

第3次鳥栖・三養基地区消防事務組合
特定事業主行動計画

令和8年4月1日

鳥栖・三養基地区消防事務組合

鳥栖・三養基地区消防事務組合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

鳥栖・三養基地区消防事務組合（以下「本組合」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、特定事業主行動計画である。

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。

2 女性職員の活躍の推進に向けた目標

法第19条第2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3条に基づき、本組合の女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、分析を行った。その結果、次のとおり目標を設定し達成に向けた取組を行う。

3 分析・調査結果

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

令和8年4月1日採用者数 6名
内訳男性職員4名 女性職員2名

(2) 平均した勤続勤務年数の男女差（令和8年4月1日現在）

全体18.8年
内訳男性18.9年 女性15.3年

(3) 女性職員一人当たりの各月の超過勤務時間（令和7年度）

4月	5月	6月	7月	8月	9月
4時間	4時間	10時間	7時間	7時間	8時間
10月	11月	12月	1月	2月	3月
7時間	9時間	8時間	10時間	10時間	5時間

(4) 管理職の女性割合

0%

(5) 各役職段階の職員の女性割合（令和8年4月1日時点）

課長補佐級0% 主幹0% 係長0% 主査1.3% 主任0% 係員0.6%

(6) 男女別の育児休業取得率・平均取得時間（令和7年度）

女性 100%（1名中1名）

男性 100%（6名中6名）

(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（令和7年度）

配偶者出産休暇 83.3%（6名中5名）

育児参加のための休暇 66.6%（6名中4名）

4 把握・分析した結果に基づき課題と判断した項目の目標達成に向けた取り組み内容

(1) 職員採用

令和8年4月1日現在、職員定数146名に対し女性職員は5名であり、女性職員の占める割合は3.4%である。平成28年4月1日に定めた本計画の数値目標であった女性職員の占める割合2%を達成しているが、総務省消防庁が掲げる「女性消防職員の割合5%以上」には達していない。

課題として、女性職員採用者数の増に関して、過去3年間の職員採用試験受験者数を調査した結果、受験者124名に対し、女性受験者は12名と女性が占める割合は9.6%であった。女性職員採用者の増はもとより、女性職員採用試験受験者の増を図るため、子育てに励みながら活躍できるより良い職場環境作り、対面式の職業説明会の開催及びSNSを活用した広報の実施を行う。数値目標として、女性職員が占める割合を5%、職員採用試験の女性が占める割合を10%に設定し、本計画期間内において目標達成に努める。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立

育児休業等の取得前後において、スムーズに職場復帰できるよう、休業中の所属職場との連絡体制を確実なものとする。また、定期的な面談の実施や復帰後のサポート体制など、必要な支援を組織として講じるとともに、育児と仕事を無理なく両立できる職場環境の整備を推進する。さらに、男性職員の育児休業取得を「特別なこと」ではなく「当然の権利」として定着させるため、管理職を対象とした研修等の実施を通じて意識改革を徹底し、職場全体の理解を深める。

(3) 勤務時間及び業務内容

適切な業務運用と時間外勤務の削減を目指し、組織の体制や人員配置を定期的に見直す。一部の職員や時期に負担が集中しないよう、業務量の平準化を強力に推進するとともに、ICT（情報通信技術）の活用などによる業務の効率化・スリム化を図る。