

大東四條畷消防組合

第3期特定事業主行動計画



《女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画》

※第1期 平成28年度～

第2期 令和4年度～

第3期 令和8年度～

令和8年4月

大東四條畷消防組合

大東四條畷消防組合における女性職員の活躍の推進に関する第3期特定事業主行動計画

大東四條畷消防組合（以下「当消防組合」という。）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（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第19条に基づき、当消防組合消防長が策定する計画である。

1. 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。

本計画は、女性活躍推進法の失効期日である令和18年3月末までの10年間を視野に入れ、その前期5か年として位置づけるものである。前期5か年で各目標を着実に推進し、令和13年度以降の後期5か年へ円滑に接続するものとする。

※後期計画については、本計画の進捗状況および総務省消防庁の動向等を踏まえ、改めて策定する。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整

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、消防庁議において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・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する。

3. 女性職員の活躍の推進に関する状況把握、課題

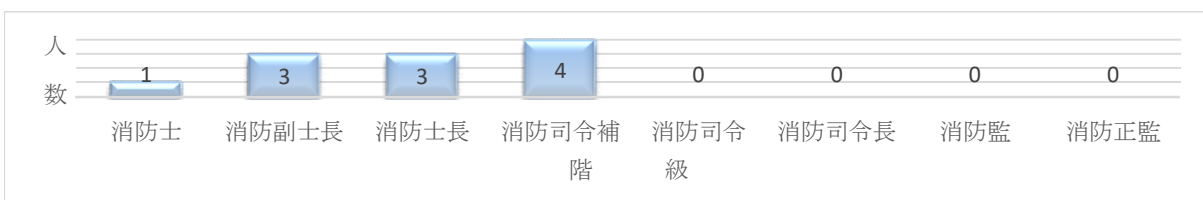
法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、当消防組合において、それぞれの女性職員の職業生活における状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

なお、この統計における基準日は令和7年4月1日とし、期間は令和6年度としている。

(1) 女性職員の割合（令和7年4月1日）

全職員数	女性職員数	割合
193	11	5.70%

【階級別分布】



(2) 継続勤務年数（年）（令和7年4月1日）

全職員	18.0		
（うち毎日勤務）	22.0		
（うち交替制勤務）	16.9		
男性職員	18.3	女性職員	13.3
（うち毎日勤務）	22.6	（うち毎日勤務）	14.3
（うち交替制勤務）	17.1	（うち交替制勤務）	12.9

(3) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間（令和6年度）

	全職員	女性職員	毎日勤務		交替制勤務	
			男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
4月	11.1	9.0	5.0	0	12.9	12.4
5月	12.9	11.3	3.9	0	15.4	15.5
6月	12.5	10.1	4.2	0.7	14.8	13.6
7月	15.3	15.6	3.7	0.7	18.4	21.1
8月	11.0	9.3	2.5	0	13.3	12.8
9月	15.4	14.5	12.5	7.0	16.1	17.3
10月	21.2	19.6	5.2	3.0	25.3	25.9
11月	10.6	9.8	4.3	4.3	12.4	11.9
12月	11.4	12.3	2.7	0	13.6	16.9
1月	24.9	26.6	8.4	0.3	29.2	36.5
2月	14.8	13.8	4.1	0	17.7	19.0
3月	12.5	15.9	6.1	0.7	14.0	21.63
計	173.5	167.7	62.5	16.7	202.8	224.4
平均	14.5	14.0	5.2	1.4	16.9	18.7

【結果分析】

令和6年度の女性職員11名の配置内訳は、毎日勤務3名、交替制勤務8名（うち救急隊配置2名、通信指令室配置2名、消防隊配置4名）であり、交替制勤務の比率が高い状況であった。通信指令室更新に伴う業務、救急隊の出場件数増加に伴う時間外の出場、欠員に伴う充員勤務が発生したことにより、女性職員の超過勤務時間は全体平均を上回った。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性割合（令和7年4月1日）

管理的職員数	うち女性職員数	割合
49	0	0%

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合（令和7年4月1日）

役職	職員数	女性職員数	割合
上席主査・主査	51	4	7.8%
課長補佐級	26	0	0%
課長級	16	0	0%
部局長級・次長級	7	0	0%

(6) 男女別の育休取得率（%）・平均取得期間（令和6年度）

対象者	※1 職員数	取得者	割合	平均取得期間
男性	15	1	6.7%	31日
女性	0	※2 1	-%	365日

※1 令和6年度中に出生のあった職員

※2 前年度より継続して取得

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・平均取得日数 (令和6年度)

	職員数	取得者	割合	取得日数
出産育児参加休暇	15	15	100%	6.3
育児時間休暇	16	0	0%	0.0
子の看護休暇	101	35	34.7%	3.2

(8) 女性用施設の整備状況 (令和7年4月1日)

全署所数	女性用施設整備署所数	割合
5	5	100.0%

(9) 採用試験における女性受験者数 (令和6年度)

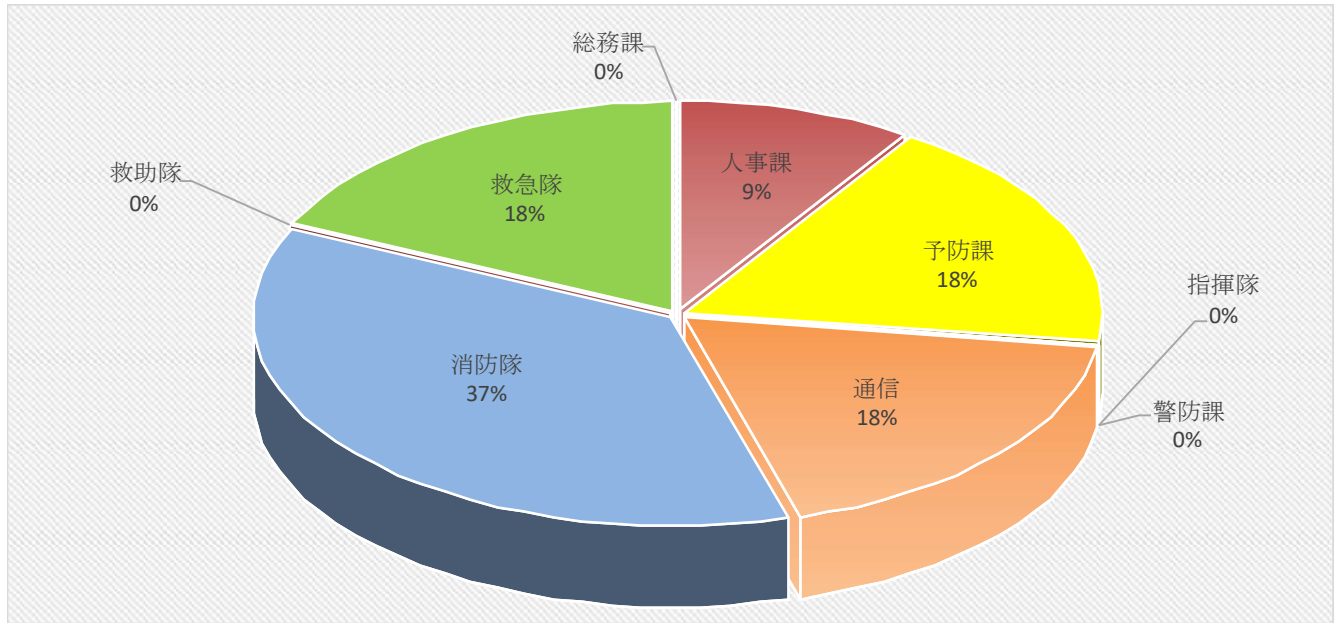
全受験者数	女性受験者数	割合
41	3	7.3%

(10) 年次有給休暇の状況 (令和6年度)

総付与日数	総取得日数	対象職員数	平均取得日数	消化率
7580	3009	194	15.51	39.7%

(11) 女性職員の配置状況 (令和7年4月1日)

所属	人数	勤務形態
総務課	0	毎日勤務
人事課	1	
予防課	2	
警防課	0	
指揮隊	0	交替制勤務
通信	2	
消防隊	4	
救助隊	0	
救急隊	2	



4 . 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取り組み、実施時期

課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、当消防組合において、それぞれの女性職員の職業生活における状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

また、設定した数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

(1) 全職員に占める女性職員の割合について

【課題】

令和7年12月に開催された消防本部における女性活躍推進に関する検討会によると、全国の消防本部における女性職員の割合は約3.7%（令和6年4月1日現在）であり、将来的にはこの比率を「10%」に引き上げることを目標とされている。

令和7年4月1日現在、当消防組合における女性職員の割合が約5.7%となり、当初の目標数値であった5%を上回る成果を上げることができた。女性職員の割合をさらに高めることは、組織内の人材の多様性を促進し、住民一人ひとりの多様なニーズに応じた、質の高い住民サービスの提供につながることを期待される。しかしながら、採用試験においては、女性受験者の割合が、令和5年度で3.1%、令和6年度でも7.3%と依然として低水準にとどまっており、女性受験者の確保が喫緊の課題となっている。今後は、女性が消防職を志望しやすい環境づくりや、職場における働きやすさの向上を図るとともに、女性の職業生活における活躍を積極的に推進していくことが極めて重要である。

目標

女性職員の割合を安定的に5%以上維持しつつ、将来的な10%達成を見据え、女性が消防職を志望しやすい環境づくりや、職場における働きやすさの向上を図るとともに、女性の職業生活における活躍を積極的に推進する。また、採用試験における広報活動を強化し、女性受験者の増加を図ることで、優秀な女性人材の確保と持続可能な組織づくりを目指す。

《取組内容》

消防組合ホームページ内の掲載内容および公式SNS（YouTube、Instagram）でPRする内容の拡充を図るとともに、職員採用説明会のプログラムに「女性職員による女性受験者向けの採用説明」を取り入れるなど、女性が活躍できる消防職場であることをより一層PRする取り組みを行い、多くの女性受験者を確保して優秀な女性職員の採用に繋げる。

(2) 庁舎における女性用施設等の整備について

【課題】

当消防組合における交替制勤務を行う施設は、2消防署・3分署の計5署所であり、平成29年度の施設改良工事により、すべての署所において女性用の施設整備が完了し、当初目標であった全署所で女性職員が交替制勤務に従事することが可能となった。

今後は、さらに女性職員が安心して快適に勤務できる環境を整備するために、老朽化や仕様が古い既存する女性用施設の改良等が課題である。

目標

令和12年度末までに、女性職員が快適に勤務できるように、既存する女性用施設の環境を整備する。

《取組内容》

消防署における女性職員の安心・快適な勤務環境のさらなる向上を図るため、現場ヒアリングを通じて実態を把握し、女性用施設の機能改善と整備を計画的に推進する。

(3) 女性職員の積極的な登用について

【課題】

中規模・小規模の消防本部では半数以上の職員がキャリアパスイメージを持っていない現状であり、課題とされている。

当消防組合においては、全女性職員の勤続年数は20年未満である。令和2年4月1日に初の女性救急隊長が配置され、令和7年4月1日現在で、女性救急隊長2名、通信指令室の主任1名、予防課主任1名と女性職員の配置に偏りがある傾向はやや改善されたと言える。

女性職員が管理・監督的な地位で活躍することは、組織の強化・活性化に繋がるため、女性職員がキャリアパスイメージを持てるように、今後も継続してより幅広く様々な部署へ配置していくことが課題である。

※用語の説明《キャリアパス》

キャリアパスとは、ある職位に就くまでに辿ることとなる経験や順序のこと。また個人の視点からは、将来自分が目指す職業を踏まえた上でどのような形で経験を積んでいくかという順序・計画を指すものです。

目標

女性職員が将来の幅広いキャリアパスイメージを持てるよう、ワークライフバランスの推進とともに幅広い業務への計画的な配置転換を通じて能力開発を促進し、多様なキャリアパスの形成を支援する。

《取組内容》

女性職員が将来的に幹部職員として登用されることを見据え、法令による制限の範囲内で配置部署を限定せず、ワークライフバランスの推進や育児休業からの復職サポート、多様な業務への配置転換による能力開発を一体的に進め、幅広いキャリアパスの形成を図る。

(4) 職業生活と家庭生活の両立について

【課題】

女性職員の活躍を推進していくためには、あらゆる職域で女性が能力を発揮し、継続的にキャリアを形成できる環境の整備が求められる。その実現には、職場全体で家庭と仕事の両立を支える体制づくりが不可欠であり、性別にかかわらず誰もが柔軟に働ける職場環境への転換が必要である。

当組合における職員の育児休業取得率は、令和6年度実績で6.7%と低水準だったが、令和7年度途中においては100%を達成するなど、育児と仕事の両立支援に向けた取組が進展している。一方で、年次有給休暇の取得率は39.7%にとどまっており、計画的な取得の促進が引き続き課題である。特に、24時間勤務を含む交替制勤務に従事する職員においては、育児や介護等の理由による特別休暇や年次休暇の取得を推進する必要がある。また、勤務体制の柔軟化と人員確保の両立、さらには長時間労働を前提としない働き方への転換も今後の重要な課題である。

目標

令和12年度末までに、職員が安心して育児休業を取得できる職場環境を維持し、育児休業取得率90%以上の高水準を維持し、特に男性職員の取得率については85%以上を目標とする。

《取組内容》

職員が安心して育児休業を取得できる職場環境を維持・発展させるため、育児休業の取得を希望する職員に対しては、相談支援体制を整備し、個別の事情に応じた取得計画の調整や情報提供を行う。また、管理職を対象とした研修を実施し、育児休業や年次休暇の取得を後押しする職場風土の醸成を図る。取得者の体験談や好事例を共有することで、職員全体の理解と意識の向上を促し、育児休業が当たり前を取得される文化の定着を目指す。特に、政府が掲げる「令和12年までに2週間以上の育児休業取得率85%」という目標を踏まえ、男性職員の育児参画を積極的に後押しし、女性職員の継続的なキャリア形成を支える環境づくりにつなげる。さらに、休暇取得を支える体制として、代替要員の確保や業務分担の見直しを進め、誰もが安心して休暇を取得できる体制を整える。年次有給休暇については、所属単位での取得計画の策定と進捗管理を行い、計画的な取得を促進する。また、長時間労働の是正と業務の効率化を進めるとともに、24時間勤務を含む交替制勤務に従事する職員が育児や家庭生活に参画できるよう、柔軟な勤務体制の整備と人員確保の両立を図る。これらの取組を通じて、職員一人ひとりがライフステージに応じた働き方を選択できる職場環境を実現し、女性職員の活躍をはじめとする多様な人材の力を最大限に引き出すとともに、消防職場における働き方や家庭観の変化を促す先導的な役割を担っていく。