

磐田市消防本部特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月 1 日
磐田市消防長

磐田市消防本部特定事業主行動計画は、令和 8 年 3 月末をもって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計画期間が満了することから、これまでの取組を踏まえ、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と一体的に進め、女性職員はもとより、すべての職員が活躍できる職場環境の実現を目指すため、あらためて数値目標を設定し、磐田市消防長を任命権者とする職員を対象に実施する特定事業主行動計画として定め、取り組みます。

1 計画期間

◆ 令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間

2 計画の推進体制等

- (1) この計画を効果的に推進するため、年度毎に計画の達成状況（実績値）を調査し、必要に応じて取組内容や計画の見直しを行います。
- (2) 必要に応じて職員に対するアンケート調査や職場ヒアリング等を実施し、職場の実態把握に努めます。

3 これまでの取組

以下の項目について数値目標を掲げ取り組みました。

磐田市消防本部女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画（令和 2 年 4 月 1 日）

項 目	目標値	実績(令和 8 年 4 月 1 日)
女性消防吏員の比率	5 %	6 %
出産後の育児休業取得率	100%	100%

4 女性職員の活躍の推進に向けての課題

- (1) 消防職員における女性消防吏員の割合

令和 8 年 4 月 1 日現在、消防職の女性消防吏員比率は、下記のとおりです。

磐田市消防本部における採用試験では、体力試験や一般教養試験及び個人面接試験を試験項目として、人物重視を主眼におき、多様な人材確保に努めており、各種災害対応という業務の特殊性等を理由に性別による特別な条件は定めていません。

◆ 女性消防吏員比率＝約 6 %（女性 13 人/消防吏員総数 215 人）（※R8. 4. 1 現在）

【参考】職員採用試験（消防吏員）

	申込者数（人）				合格者数（人）			
	男	女	計	女性割合	男	女	計	女性割合
R 1 実施試験	80	3	83	3. 6%	6	1	7	14. 3%
R 2 実施試験	103	13	116	11. 2%	6	1	7	14. 3%
R 3 実施試験	94	2	96	2. 1%	3	1	4	25. 0%
R 4 実施試験	106	15	121	12. 4%	3	1	4	25. 0%
R 5 実施試験	88	11	99	11. 1%	2	2	4	50. 0%
R 6 実施試験	71	8	79	10. 1%	3	2	5	40. 0%
R 7 実施試験	58	7	65	10. 8%	7	2	9	22. 2%

(2) 管理的地位にある職員に占める女性消防吏員の割合

令和 8 年 4 月 1 日現在、消防職における主幹級以上（行政職給料表 6 級以上）の管理職に任用されている女性消防吏員は在籍していません。磐田市消防本部では、消防法の規定により管理的又は監督的な職とされる消防士長昇任以上について試験制度を導入し、やる気のある有能な人材を登用していくことで、組織全体の活性化に向けて取り組んできました。主幹級（消防司令）の受験資格は、順調に昇任・昇格した場合、最短で 23 年の勤続年数（大卒の場合）が必要であり、女性職員の最長の勤続年数は 19 年のため、現時点では当消防本部の管理職に任用されていません。

◆ 消防職員の主幹級以上の女性消防吏員数＝0 人（男性 36 人）（※R8. 4. 1 現在）

5 女性職員の活躍の推進に関するもの

(1) 勤務環境に関するもの

女性職員の当直勤務可能施設は、消防署、中東遠消防指令センター、福田分遣所の 3 施設で、女性職員の当直勤務可能人数は最大で 11 人（令和 8 年度の職員配置体制における当直可能最大人数は 9 人）となっています。新消防庁舎の移転建設等が予定されており、当直・日勤を問わず、働きやすい職場環境整備に努めます。

(2) 女性職員の雇用に関するもの

消防の採用試験においては体力試験を行いますが、男性と同じ評価基準では優劣が発生するため、平成 28 年度実施試験から体力試験における評価基準に女性用評価基準を設けています。

6 次世代育成支援に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ア 職員本人または配偶者が妊娠中及び出産後に活用できる制度等を周知します。
- イ 所属長は、仕事の分担の見直し、当該職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。
- ウ 所属長は、本人または配偶者から妊娠、出産等の申出があった際は、妊娠中及び出産後に活用できる制度等について意向確認を行い、その意向に配慮します。
- エ 女性の職業生活での継続的活動推進を図り、育児休業を取得しやすい環境を作るため、本人の意志を確認し、隔日勤務から毎日勤務への異動等の対応を図ります。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ア 職員の妻が出産した場合、職員本人及び所属長へ育児参加休暇や育児休業の取得促進についての声掛けを行います。
- イ 所属長は、職員の妻が出産する場合、出産補助休暇（２日間）や育児参加休暇（５日間）を取得できるよう、職場の環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ア 育児休業から復帰する職員に対し、人事異動等における配慮をします。
- イ 一定数の育児休業の取得者を念頭に置いて、職員採用を行います。
- ウ 「産前・産後・育休サポートプログラム」及び「育児・介護制度ハンドブック」などにより、子育てをはじめる職員及び子育て中の職員に係る休暇等の各種制度、相談窓口、職場の対応について周知します。
- エ 消防総務課及び所属長は、職員の仕事と生活の調和及び女性の活躍推進、育児休業取得者への職場における支援体制について、職員の意識醸成を図ります。
- オ 育児休業を取得している職員の所属のグループ長は、職場や業務の状況について、定期的に情報提供を行います。
- カ 育児休業から復帰予定のある職員の所属長は、復帰日の一月前までに職員本人と面談し、その後の部分休業等の取得予定及び人事上等で配慮が必要なことを確認し、その内容を速やかに消防総務課へ報告します。

(4) 介護離職防止のための支援の強化

- ア 消防総務課は、職員が家族の介護に活用できる制度等を周知します。
- イ 所属長は、職員が家族の介護の申し出があった際は、支援できる制度について意向確認を行い、その意向に配慮します。

(5) 時間外勤務の縮減

- ア 職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、所属長は、ＡＩの活用やＤＸの積極的な推進を行い、不要不急な業務を洗い出すなどの見直しを行うほか、時間外勤務を縮減するための意識啓発を行います。
- イ 所属長は、長時間勤務による健康障害を防止するため、時間外勤務が多い職員に対する所属長面接を実施します。

(6) 休暇の取得促進

- ア 所属長は、職員全員が年次有給休暇を年間１２日（月１日）以上、夏季休暇は完

全に取得できるよう、勤務調整を図ります。

イ 消防総務課は、休暇の取得促進を図るための職場環境整備、意識啓発等を行います。

(7) テレワークの推進

在宅勤務を含めたテレワークを実施しやすい環境整備と、職場理解の推進を図ります。

(8) ハラスメントの防止

職員によるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等を防止するため、意識啓発等を継続的に行うとともに、関係部署と連携し、カスタマー・ハラスメントの対策に努めます。

7 その他の次世代育成支援に関するもの

(1) 磐田市こども憲章の周知

職員は、自身の家庭はもとより、様々な機会を捉えて、磐田市こども憲章の行動指針「未来へつなぐみんなの心得」を周知し、子どもたちの健やかな成長を支えていくことに努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

所属長は、職員が地域等で実施する子育て支援や青少年スポーツ振興などの活動に参加しやすい雰囲気づくりを行います。

8 目標数値について

以下について数値目標を掲げ取り組みます。

(1) 女性消防吏員の比率

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%以上とすることを目標とします（総務省消防庁が掲げる目標と同値）。

(2) 男性消防職員の育児休業等の取得促進

消防職員に係る男性の育児休業取得率を 85%以上とすることを目標とします（政府が掲げる目標と同値）。

9 計画に基づく取組の実施状況の公表

磐田市消防本部は、取組の実施状況を毎年公表している消防年報内に、女性職員の雇用状況等を記載し、市ホームページ上で公表します。