	１人	１．８％
	係	４６人	５人	１０．９％
合 計		２２６人	７人	３．１％

令和 8 年 4 月 1 日現在における各役職段階別の女性消防職員数は、係長級 1 名、主査 1 名、係 5 名です。

(5) 採用した職員に占める女性の割合

ア. 採用試験受験状況

職種	性別	令和 7 年度		令和 6 年度		令和 5 年度		令和 4 年度		令和 3 年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人	割合	人数	割合
消防職員	男性	8 人	73%	13 人	93%	19 人	100%	21 人	100%	22 人	100%
	女性	3 人	27%	1 人	7%	0 人	0%	0 人	0%	0 人	0 人
	合計	11 人	100%	14 人	100%	19 人	100%	21 人	100%	22 人	100%

イ. 採用状況（消防職員）

職種	性別	令和 8 年度		令和 7 年度		令和 6 年度		令和 5 年度		令和 4 年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
消防職員	男性	4 人	57%	4 人	100%	7 人	100%	7 人	100%	5 人	100%
	女性	3 人	43%	0 人	0%	0 人	0%	0 人	0%	0 人	0%
	合計	7 人	100%	4 人	100%	7 人	100%	7 人	100%	5 人	100%

平成 1 8 年 4 月の消防本部統合前における女性消防職員は事務職員 2 名が在籍していましたが、統合後の平成 2 7 年度までは女性消防職員の採用実績がなく、平成 2 8 年度に女性消防吏員 1 名の採用があり、消防吏員としての採用は当消防組合初となり、以後、平成 3 1 年度に 2 名、令和 3 年度に 1 名、令和 8 年度に 3 名の女性消防吏員を採用しています（内 2 名退職）。

また、採用試験受験状況において前回の計画では計画期間内に受験者数 1 0 % を目標としている中、過去 5 年では令和 6 年度と令和 7 年度に女性受験者があり、今後も継続的に女性受験者数増加のための取り組みが必要となります。

近年では、自衛隊、滋賀県警察本部、消防本部の 3 機関による公務員合同職業説明会を毎年開催し、女性消防職員が公務員を志望する女性の参加者に対して消防業務における女性消防職員の活躍推進に関する説明や紹介を行ってきました。

さらには管轄市近隣の高等学校へ直接赴き、消防の業務内容や魅力を伝えけるとともに、女性消防職員の活躍などを説明し受験の呼びかけや、防火指導などを通じて女性消防職員が活躍していることを多くの方々に知っていただき、女性が消防職員を目指すきっかけとなるよう取り組んでいます。

(6) 離職率の男女の差異

離職者の 勤続年数	令和7年度		令和6年度		令和5年度		令和4年度		令和3年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
5年以下	2人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	0人	1人	1人
6年～10年	0人	0人	1人	0人	1人	0人	1人	0人	0人	0人
11年～15年	1人	0人	0人	0人	1人	0人	0人	0人	0人	0人
21年～25年	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
26年以上	3人	0人	2人	0人	3人	0人	2人	0人	1人	0人

離職率について、過去5年間の退職者数の男女比は男性95.5%、女性4.5%となっている中、勤続年数10年以下の職員の離職が36.4%を占めており若手職員の離職を防ぐ効果的な対策が必要です。

(7) 育児休業等取得率及び取得日数の経過

男女区分	令和7年度	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
男性職員 育児休業取得率	50.0%	44.4%	7.6%	0%	0%
女性職員 育児休業取得率	対象者なし	100%	100%	対象者なし	対象者なし
男性職員 育児休業取得日数	281日	298日	33日	0日	0日
女性職員 育児休業取得日数	対象者なし	365日	165日	対象者なし	対象者なし

当該年度中新規育児休業取得者職員数/当該年度に子どもが生まれた職員

※育児休業＝育児のための休業制度で出生後58日目（女性：産後休暇終了後）から子が3歳に達する日まで休業することができる制度です。

※出生時育児休業（男性のみ）＝男性の育児休業取得促進のため、出生後8週間以内の期間に休業することができる制度です。

育児参加のための休暇取得は、日数とともに増加傾向にあり、男性職員の育児をはじめとした家庭生活への関わり促進が図られていることが伺えます。

(8) 職員一人当たりの月平均超過勤務時間数

消防職員は勤務体系により毎日勤務者と24時間勤務の隔日勤務者に区分されますが、年度における平均超過勤務の状況は次のとおりです。

区 分	令和 7 年度	令和 6 年度	令和 5 年度	令和 4 年度	令和 3 年度
職員一人当たりの 月平均時間外勤務時間数	10.9 h	11.9 h	12.3 h	12.6 h	9.2 h
その年度における繁忙月	5 月	10 月	1 月	7 月	11 月

※派遣職員及び会計年度任用職員除く

超過勤務時間数は大規模災害の発生によって大きく変動するため、月別の超過勤務時間に変動があるものの、職員一人当たりの月平均超過勤務時間数は減少傾向にあります。

超過勤務時間数は災害対応等の突発的な要因により増減するものの、業務量に対する人員配置は概ね適正に保たれており、恒常的に長時間労働を強いられる環境にはないものと考えられ、今後も災害対応体制を維持しつつ、業務の効率化や適切な人員配置に努め、超過勤務時間の縮減を図ります。

(9) 年次有給休暇及び夏季特別休暇の取得状況

休暇区分	令和 7 年度	令和 6 年度	令和 5 年度	令和 4 年度	令和 3 年度
年次有給休暇 平均取得日数	11.1 日	9.8 日	9.9 日	7.7 日	7.8 日
夏季特別休暇 全日数取得率	100%	100%	100%	100%	100%

※年次有給休暇付与日数 20 日

※夏季特別休暇付与日数（令和 6 年度から 5 日、令和 5 年度まで 3 日）

全ての職員が夏季休暇を全付与日数取得しています。また、年次有給休暇の平均取得日数についても増加傾向にあり、休暇を取得しやすい職場環境づくりが進んでいるものと考えられ、今後もより一層取得しやすい職場環境の確保に努め、引き続き年次有給休暇の取得促進を図ります。

(10) 各施設の状況

令和元年に消防本部・長浜消防署新庁舎が竣工し、女性消防吏員が隔日勤務者としての勤務が可能となった後、令和 2 年度に策定しました消防力適正配置に向けた消防施設整備計画に基づき事業を開始し、令和 7 年度には東浅井消防署、米原消防署、米原出張所が新庁舎竣工となり、令和 11 年度には伊香消防署の庁舎整備事業が完了し、消防署所 7 拠点に整理統合され、各消防署において女性消防吏員の隔日勤務が可能となります。

(11) 女性専用施設設備状況

新庁舎では、女性職員が隔日勤務等を行う場合に男性職員と同様の職場環境で働くことができるよう、女性専用エリアを整備して、個室タイプの仮眠室と浴室を設けました。環境の整備により勤務時間中の不便と不安を解消し、安心して隔日勤務等に臨むことができるようになりました。

4 目標と具体的な取り組み

【目標 1】

仕事と育児・介護の両立をめざします

【取り組み】

(1) 育児・介護を支援する制度の利用促進

育児休業や共済組合等に関する手続き方法など、育児や介護を支援するさまざまな制度の情報について、「育児・介護両立支援ハンドブック」や庁内グループウェア等を通じて周知を行い、制度の利用を促します。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮（母性保護）

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康や安全に配慮し、妊娠中の職員に対しては、必要に応じて職場内の仕事の分担の見直しを行うなど、職場全体で母性保護や母子健康管理の必要性について理解を深めます。

(3) 育児・介護を支援しやすい環境の整備

職場内の業務分担の見直しや代替職員の確保等により、職場全体の業務の改善や時間外勤務時間の削減を図り、職員が妊娠・出産・育児・介護に関する休暇・休業制度を利用しやすい環境を整えます。

また、休業中の職員に対してはスムーズに職場復帰ができるよう、休業期間中の職場や業務の状況について、定期的に情報提供を行うなど、円滑な職場復帰を支援します。

(4) 男性職員の育児参画の促進

「配偶者出産休暇」や「配偶者出産時の子の養育休暇」「育児休業」等の休暇制度の周知と取得促進を図り、男性職員の育児参画を促します。

数値目標としては、計画期間内における男性職員の育児休業取得率が60%以上になるよう取り組みます。

【目標 2】

子どもたちの健やかな成長をめざします

【取り組み】

(1) 子育てに対する理解と共感の深化

子育てに関する休暇制度等について情報提供し、母性保護、育児休業、休暇等の各種制度を周知します。

(2) 子育てしやすい職場環境等の整備

妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しと休暇取得を促進します。

育児休業等の制度の周知及び育児休業等を取得しやすいよう、職場環境・職場風土づくりに努め、男性職員の育児休業等の取得を促進します。

(3) 仕事と生活の調和促進

業務の効率化及び勤務時間管理の徹底を図り、時間外勤務を縮減し職員の負担の軽減に努め、計画的な休暇取得及び連続休暇の取得など、年次有給休暇等の取得を促進します。

【目標 3】 女性の職業生活における活躍を推進できる職場環境を整備します

【取り組み】

(1) 女性のキャリア支援

女性職員の活躍を推進する趣旨を理解し、女性職員が仕事にやりがいを感じ活躍できる職場環境・職場風土づくりに努め、女性職員の活躍の重要性及び支援・育成の手法等について、研修等を通じて職員の意識改革を行います。

(2) 女性消防職員の増員

現職女性消防吏員が参加した採用説明会を実施し、近隣の高等学校、大学及び救急救命士資格取得の課程を有する専門学校等へ説明会の実施、採用情報の提供により、女性が活躍できる職場であることを広報して、女性の採用試験受験者数の増加を図ります。

数値目標として、計画期間内における女性の採用試験の受験者数割合を15%になるよう取り組み、全消防職員に占める女性消防職員の割合が5%以上になるよう取り組みます。

(3) 女性の健康上の特性に配慮した職場環境の整備

女性職員が安心して働き続けることができるよう、妊娠・出産・授乳・月経・更年期など、女性の健康上の特性に配慮した職場環境の整備を進めます。

(4) 性別にとらわれない採用・登用

消防運営に期待される能力を有する優秀な人材を幅広く採用できるよう、本消防本部の職務や職場の魅力等を積極的に広報します。

性別によることなく、職員の能力や適性を踏まえ、職員個々の能力開発やキャリア形成を意識した人員配置に努め、意欲ある職員の管理職への登用を進めます。

(5) ハラスメントのない職場環境の整備

計画的なハラスメント研修等の実施やハラスメント等の相談窓口及び通報窓口を周知し、ハラスメント撲滅を推進し、働きやすい職場環境を整備します。さらに、ハラスメントに関する相談や事案の有無にかかわらず、アンケート、セルフチェック、個人面談等の職員の気付きを促す取組を定期的に実施します。

(6) だれもが働きやすい職場環境づくり

女性消防吏員や定年延長職員の意向等を踏まえた小型化・軽量化した資機材の導入や機能性や利便性を考慮した施設の整備、改修に取り組みます。

5 むすびに

本計画の推進により、すべての職員が心身ともに健康で、仕事も家庭も大切にできる「ワーク・ライフ・バランス」の実現を目指し、全職員が活躍推進できる職場環境をつくることで住民の皆様の期待に応えていきます。