

東京消防庁特定事業主行動計画

～女性職員の更なる活躍とライフ・ワーク・バランスの推進に向けて～

令和8年3月

東京消防庁

目 次

第1章 行動計画の概略

1 現在までの経緯 1
2 行動計画の更新に当たって 2
3 位置付け 2
4 計画期間 2
5 推進体制 3

第2章 行動計画の目指すもの

1 取組の方向性 4
2 女性職員の更なる活躍とライフ・ワーク・バランスの 推進に向けた数値目標 5

第3章 後期行動計画期間中に推進する取組

行動計画において推進する取組 8
----------------	---------

第1章 行動計画の概略

1 現在までの経緯

(1) 策定の背景

当庁においては、昭和47年に女性消防吏員の採用を開始して以来、男女平等、女性の社会的地位向上等の社会情勢を踏まえ、段階的に女性消防吏員の職域を拡大し、平成18年には、毒劇物等に係る災害対応を主任務とする特殊な業務などを除き、従事する職務の制限を撤廃するとともに、採用試験における男女枠を撤廃するなど、女性職員の更なる活躍に向けた職場環境作りを促進してきた。

また、ライフ・ワーク・バランスの推進に当たっては、「次世代育成支援対策推進法」(平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。)に基づき、東京都と協働して「東京都職員次世代育成支援プラン」(前期：平成17年4月から平成22年3月まで、後期：平成22年4月から平成27年3月まで。以下「次世代プラン」という。)を策定し、次世代育成の観点による「仕事と生活の調和」に係る取組を進めてきた。

さらに、次世代プランの計画期間が満了した平成27年4月からは、従来の「仕事と生活の調和」に加え、「キャリア形成」と「職場の危機管理」の3点を主軸に据えた「東京都職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン」として改定し、各種支援制度の導入などの充実を図り、職員の士気向上を基盤とした都民サービスの向上を図ってきた。

このような中、平成27年の政府における最重要政策の一つとして「全ての女性が輝く社会」の実現が位置付けられ、「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。)が平成27年8月に成立し、各事業主で女性の活躍に向けた「行動計画」の策定が義務付けられ、総務省消防庁における、「女性消防吏員の更なる活躍に向けた検討による報告書」の中で、各消防本部における女性消防吏員割合の目標値が示されるなど、更なる女性活躍に向けた取組の推進が求められることとなった。

これらの社会情勢などを踏まえ、当庁においても、これまでの女性消防吏員に対する職域拡大の状況や、育児・介護等の各種支援の現状について精査・分析し、女性職員の更なる活躍はもとより、全職員に対する、より良い職場環境の実現に向けた取組を検討するため、「女性職員の更なる活躍及び次世代育成支援に向けた検討委員会」を設置して、今後の取組を行動計画として取りまとめることとした。

(2) 更新履歴

時点	内容
平成28年3月	策定 (平成28年4月1日～令和3年3月31日を前期行動計画、令和3年4月1日～令和8年3月31日を後期行動計画とした。)

令和3年3月	前期行動計画の検証結果及び令和元年6月に公布された女性活躍推進法の内容を踏まえ、後期行動計画として重点的に取り組む項目を定めた。
令和6年3月	目標値の達成状況及び東京都の目標設定内容等を踏まえ、目標の新規設定及び目標値の見直しを行った。

2 行動計画の更新に当たって

特定事業主行動計画の根拠となる女性活躍推進法及び次世代育成支援法はそれぞれ時限立法であり、当庁の計画についても令和8年3月31日までを計画期間としていたが、女性活躍推進法が令和7年6月に、次世代育成支援法が令和7年4月にそれぞれ改正となり、いずれの法についても有効期間が10年延長されたことから、計画の更新が必要となった。

なお、有効期限延長の他、それぞれの法の主な改正点は、次のとおりである。

(1) 女性活躍推進法

ア 女性の健康上の特性への配慮

月経や更年期障害等が女性の職業生活に影響を与える健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいとされた。

イ ハラスメント対策の強化

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針にハラスメント対策を推進することが追加された。

(2) 次世代育成支援法

職員1人あたりの超過勤務時間について、目標設定することが必須となった。

また、総務省消防庁が設置した「消防本部における女性活躍推進に関する検討会」が令和7年12月に報告書を公表した。その報告書の中で、「女性消防吏員の比率について将来的に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」ことを消防庁の目標として掲げ、これを各消防本部における目標設定の目安とすることが示されるとともに、女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組、ハラスメント対策の徹底について示された。

以上の内容を踏まえ、当庁において新たな目標を設定するなど行動計画を一部改訂し、女性職員の更なる活躍はもとより、全職員が活躍できるより良い職場環境の実現に向け、より一層取組を推進していく。

3 位置付け

本行動計画は、次世代育成支援法第19条及び女性活躍推進法第19条の規定に基づき、東京消防庁消防総監が策定する特定事業主行動計画である。

4 計画期間

次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく行動計画策定指針において、10年間の期間での計画とされる中でも一定期間を区切って計画を実施するこ

とが望まれていることから、本行動計画の計画期間は、前半を令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間（以下「前期行動計画」という。）とし、後半を令和13年4月1日から令和18年3月31日までの5年間（以下「後期行動計画」という。）とする。

5 推進体制

本行動計画を着実かつ包括的に推進するため、女性職員の更なる活躍及び次世代育成支援に向けた推進委員会及び同幹事会を設置し、実施状況の進捗を管理するとともに、各取組による総合的な効果の検証を実施する。

【推進体制の確保】

女性職員の更なる活躍及び次世代育成支援に向けた推進委員会

委員長	人事部長
副委員長	参事(人事課長)
委員	副校長 参事(企画課長) 参事(安全推進課長) 参事(総務課長) 参事(警防課長) 参事(防災安全課長) 参事(救急管理課長) 参事(予防課長) 参事(装備課長) 参事(航空隊長) 財務課長 安全技術課長 施設課長 服務監察課長 職員課長 厚生課長 人事部長が指定する女性管理職員

同幹事会

幹事長	参事(人事課長)
副幹事長	職員課長 厚生課長
幹事	企画課計画係長 財務課予算係長 安全推進課安全推進係長 安全技術課安全技術係長 総務課庶務係長 施設課計画係長 人事課人事係長 服務監察課服務指導係長 警防課警防係長 防災安全課防災安全係長 救急管理課救急管理係長 予防課予防係長 装備課管理係長 校務課計画係長 人事部長が指定する女性職員

事務局	人事課人事係 職員課勤務制度係 厚生課厚生係
-----	------------------------

第2章 行動計画の目指すもの

1 取組の方向性

女性職員の更なる活躍とライフ・ワーク・バランスの推進に向けて、「採用」「職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援」「継続勤務」「登用」「長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革」「家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備」「職員の健康等に配慮した取組」の7つの視点から行動計画を推進することで、女性職員の更なる活躍はもとより、全職員が活躍できるより良い職場環境の実現を目指していく。



(1) 採用

少子高齢化等の社会環境の変化に伴い、働き方が多様化し、更に社会全体で女性労働者の雇用需要が拡大する機運の中にあって、採用試験において必要な人材を確保するために、より多くの女性の受験者を確保する取組を推進する。

(2) 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

女性職員のキャリア形成において、育児等により一定期間職務から離れることや、身近に様々なことを相談できる同性の職員がいないこと等は大きな不安要素となることから、教養体制や相談体制の整備によりその不安を解消するとともに、ロールモデル提示等により、早期キャリアプランの形成を支援し、職員それぞれが希望する職務において計画的に成長できる環境づくりを推進する。

(3) 継続勤務

職員が長期にわたり継続して勤務することのできる職場環境は、人材確保が困難である昨今において、職員はもとより組織としても大きなメリットであることから、離職の原因となるような当庁の課題について分析・改善を検討するとともに、ハラスメント防止対策の強化を推進し、魅力ある職場づくりを推進する。

(4) 登用

女性職員の登用は、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であることから、性別にかかわらず公正な人事評価を前提とした上位職への登用拡大を図るとともに、職員の意欲や能力・適性等を考慮した適材適所の人事配置を推進する。

(5) 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

女性職員が活躍できる職場づくりには、男女双方の職員の働き方改革によるライフ・ワーク・バランスの実現が不可欠である。業務効率化や業務平準化などの適正な勤務管理による超過勤務縮減を図るとともに、管理職員を含む全職員について、本計画に関する取組の理解を促進し、全職員がいきいきと働ける職場づくりのための意識改革を推進する。

(6) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

少子高齢化の時代において、育児に加えて親の介護等に携わる職員が増加していく中で、家庭と仕事を両立させるための制度を整えることは職員・組織双方にとって重要である。育児や介護に係る休暇・休業制度の周知や柔軟な働き方を可能とする勤務制度の整備などにより、家庭と仕事を両立できる職場環境づくりと男性職員の家庭生活への参画促進を推進する。

(7) 職員の健康等に配慮した取組

健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性のあるものである。特に女性については、健康上の課題による就労への影響が大きく、キャリア形成への妨げになる場合があることから、女性の健康上の特性に配慮した取組を行うとともに、多様な職員の能力を最大限発揮できる環境等の整備を推進する。

2 女性職員の更なる活躍とライフ・ワーク・バランスの推進に向けた数値目標

女性職員のみならず全職員が働きやすい職場環境の整備と多様な人材の活躍による組織力の強化を実現する項目として、「消防吏員に占める女性消防吏員の割合」、「管理職に占める女性職員割合」、「出産支援休暇及び育児参加休暇取得率」及び「男性職員の育児休業取得率」の4つについて数値目標を設定していたところである。

令和8年3月、全職員が能力を発揮しながら、生活と仕事の両立が可能な職場環境づくりを更に促進するため、以下の数値目標を設定し、実現に向けて取り組んでいくこととした。

数値目標

目標1	消防吏員採用者に占める女性消防吏員割合	令和8年度～令和12年度で10%以上
目標2	管理職に占める女性職員割合	8%以上
目標3	出産支援休暇取得率 育児参加休暇取得率	各年度 100%
目標4	男性職員の育児休業取得率	令和12年までに85% (2週間以上の取得率)
目標5	職員1人当たりの1月当たりの超過勤務時間	前年度より減少

目標1 消防吏員採用者に占める女性消防吏員割合

総務省消防庁が、全国的な数値目標として、「女性消防吏員の比率について将来的に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」ことを示している。

これを踏まえ、当庁においても、消防吏員採用者に占める女性消防吏員割合を5年間（令和8年度～令和12年度）で10%以上とすることを目標とし、女性消防吏員の人材確保に努めるとともに、消防吏員に占める女性消防吏員の割合を将来的に10%程度とすることを目指し、女性消防吏員の更なる活躍推進に取り組んでいく。

目標2 管理職に占める女性職員割合

女性職員のキャリア形成促進に向け、男女が共同して参画することが可能な組織体制の整備を目的として、管理職に占める女性職員割合の目標を8%以上に設定したが、目標1「消防吏員採用者に占める女性消防吏員割合」を「5年間で10%以上」と新たに設定したことから、今後の女性職員の割合の推移に注視し、適宜見直しを図る。

また、女性職員の管理職登用に取り組むことにより、女性職員が意欲と能力を十分に発揮し、より一層活躍できる職場環境の実現を図るとともに、管理職の前の段階である各職層への女性職員の登用及びキャリアに対する意識・能力の向上を積極的に促進し、これらの層の職員の更なる底上げを図り、将来的に管理職となる女性職員の裾野を着実に広げていく。

目標3 出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率

出産育児に携わる女性職員への負担軽減とともに、男性職員の家族とのきずなについての意識醸成、働き方に関する意識改革を通じた、職場全体の意識改革を目的として、令和8年度から令和17年度までの間、それぞれの年度の目標として、出産支援休暇の取得率及び育児参加休暇の取得率を100%に設定し、男性職員の家庭生活（家事・育児等）への参加を促進し、働き方改革の推進及び育児等の家庭生活に理解ある風土の醸成を図る。

目標4 男性職員の育児休業取得率

令和5年6月に「こども未来戦略方針」が閣議決定され、国家公務員及び地方公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標が引き上げられるとともに、同日付で総務省から消防職員についての目標が示され、各消防本部は男性職員の育児休業取得率の数値目標を設定し、一層の取得促進に取り組むこととされている。

これを踏まえ、当庁においても令和12年までに2週間以上の取得率を85%とする数値目標を設定し、男性職員の更なる家庭生活（家事・育児等）への参加を促進することにより、育児に理解ある職場環境づくりを推進する。

目標5 職員1人当たりの1月当たりの超過勤務時間

男女とも仕事と子育てを両立できる職場の実現に向け、長時間労働を是正することを目的として、次世代育成支援法により超過勤務時間に係る目標設定が義務化された。

これを踏まえ、当庁においては各年度職員一人当たりの1月当たりの平均超過勤務時間について前年度より減少させることを目標として設定する。

なお、計画期間中に大規模災害の発生等特別な事情があった場合は、その影響を考慮して目標達成状況を評価する。

第3章 行動計画において推進する取組

女性活躍推進法第7条に基づき内閣府が発出した事業主行動計画策定指針において女性活躍に係る具体的な取組を7つの視点から進めていくことが必要である旨が示されたことから、当庁の区分を当該視点と同様に整理し、計画期間中において下記の取組を推進する。

1 採用

(1) 女性応募者数の増加を意識した募集広報活動の実施

オンライン上での業務説明会やロールモデルを活用した採用説明会の実施のほか、リクルーターによる募集広報活動及び消防署による職員募集推進体制の構築等、社会情勢に対応した採用募集広報の取組を充実させ、女性応募者数の増加を意識した積極的な募集広報活動を実施する。

(2) 当庁ホームページの効率的な活用

当庁採用案内のページと女性職員活躍推進に関する状況を公表しているページを相互リンクする等、当庁ホームページを効果的に活用した採用広報活動を実施し、女性求職者が具体的な活躍のイメージを描けるようにする。

(3) 幅広い働き方に向けた採用方法等の検討

育児や介護等を理由としてやむなく定年前に退職した職員について再採用を実施するとともに、より幅広い働き方を選択できるよう、採用方法等について継続的検討を実施する。

2 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

(1) 早期キャリアプランの形成支援

出産・子育て期に入る以前の時期に女性職員がやりがいを感じられる職務経験を積み重ねることで、育児休業を経ても、仕事への高い意欲を保ったまま復帰できる可能性が高まることから、キャリア例を提示した講義の実施等、初任教育の充実により、早期キャリアプラン形成支援を行う。

また、若年層職員に対し、広くキャリアプラン形成の参考となる職員との交流・相談機会を設けることにより、具体的な将来像を描くことで、職務意欲の向上を促進する。

(2) 復帰者向け研修等の拡充及び復帰支援体制の構築

業務復帰直前及び復職後等を捉えた研修等を検討するとともに、職員ごとの復帰支援計画の推進や両立に資する執務資料の掲示等により、出産・育児等のライフイベントを経た職員の所属における復帰支援体制を構築する。

(3) 短時間勤務者等が活躍できる人事配置の検討

育児・介護等を理由とした勤務地、希望職務等を考慮した人事配置の実施等、短時間勤務者等がより活躍できるような適材適所の人事配置について継続的に検討する。

3 継続勤務

(1) 離職防止のための対策

普通退職者が増加傾向にある中、退職理由の傾向等を把握・分析し、組織として必要な施策について検討することで、職場環境の改善や人材定着率の向上を目指す。

(2) ハラスメント防止対策の強化

ハラスメントが女性の就業継続等に特に深刻な影響を与え、その職業生活における活躍を阻害する要因となることを踏まえ、実態把握、相談体制の周知、各種研修の実施及び再発防止策の実施等を図り、職員が安心して働き続けられる職場環境を整備する。

4 登用

(1) 適材適所の人事配置の推進

女性活躍の機会を付与し、女性活躍の可能性を広げるため、各署所の女性配置可能人員を精査した上で、女性職員の意欲、能力及び適性を踏まえた適材適所による人事配置を推進する。

また、ジョブローテーションの実施による幅広い視野を持つ人材の育成と、専門性の高い知識・技術を有する人材の育成を両輪で推進し、それぞれの活躍が見込まれる職務への積極的な配置を行う。

(2) 職務意欲・能力向上に向けた人事評価の徹底

職務意欲・能力の向上のため、引き続き、適正な人事評価が行われるよう、人事評価事務処理手引書等により徹底する。

(3) 女性消防吏員の積極的な配置への理解の醸成

各消防署の実情に応じて、環境が整っている出張所への女性消防吏員の積極的な配置について各消防署に協力を求める。

5 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

(1) 意識改革の促進

適正な勤務管理による超過勤務縮減の意識を醸成するとともに、オンライン上での講習会などあらゆる機会を活用し、管理職員を含む全職員に対し家庭生活と仕事の両立に向けた理解促進及び行動計画の周知を行い、性別や年代等によらない一体的な意識改革を推進することで、拳庁体制で職員が働きやすい職場環境を促進していく。

(2) 意識改革を促進するための調査及び分析

組織や職員の意識改革の促進に向けて支障となっている課題・要因等を抽出するため、職員の職務に係る意識状況について全職員を対象としたアンケート調査を実施し、男女間、世代間における意識の差などについて分析を行い、意識改革を促進する。

(3) 会計年度任用職員等の活用

会計年度任用職員や任期付職員を活用するための制度等について検討する。

職種統合や時差勤務等の制度改正及びその定着を図り、働き方の多様化を推進する。

6 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

(1) 育児等に対する支援体制の充実

育児に関する相談制度のPRや職員相談員への教養等により、育児に対する不安軽減に向けた支援体制を充実する。

(2) 介護に関する理解の醸成と不安軽減のための周知

介護に関わる制度や相談体制等の周知を図る等、育児と同程度に介護支援体制を充実することで、職員相互の介護に関する理解を深め、職員の介護に対する負担や不安を軽減する。

(3) 生活と仕事との両立に向けた働き方改革の推進
様々な事情を抱える職員が働きやすい環境となるよう、柔軟な働き方を可能とする制度を検討するとともに、適正な勤務管理の周知、福利厚生事業の周知、適切な相談者の確保等を推進することにより、職場全体における生活と仕事の両立に向けた働き方改革を推進する。

(4) 男性職員の家庭生活への参画推進
男性職員の家庭生活への参加のための各種休暇制度の周知及び取得促進により、育児等への理解の醸成及び男性職員の家庭生活への参画による女性職員の更なる活躍を推進する。

7 職員の健康等に配慮した取組

(1) 女性の健康上の特性に係る配慮
女性の健康上の特性に関する相談体制や、活用できる休暇制度・柔軟な働き方を可能とする制度について周知を行い、女性が自らの個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりを推進する。

(2) 女性職員の配置促進に必要な施設等の検討
各署所における女性職員の配置等の実情を精査し、配置促進に必要な整備等を抽出し、施設等の不足が女性職員配置の妨げとなっている状況と整備に係る規模等を勘案し、施設整備等の優先順位と実施時期を検討する。

(3) 仮眠室の個室化の検討
感染防止及び各部の交替制勤務員の男女の人員を考慮し、仮眠室の個室化について検討する。

(4) 資器材・個人装備の性能向上に向けた検討
資器材・個人装備について、適材適所の配置を踏まえ、各活動内容に応じた性能向上に向け、女性職員の体力面等をサポートする観点から、検討及び検証を行う。