

川越地区消防組合女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画（前期計画）



令和8年3月

川越地区消防組合

はじめに

川越地区消防組合女性活躍推進法に基づく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「女性活躍推進法」という。）第19条に基づき、川越地区消防組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

本組合においては、令和3年3月に、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女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（以下「前回計画」という。）を一体の計画として策定し、各種取組を推進してきました。

今般、両法の趣旨及び目的の違いをより明確にするとともに、それぞれの施策の対象範囲や評価指標を整理し、より実効性のある取組を推進する観点から、計画の見直しにあわせて両計画を分けて策定することとしました。

女性の活躍とは、一人ひとりの女性が、個性と能力を十分に発揮できることであり、全ての女性が、どの世代においても活躍できるような職場環境を築いていかなければなりません。本計画においても、引き続き「さまざまな女性」が「多様な働き方」を選択できるよう、働きがいのある働きやすい職場環境の整備について積極的に取り組んでいきます。

令和8年3月

川越地区消防組合管理者

1 計画期間

女性活躍推進法は令和17年度までの時限立法であるため、本計画の期間は、その前半に当たる令和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 前回計画の振り返り及び現状把握

本計画における数値目標の設定等に先立ち、前回計画において掲げた数値目標に対する結果や取り組みを振り返るとともに、女性活躍推進法第19条に基づき、基礎4項目及び選択項目等に関する状況を把握し、課題を分析します。

(1) 前回計画の振り返り

ア 前回計画における数値目標

	目 標	数 値
1	管理職の女性割合	5.2%以上（5名以上）
2	総職員数に対する女性職員の割合	5.5%以上（24名以上）
3	女性の育児休業の取得率	100%
4	男性の育児休業の取得率	10%以上
5	出産補助休暇の取得率	100%
6	男性の育児参加休暇の取得率	100%
7	年次有給休暇の平均取得日数	15日以上

イ 個別結果

【管理職の女性割合】

（基準日：各年度4月1日）

	R3	R4	R5	R6	R7
女性管理職数(人)	3	3	3	3	3
女性割合(%)	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2

【総職員数に対する女性職員の割合】

(各年度4月1日現在)

	R3	R4	R5	R6	R7
総職員数(人)	23	23	23	22	21
女性割合(%)	5.3	5.3	5.3	5.1	4.9

【女性の育児休業の取得率】

(年度実績 単位:%)

	R3	R4	R5	R6
取得率	100	100	-	-

【男性の育児休業の取得率】

(年度実績 単位:%)

	R3	R4	R5	R6
取得率	0	0	10	18

【出産補助休暇の取得率】

(年度実績 単位:%)

	R3	R4	R5	R6
取得率	100	100	100	100

【男性の育児参加休暇の取得率】

(年度実績 単位:%)

	R3	R4	R5	R6
取得率	53	59	48	53

【年次有給休暇の平均取得日数】

(暦年集計 単位:日)

	R3	R4	R5	R6	R7
平均	13.1	12.1	13.5	15.3	15.2
毎日勤務職員	12.3	11.8	12.3	12.5	13.1
交替制勤務職員	13.3	12.2	13.9	16.1	15.9

ウ 取組実績

- ・ 女性管理職を育成するため、消防大学校、埼玉県消防学校、川越市役所及び彩の国さいたま人づくり広域連合が主催する研修に参加しました。
- ・ 女性消防職員を積極的に採用するため、女子校を含む管内すべての高等学校及び大学に職員採用募集案内を配付しました。
- ・ 育児と仕事が両立できる職場であることを啓発するため、職員採用募集案内に育児休業取得経験者の体験談及び子育てに関する休暇制度を掲載しました。
- ・ 育児休業等の制度内容をイントラネットに掲載し、全職員に周知しました。
- ・ 出産補助休暇に関する制度内容をイントラネットに掲載し、全職員に周知しました。
- ・ 男性の育児参加に関する休暇制度をイントラネットに掲載し、全職員に周知しました。
- ・ 業務の効率化を図り、計画的に連続した休暇の取得に努めました。

(2) 現状把握

【労働者に占める女性労働者割合】

令和7年4月1日現在 4.9%

【男女の平均継続勤務年数の差異】

令和7年4月1日現在 108.9%

【労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況】

(令和6年度実績 単位:時間)

4月	9.3	8月	9.7	12月	7.6
5月	10.2	9月	9.4	1月	9.9
6月	9.8	10月	11.0	2月	8.6
7月	10.4	11月	9.8	3月	9.4

【管理職に占める女性労働者の割合】

令和7年4月1日現在 3.2%

【男女の賃金の差異】

(令和6年度実績 単位:%)

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	94.3
任期の定めのない常勤職員以外の職員	—
全職員	95.3

【採用における応募人数の女性比率】

(令和7年度実績 単位:%)

R7.4.1採用	R8.4.1採用
0	3.6

【人材育成を目的とした教育訓練の受講状況（男女別構成割合）】

(令和6年度実績 単位:%)

受講者(男性)	25.5
受講者(女性)	31.8

(3) 分析

ア 数値目標に対する達成状況

(ア) 管理職の女性割合

管理職に占める女性職員の割合は、計画期間（R3 から R7 まで）を通じて 3.2%（3 名）で推移しており、目標値である「5.2%以上（5 名以上）」は未達成となった。計画期間中に女性管理職数の増加は見られず、管理職登用に関する数値的な改善には至らなかった。

(イ) 総職員数に対する女性職員の割合

総職員数に占める女性職員の割合は、R3 から R5 までは 5.3%で推

移したものの、R6以降は減少し、R7時点では4.9%となった。

目標値である「5.5%以上」には到達しておらず、女性職員の構成比は横ばい、もしくは微減傾向にある。

イ 育児・休暇制度に関する取組結果

(ア) 女性の育児休業取得率

女性職員の育児休業取得率は、対象者が存在した年度において100%であり、目標は達成された。

(イ) 男性の育児休業取得率

男性の育児休業取得率は、R3およびR4では0%であったが、R5に10%、R6に18%と上昇し、目標値である10%以上を達成した。

男性職員による育児休業取得については、計画期間後半において一定の進展が見られた。

(ウ) 出産補助休暇・男性の育児参加休暇

出産補助休暇の取得率は、R3からR6まで100%を維持している。一方、男性の育児参加休暇の取得率は、各年度で48～59%程度にとどまり、目標値である「100%」には達していない。

(エ) 年次有給休暇の平均取得日数

年次有給休暇の平均取得日数は、R6に15.3日、R7に15.2日となり、目標である15日以上を達成した。特に交替勤務職員においては、比較的高い取得水準が確認されている。一方、毎日勤務職員においては目標値には達していない。

ウ 取組内容と結果の関係性

計画期間中の取組により、制度の認知向上や休暇取得の促進といった運用面での成果は一定程度確認できる。一方で、女性職員数や管理職比率の増加といった構造的な成果には結び付いていない。

エ 現状把握から見える課題

- ・労働者に占める女性割合：4.9%
- ・管理職に占める女性割合：3.2%

いずれも低水準で推移しており、採用段階および昇任・登用段階における女性比率の向上が十分に進んでいない状況が確認できる。また、採用における応募人数の女性比率は、R7.10.1採用で0.0%、R8.4.1採用で3.6%にとどまっており、採用母数そのものが少ないことが構造的な課題となっている。

オ 全体を通して

前回計画に基づく各種取組は、制度周知や休暇取得促進等の面では一定の成果が見られた。一方で、女性職員の構成比や管理職登用といった構造的指標については、計画期間を通じて大きな改善には至らなかった。

このことから、前回計画は「職場環境整備・意識啓発」の段階には到達したものの、人員構成やキャリア形成に影響を与える段階までは及ばなかったと整理できる。

3 数値目標

分析を踏まえ本計画期間における数値目標は下記のとおりとします。

	目 標	数値等
1	労働者に占める女性労働者割合	5.5%以上
2	管理職に占める女性割合	5.0%以上
3	採用応募者数における女性比率	10%以上
4	人材育成を目的とした教育訓練の受講状況 (男女別構成割合)	男女同比率を維持
5	女性職員の育児休業取得率	100%
6	男性職員の育児休業取得率	30%以上
7	出産補助休暇及び男性の育児参加休暇の取得率	100%

8	年次有給休暇取得率（毎日勤務、交代制勤務 それぞれ）	15 日以上
---	-------------------------------	--------

4 取組内容

設定した目標を達成するために、次に掲げる取組を推進します。

(1) 子育てに対する理解と共感を深めるために

推進項目 1	子育てに関する休暇制度等について情報提供します。
取組内容	◎母性保護、育児休業、休暇等の各種制度の周知

推進項目 2	子育てに対する職員の意識向上に努めます。
取組内容	◎子育て等に関する啓発資料の作成、配布

(2) 子育てしやすい職場環境の整備のために

推進項目 3	妊娠中の職員の健康や安全に配慮します。
取組内容	◎妊娠中の職員の業務分担の見直し ◎妊娠中の職員の休暇取得支援

推進項目 4	父親となる職員が家族と過ごす時間を大切にします。
取組内容	◎男性の育児参加に関する休暇制度の周知

推進項目 5	育児休業を取得しやすい職場環境を整備します。
取組内容	◎育児休業等の制度周知 ◎育児休業等を取得しやすい人事体制の研究

推進項目 6	男性職員が育児休業等を取得できる職場環境を整備しま す。
取組内容	◎男性職員の育児休業等の取得支援

推進項目 7	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 育児休業中の職員への情報提供 ◎ 育児休業中の職員の能力開発 ◎ 復職した職員に対するOJT等の実施 ◎ 復職した職員に対する配慮

推進項目 8	育児などの状況に応じた人事上の配慮に努めます。
取組内容	◎ 育児などの状況に応じた人事上の配慮

(3) 仕事と生活の調和を推進するために

推進項目 9	時間外勤務を縮減し、職員の負担の軽減に努めます。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ◎ ノー残業デーの実施 ◎ 「5（GO）ホームデー」の実施 ◎ 各種システム等を活用した業務の効率化 ◎ 勤務時間管理の徹底

推進項目 10	年次有給休暇等の取得を促進します。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 計画的な休暇取得の促進 ◎ 連続休暇の取得促進

推進項目 11	子育て休暇の取得を促進します。
取組内容	◎ 子育て休暇等の制度周知

(4) 子ども・子育てに関する視点を広げるために

推進項目 12	子ども・子育てに関する支援を広げます。
取組内容	◎ 子ども・子育てに関する地域活動への参加支援

(5) 女性のキャリア支援

推進項目 13	女性のキャリア支援を促進します。
取組内容	◎女性のキャリア開発を目的とした研修の実施 ◎女性活躍推進の理解を深める研修等の実施

(6) 働きやすい職場環境の整備

推進項目 14	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。
取組内容	◎計画的なハラスメント研修等の実施 ◎ハラスメント相談窓口周知

(7) 女性の採用割合増加を主眼とした採用広報の実施

推進項目 15	女性をターゲットとした積極的な採用広報を実施します。
取組内容	◎各種広報ツールにおける「女性が活躍できる職場であること」についての周知 ◎求職者向けの情報発信の強化



川越地区消防組合女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

編集 川越地区消防局総務課職員担当