

# 消防行政について



# 女性消防吏員の更なる活躍

- 「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会(平成27年7月)」を踏まえ、全国の消防吏員に占める女性比率を令和8年度当初までに5%に引き上げるため、各消防本部において計画を策定するよう促した。
- 全国各地での説明会等でこれを周知徹底するとともに、フォローアップ調査を定期的を実施

## 現状

- 令和5年4月現在の女性消防吏員は、全体の3.5%(5,829人)(※他職種:警察官11.4%、自衛官8.7%※自衛官は令和5年3月末現在)
- 全体的に大規模な本部ほど、女性活躍が進んでいる傾向にあるが、小規模な本部でも女性比率の高いところはある。
- 女性消防吏員がいない消防本部数は、毎年大きく減少している。  
(H29年:243本部 ⇒ H30年:209本部 ⇒ R元年:178本部 ⇒ R2年:154本部 ⇒ R3年:131本部 ⇒ R4年:121本部 ⇒ **R5年:94本部**)

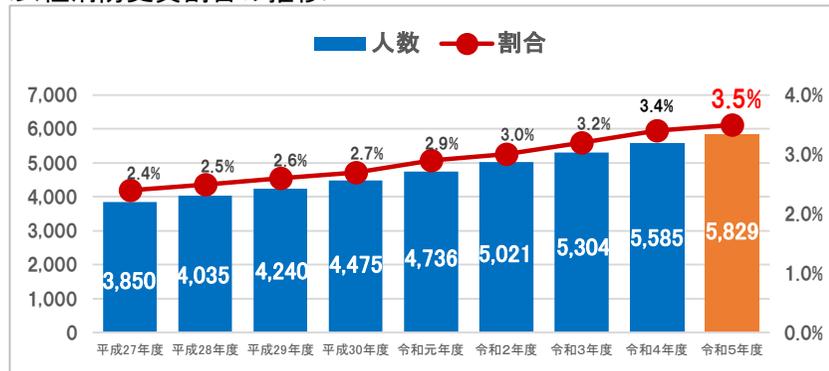
## 主な課題

- 幹部を含む職員の意識改革
- 採用面での課題(女性応募者ゼロ等)
- ロールモデル育成(中小規模本部では女性管理職が少ない)
- 仕事と家庭との両立支援

## 令和5年度の主な取組

- 女性活躍推進アドバイザーによる講演
  - 女性消防吏員推進支援事業(モデル事業)の実施
  - 採用広報を担当する管理職員・実務者向け研修会の開催
  - PR動画の作成・SNS広告を活用した広報
  - 女子学生等の意識調査
  - WEBセミナー、ポータルサイト内へ採用試験情報掲載
  - 女性専用施設(浴室、仮眠室等)の整備を特別交付税にて措置
- 
- 女性消防吏員が増加することで、子どもや高齢者、災害時の要支援者など、様々な状況にある多様な住民への消防サービスの向上が図られ、さらに、多様な視点でものごとを捉える組織風土等が醸成されることにより、消防組織の活性化、組織力の強化、士気の向上が図られる。

<女性消防吏員割合の推移>



<女性消防吏員の活躍推進のためのポータルサイト>





# 男性職員の育児休業等取得促進について

こども未来戦略方針(令和5年6月13日閣議決定)/こども未来戦略(令和5年12月22日閣議決定)

○男性の育休取得率について、**現行の政府目標(2025年までに30%)を大幅に引き上げる。**  
国・地方の公務員(一般職・一般行政部門常勤)については、先行的に目標の前倒しを進め、公務員、民間の双方について、以下のように男性の育休取得率の目標を引き上げる。

2025年 公務員 85%(1週間以上の取得率)、民間 **50%**(←消防職員)

2030年 公務員 85%(2週間以上の取得率)、民間 **85%**(←消防職員)

(参考) 民間の直近の取得率: 女性 84.1%、男性 30.1%



「令和4年度における男性消防職員の育児休業取得状況調査」結果等を踏まえた更なる取組の推進について  
(令和5年12月27日消防消第437号消防庁消防・救急課長通知)

○**消防職員は、男性の育児休業取得率について、令和7年までに50%、令和12年までに85%を目標に取り組むことが必要**となる。

○男性の育児休業等の取得は、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても、多様な人材を活かすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土の形成等の観点から重要である。

○各消防本部において、次の事項に留意して、全ての男性消防職員が子育て等に参画できる環境整備に、引き続き積極的に取り組むことを依頼。

・**男性職員の育児休業取得率の数値目標について、未設定団体においては、今年度中を目途に政府目標を踏まえた数値目標を設定**していただきたいこと。

また、**政府目標に満たない数値目標を設定している団体においては、政府目標を踏まえた新たな目標を設定**していただきたいこと。来年度、数値目標の設定状況等についてフォローアップ調査を実施予定であること

・**「育休対象者に対する取得勧奨」や「育休対象者との面談等を踏まえた育休取得計画書の作成」、「育児休業期間中における部隊運用の調整」といった取組は、育児休業の取得促進に資する重要なもの**であり、これらを含め、積極的な取組を実施していただきたいこと。今後、消防本部における取組事例を各消防本部へ情報提供する予定であること。

育児休業取得率(令和4年度)

・市町村消防本部: 16.4%

・組合等消防本部: 8.1%

⇒消防部門全体で**13.7%**

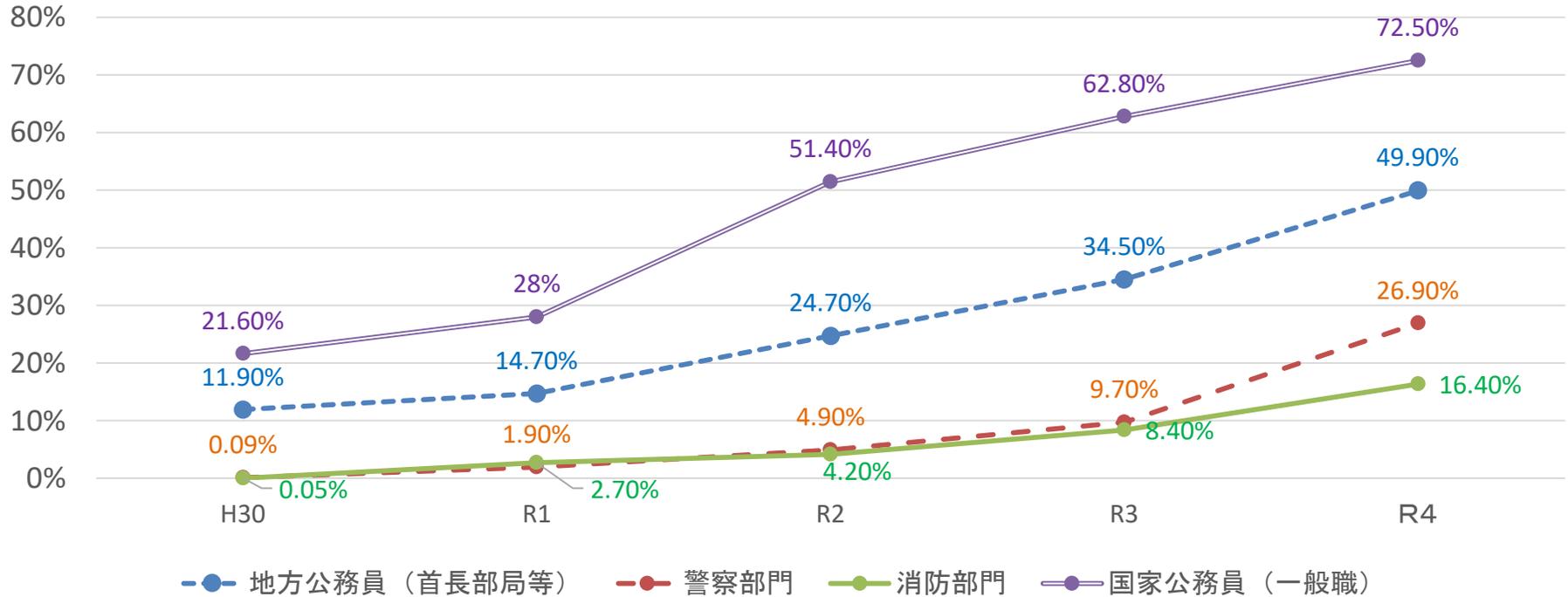
数値目標の設定状況(R5.4.1現在)

・設定済団体: **279本部**(38.6%)

・政府目標を満たした数値目標の設定済団体: **76本部**(10.5%)



# 男性職員の育児休業取得率



## 男性職員の育児休業取得率（警察部門（都道府県）・消防部門（都・指定都市））の上位団体

### 【警察部門（都道府県）】

団体名	育児休業取得率	前年度取得率
1. 岩手県	107.6%	20.6%
2. 秋田県	77.5%	46.0%
3. 富山県	70.8%	10.0%

### 【消防部門（都・指定都市）】

団体名	育児休業取得率	前年度取得率
1. 千葉市	116.7%	114.8%
2. 新潟市	60.0%	17.9%
3. 福岡市	51.4%	18.6%





# 高取得率消防本部における優良取組事例（抜粋）

## 取得促進の取組

### ○ 育休取得予定者の把握・共有

- ・ 年度当初に調査を行い、育休取得予定職員及び取得状況について一元的に管理している。
- ・ 定例の幹部会議において、育児休業制度に関する情報や職員の育休取得状況を随時共有している。
- ・ 職員に育休取得計画書（取得時期・取得期間中の業務引継等を記載）を作成させ、人事担当部局に提出させている。

### ○ 管理職による面談

- ・ 配偶者の妊娠報告を受けた際、育休取得対象者との面談を実施し、育休に関する制度等を説明するとともに、育休取得の意向を確認し、面談の結果を人事担当部局と共有する。

## 部隊運用上の工夫

### ○ 短期間（3日～1週間程度）の育休を取得する場合

- ・ 研修や年次休暇を取得する場合と同様に、補充要員を充てることで対応【大・中規模消防本部】
- ・ 年度当初に作成する年間予定表を参照し、育休取得期間を調整することで対応（場合によっては、乗換え運用や毎日勤務職員を補充要員を充てることで対応）【小規模消防本部】

### ○ 長期間（1～3ヶ月程度）の育休を取得する場合

- ・ 短期間の育休を取得する場合と同様【大・中規模消防本部】
- ・ 当該職員を毎日勤務に配置換えをし、必要に応じ補充要員を充てて対応【小規模消防本部】



# ハラスメント等への対応

- 「消防本部におけるハラスメント等への対応策に関するワーキンググループ」の提言(平成29年7月)を踏まえ、対応策をとりまとめ
- 全国各地の説明会等でこれを周知徹底するとともに、フォローアップ調査及び取組の促進を定期的実施

## ハラスメント等への対応策(提言の概要)

- トップの意志の明示化 ○ 内部規程の策定 ○ ハラスメント等撲滅推進会議の開催
- ハラスメント等通報制度の確立 ○ ハラスメント相談窓口の設置(相談窓口は、各消防本部に加え、各都道府県、消防庁にも設置) ○ 懲戒処分基準の策定 ○ 懲戒処分の公表基準の策定
- 気付きを促す取組 ○ 研修等の実施

## 総務省消防庁の対応

- 対応策を通知し、各消防本部での対応を強く要請 ○ ハラスメント研修テキストの作成
- 地域ごとに幹部職員向け説明会を実施、取組促進の働きかけ ○ 実施状況調査を実施

## 各消防本部の状況

対応策	実施済み(令和5年1月時点)	実施済み(令和3年1月時点)
トップの意志の明確化	715 (98.9%)	719 (99.0%)
内部規程の策定	702 (97.1%)	627 (86.4%)
ハラスメント等撲滅推進会議の開催	655 (90.6%)	447 (61.6%)
ハラスメント等通報制度の確立	707 (97.8%)	675 (93.0%)
ハラスメント相談窓口の設置	711 (98.3%)	686 (94.5%)
懲戒処分基準の策定	659 (91.1%)	585 (80.6%)
懲戒処分の公表基準の策定	615 (85.1%)	511 (70.4%)
気付きを促す取組	584 (80.8%)	527 (72.3%)
研修等の実施	574 (79.4%)	496 (68.3%)

## 各都道府県の状況

対応策	実施済み(令和5年1月時点)	実施済み(令和3年1月時点)
ハラスメント等相談窓口の設置	41 (87.2%)	40 (85.1%)

引き続き、都道府県や各消防本部等の実施状況を調査し、取組を促進

## 消防庁ハラスメント相談窓口

### 【設置目的】

市町村や消防本部の「ハラスメント等通報窓口」には通報しにくい、通報したが適切に対応してくれなかったなどの場合に備え、平成29年7月4日に設置

消防・救急課内の専用回線で対応

### 【対象者】

ハラスメント等を受けたと考える 消防職員、その家族、上司、同僚等

### 【相談件数】

設置から令和6年3月31日までの相談件数 1,136件(うち令和5年度は、219件)

## ハラスメント研修テキスト

(職員、管理監督者、相談担当者用)



職員のためのテキスト  
ダウンロード

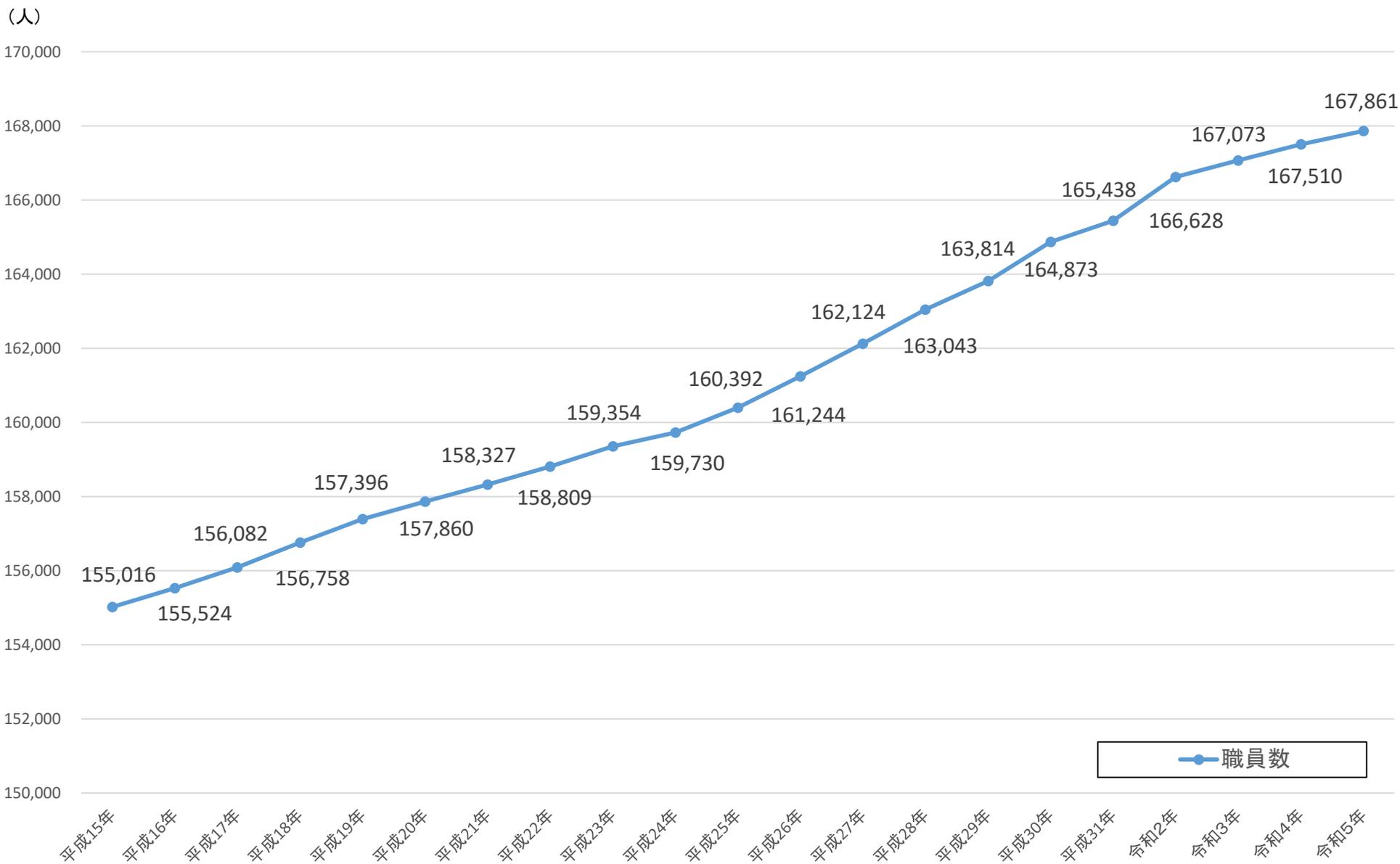
管理監督者のためのテキスト  
ダウンロード

相談担当者のためのテキスト  
ダウンロード

テキストはホームページより閲覧可能



# 消防職員数の推移（H15～R5）





# 緊急消防援助隊として出動した消防職員に対する手当について

## 「緊急消防援助隊として出動した職員に対する手当の支給について」

(令和6年8月1日 消防消第247号・消防広第188号 消防庁消防・救急課長、広域応援室長通知)

- 重大な災害が発生した場所における救助活動等に対する特殊勤務手当について、国家公務員においては災害応急作業等手当が、警察職員においても各団体の条例に基づき同種の手当が支給されており、各消防本部においても、国家公務員に対して支給される手当の状況も勘案し、各団体の条例で適切に定めていただくものである。
- 特に、**緊急消防援助隊は、国家公務員や警察職員が従事する救助活動等と同様に、大規模災害の被災地において、災害対策基本法に基づく避難指示エリア等の危険な区域を含む過酷な環境の下、救助活動等の危険を伴う業務に従事するものであり、また、他の地方公共団体に属する職員とともに部隊を構成し、災害対応に当たる性格のものである。**
- **したがって、緊急消防援助隊として出動した場合の特殊勤務手当については、国家公務員における危険区域での活動による割増が適用される場合があることも勘案し、国家公務員や警察職員との待遇の均衡が図られるように支給の検討をできるだけ速やかに行うこと**(参考参照)。
- **手当の財源は、緊急消防援助隊が消防庁長官の「指示」を受けて出動した場合は国庫負担となり、「求め」に応じて出動した場合は全国市町村振興協会の交付金等により負担されること。**

(参考:国家公務員における手当の支給状況)

		国家公務員 (一般職)
特殊勤務手当の根拠規定		人事院規則九一三〇
名称		災害応急作業等手当
対象作業		災害現場における被災者の救助等作業 (第19条第1項第3号)
金	通常	840円/1日 (第19条第2項第3号)
	大規模災害の場合※1	1,080円/1日 (第19条第2項)
額	大規模災害、かつ危険区域※2において活動する場合	2,160円/1日 (第19条第3項第3号)

※1 災害救助法等が適用されるなど大規模災害として人事院が定める災害の場合。

※2 「災害対策基本法、大規模地震対策特別措置法その他の法令等に基づき設定され、立入禁止、退去命令等の措置がなされた区域」等で活動する場合。

# 市町村の防災体制（防災職員）

- 東日本大震災以降、市町村※の防災専任職員は、大幅に増加（H24:5,292人→R5:7,992人）
- 一般行政職に占める防災専任職員の割合は、全国平均で1%程度
- 防災専任職員が0人の市町村は25.6%、その場合、防災業務は総務課の職員が兼務している場合が多い ※ 東京都23区を含む。

## <市町村における一般行政職員数及び防災専任職員数の状況>

平成24年4月1日時点		
一般行政職員数	防災職員数	一般行政職に占める防災職員の割合
668,338	5,292	0.79%

令和5年4月1日時点		
一般行政職員数	防災職員数	一般行政職に占める防災職員の割合
692,204	7,992	1.15%

防災職員数	団体数	割合
0人	664	38.1%
1人～4人	670	38.5%
5人～9人	294	16.9%
10人～14人	64	3.7%
15人～19人	25	1.4%
20人～	25	1.4%
合計	1,742	100.0%

防災職員数	団体数	割合
0人	446	25.6%
1人～4人	676	38.8%
5人～9人	416	23.9%
10人～14人	116	6.7%
15人～19人	39	2.2%
20人～	48	2.8%
合計	1,741	100.0%

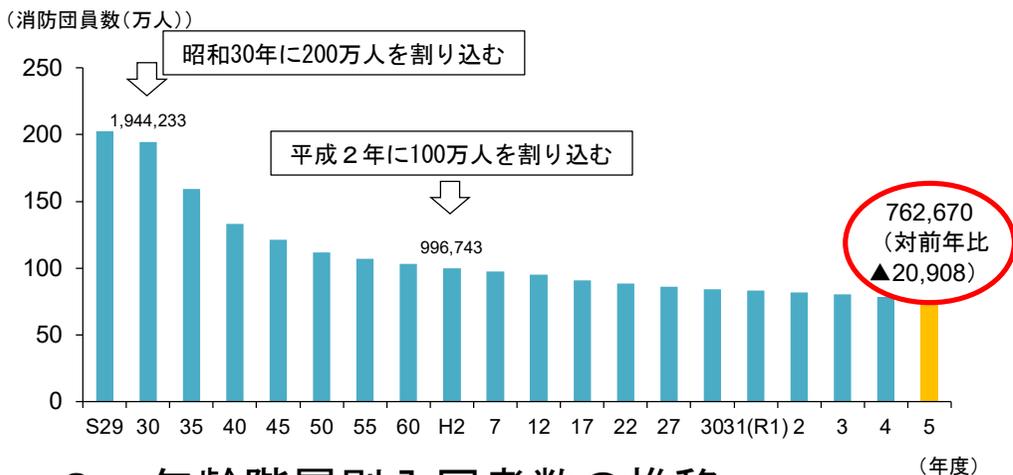
※ 総務省「地方公共団体定員管理調査結果」より作成

446団体中、  
人口5万人未満の団体は  
436団体（97.8%）

# 消防団員数の現状

- 消防団員数は、年々減少が続き、令和5年4月1日現在の消防団員数は約76万3千人で、2年連続で2万人以上減少
- 年齢階層別に消防団員数を見ると、若年層の団員構成率が減少しており、30代以下は4割程度
- 消防団員確保のためには若年層に対する働きかけが重要

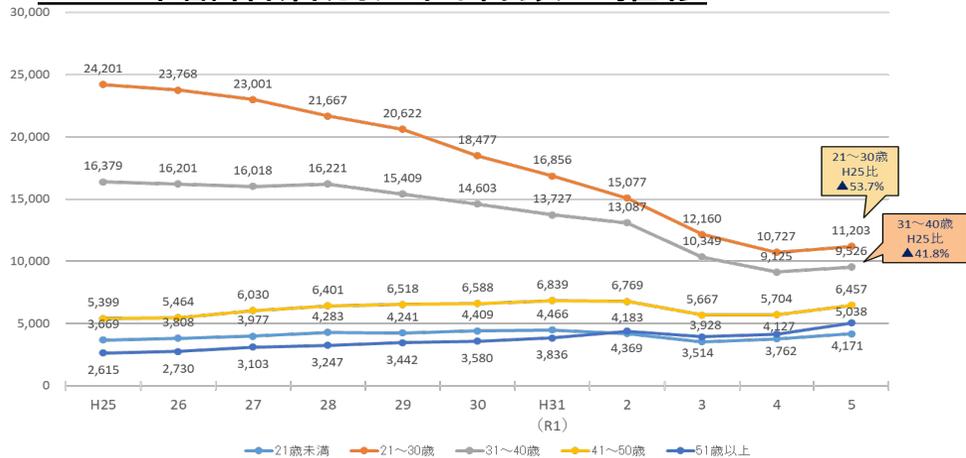
## 1 消防団員数の推移



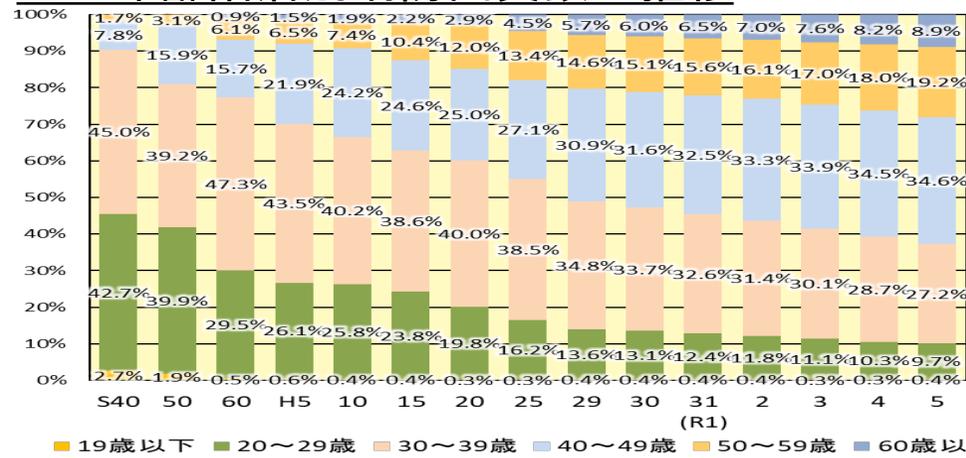
## 2 入団者数及び退団者数の推移



## 3 年齢階層別入団者数の推移



## 4 年齢階層別消防団員数の推移



# 「消防団員の報酬等の基準の策定等について」のポイント (令和3年4月13日付消防庁長官通知)

○ 「消防団員の処遇等に関する検討会」中間報告を踏まえ、消防団員の処遇改善を推進するため発出するもの

## ① 「非常勤消防団員の報酬等の基準」の制定

### 【基準の内容】

#### 1. 報酬の種類

年額報酬と出勤報酬の2種類とする。ただし、地域の実情に応じ、このほかの報酬を定めることを妨げない。

#### 2. 報酬の額

※以下の基準を踏まえ、市町村が条例で定める。

○年額報酬の額は、「団員」階級の者については36,500円を標準額とする。

「団員」より上位の階級にある者等については、業務の負荷や職責等を勘案して、標準額と均衡のとれた額とする。

○出勤報酬の額は、災害（水火災・地震等）に関する出勤については1日あたり8,000円を標準額とする。

災害以外の出勤については、出勤の態様や業務の負荷、活動時間等を勘案して、標準額と均衡のとれた額とする。

#### 3. 費用弁償

上記に掲げる報酬のほか、団員の出勤に係る費用弁償については、交通費として支払うものを別途措置する。

#### 4. 支給方法

報酬・費用弁償とも、団員個人に対し、活動記録等に基づいて市町村から直接支給する。

## ② その他(適切な予算措置、留意事項等)

○ 団員個人に対し直接支給すべき経費（報酬等）と、団・分団の運営に必要な経費（維持管理費等）は適切に区別し、各市町村において適切に予算措置すべきであること。

○ ①の基準は令和4年4月1日から適用するため、それまでに、各市町村において消防団と協議のうえ、十分な検討を行い、必要な条例改正及び予算措置を実施すること。

○ ①の基準を定めることとあわせ、条例(例)を改正するので、各市町村の条例改正にあたり参考にされたいこと。

○ 出勤報酬の創設等に伴う課税関係については、国税庁と協議の上、消防庁から通知。

○ 地方財政措置については、令和4年度から、①の基準等を踏まえて見直しを実施。

# 消防団員の報酬等に係る地方財政措置

## 消防団員の報酬等の処遇改善

### 令和3年度まで

#### 1. 年額報酬

年々、改善傾向にはあるものの、36,500円以上を支払っている団体はR2.4.1時点で約28%（492団体）

#### 2. 出動手当

費用弁償という位置づけであり、支給額は各市町村によって様々

### 令和4年度以降

※「消防団員の報酬等の基準」を令和4年度から適用

#### 1. 年額報酬

「団員」階級の者については、**年額36,500円**を標準額とする

#### 2. 出動報酬

災害に関する出動については、**1日あたり8,000円**を標準額とする

## 地方財政措置の見直し

※普交＝普通交付税、特交＝特別交付税

### 令和3年度まで

#### 1. 年額報酬

○普交：**人口に基づく**標準的な団員数に応じた額  
《地方交付税単価：「団員」階級36,500円/年》

○特交：上記の団員数の2倍超の団員がいる団体に、  
決算額と上記普交措置額との差額の0.5を措置

《課題》 実際の団員数が標準的な団員数より多い市町村は、報酬単価を標準額に引き上げると財政負担が過重になってしまう。

#### 2. 出動手当

○普交：人口に基づく標準的な団員数に応じた額  
《地方交付税単価：7,000円/回》

○特交：なし

### 令和4年度以降

#### 1. 年額報酬等※1

○普交：**標準額支払団員数**（年額報酬支払総額（団員数×単価）を36,500円で除した数）に応じた額が、人口に基づく標準的な団員数に応じた額の**0.5倍～2倍**の団体については、**当該標準額支払団員数に応じた額**

※1 **被服費等についても標準額支払団員数に応じて普交措置**

※2 2倍超の団体については2倍超の部分を下記の特交で措置

※3 0.5倍を最低保障（5年間の激変緩和措置を講じR5は0.8倍を措置）

○特交：標準額支払団員数に応じた額が人口に基づく標準的な団員数に応じた額の2倍を超える部分に係る経費について、上記普交措置額との差額の0.5を措置

#### 2. 出動報酬

○普交：訓練等に係る出動について従前どおり措置

○特交：災害に係る出動について**実績に応じた額**を措置

# 消防団員の処遇改善に係る対応状況（都道府県別）

（令和5年4月1日時点）

都道府県	団体数	年額報酬		出動報酬		直接支給			
		36,500円以上 団体数	割合	8,000円以上 団体数	割合	年額報酬		出動報酬	
						対応 団体数	割合	対応 団体数	割合
北海道	179	178	99.4%	179	100.0%	179	100.0%	179	100.0%
青森県	40	40	100.0%	36	90.0%	26	65.0%	30	75.0%
岩手県	33	30	90.9%	29	87.9%	28	84.8%	29	87.9%
宮城県	35	34	97.1%	34	97.1%	35	100.0%	35	100.0%
秋田県	25	15	60.0%	19	76.0%	22	88.0%	20	80.0%
山形県	35	27	77.1%	23	65.7%	34	97.1%	32	91.4%
福島県	59	53	89.8%	54	91.5%	55	93.2%	54	91.5%
茨城県	44	28	63.6%	31	70.5%	38	86.4%	34	77.3%
栃木県	25	25	100.0%	24	96.0%	24	96.0%	24	96.0%
群馬県	35	28	80.0%	20	57.1%	22	62.9%	16	45.7%
埼玉県	63	63	100.0%	57	90.5%	63	100.0%	59	93.7%
千葉県	54	32	59.3%	35	64.8%	41	75.9%	36	66.7%
東京都	40	39	97.5%	30	75.0%	40	100.0%	39	97.5%
神奈川県	33	32	97.0%	32	97.0%	33	100.0%	33	100.0%
新潟県	30	26	86.7%	26	86.7%	29	96.7%	28	93.3%
富山県	15	15	100.0%	15	100.0%	15	100.0%	15	100.0%
石川県	19	19	100.0%	19	100.0%	19	100.0%	19	100.0%
福井県	18	17	94.4%	18	100.0%	18	100.0%	18	100.0%
山梨県	27	3	11.1%	8	29.6%	23	85.2%	21	77.8%
長野県	77	61	79.2%	67	87.0%	65	84.4%	63	81.8%
岐阜県	42	41	97.6%	42	100.0%	42	100.0%	42	100.0%
静岡県	35	33	94.3%	34	97.1%	33	94.3%	33	94.3%
愛知県	54	52	96.3%	46	85.2%	50	92.6%	50	92.6%
三重県	29	23	79.3%	28	96.6%	26	89.7%	25	86.2%

都道府県	団体数	年額報酬		出動報酬		直接支給			
		36,500円以上 団体数	割合	8,000円以上 団体数	割合	年額報酬		出動報酬	
						対応 団体数	割合	対応 団体数	割合
滋賀県	19	17	89.5%	15	78.9%	18	94.7%	18	94.7%
京都府	26	24	92.3%	22	84.6%	23	88.5%	23	88.5%
大阪府	43	41	95.3%	39	90.7%	40	93.0%	40	93.0%
兵庫県	41	22	53.7%	31	75.6%	38	92.7%	34	82.9%
奈良県	39	30	76.9%	14	35.9%	30	76.9%	25	64.1%
和歌山県	30	22	73.3%	26	86.7%	28	93.3%	27	90.0%
鳥取県	19	19	100.0%	17	89.5%	11	57.9%	11	57.9%
島根県	19	16	84.2%	16	84.2%	16	84.2%	16	84.2%
岡山県	27	16	59.3%	16	59.3%	20	74.1%	17	63.0%
広島県	23	18	78.3%	20	87.0%	22	95.7%	22	95.7%
山口県	19	13	68.4%	14	73.7%	13	68.4%	12	63.2%
徳島県	24	24	100.0%	20	83.3%	8	33.3%	8	33.3%
香川県	17	16	94.1%	17	100.0%	16	94.1%	16	94.1%
愛媛県	20	20	100.0%	20	100.0%	20	100.0%	20	100.0%
高知県	34	33	97.1%	27	79.4%	25	73.5%	26	76.5%
福岡県	60	51	85.0%	49	81.7%	51	85.0%	51	85.0%
佐賀県	20	8	40.0%	12	60.0%	9	45.0%	12	60.0%
長崎県	21	21	100.0%	21	100.0%	15	71.4%	16	76.2%
熊本県	45	43	95.6%	40	88.9%	31	68.9%	30	66.7%
大分県	18	11	61.1%	14	77.8%	16	88.9%	15	83.3%
宮崎県	26	24	92.3%	23	88.5%	14	53.8%	17	65.4%
鹿児島県	43	43	100.0%	41	95.3%	41	95.3%	42	97.7%
沖縄県	41	33	80.5%	28	68.3%	41	100.0%	41	100.0%
<b>全国計</b>	<b>1,720</b>	<b>1,479</b>	<b>86.0%</b>	<b>1,448</b>	<b>84.2%</b>	<b>1,506</b>	<b>87.6%</b>	<b>1,473</b>	<b>85.6%</b>
(参考)R4	1,720	1,188	69.1%	1,113	64.7%	1,274	74.1%	1,229	71.5%
(参考)R3	1,720	1,173	68.2%	1,070	62.2%	901	52.4%		

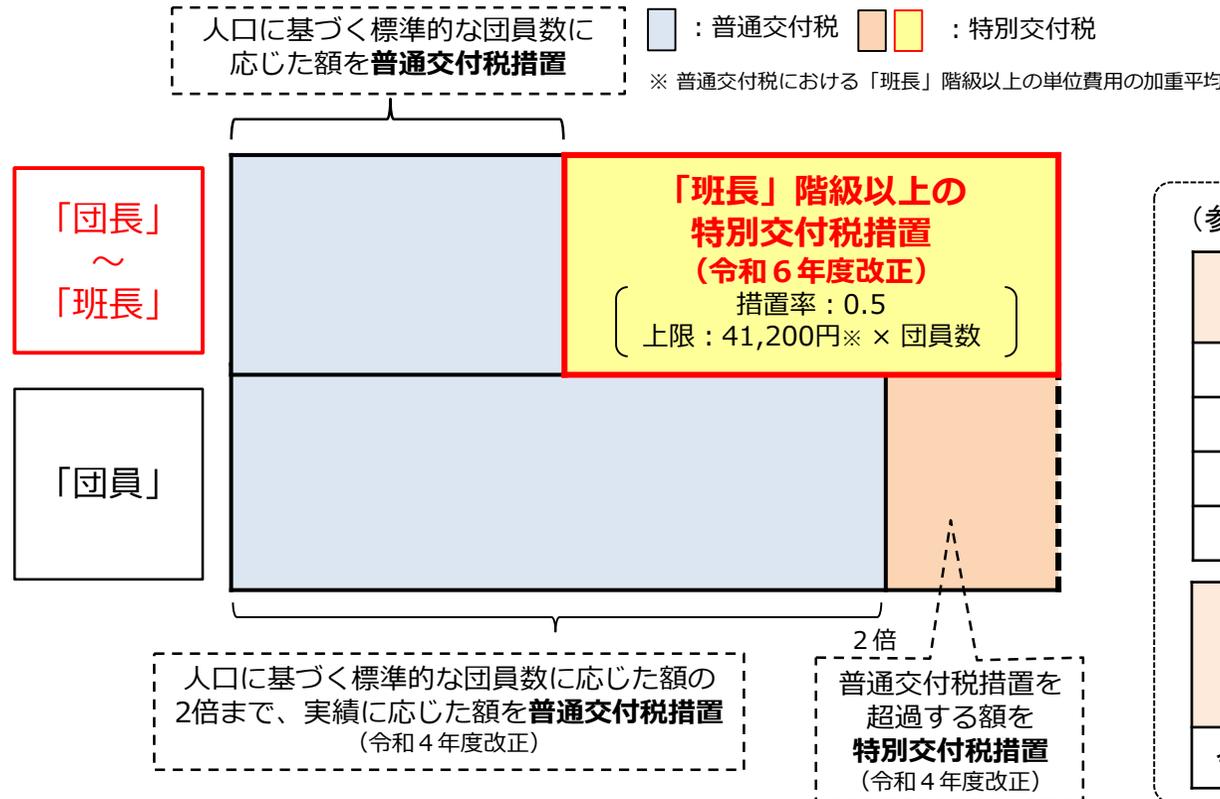
※ R 3 の直接支給は、年額報酬・出動報酬を合わせた数字

# 消防団員の年額報酬に係る経費

- 消防団員の年額報酬については、「消防団員の報酬等の基準の策定等について」(令和3年4月13日付消防地第171号消防庁長官通知)において、「団員」階級について標準額を36,500円と定めた上で、令和4年度から地方財政措置の見直しを行ったことにより、処遇改善に一定の進捗が見られたところ
- 令和6年度から、「班長」階級以上において普通交付税措置額を上回る経費に対し、特別交付税措置を講じる  
※消防団員の処遇改善に対応できていない市町村においては、速やかに条例改正等の必要な対応を行っていただきたい

## 【特別交付税】

- 「班長」階級以上において普通交付税措置額を上回る経費(措置率:0.5)



(参考) 消防団員の処遇改善に係る対応状況

	年額報酬を36,500円以上としている団体の割合
令和2年度	28.3%
令和3年度	62.2%
令和4年度	69.1%
令和5年度	86.0%

	出勤報酬を1日8,000円以上としている団体の割合	年額報酬を直接支給としている団体の割合
令和5年度	84.2%	87.6%

# 総務大臣書簡「消防団の更なる充実に向けて」について

## 消防団の現状・背景

- 令和6年能登半島地震では、関係機関の支援が困難を極める中、地元消防団が懸命に活動を展開。近くにいる地域住民同士の助け合いがいかに重要か改めて痛感。
- 平時から有事を意識し、制定から10年を迎えた「消防団を中核とした地域防災力の充実強化に関する法律」の理念の実現に努めること、とりわけ、消防団員を確保し、十分な体制を構築していくことが不可欠。
- 今一度原点に立ち返り、消防団員の思いに寄り添った対策を講じ、消防団員がやりがいを持って活動できる環境を構築していくことが重要。



## お伝えするポイント

- ① 消防団員がやりがいを持てる環境づくり
  - 消防団の活動そのものを称える大臣表彰として「消防団地域貢献表彰」を創設。  
▶ 地域と消防団員の交流を通じた理解促進など、やりがいを持てる環境づくり、負担軽減を依頼。
- ② 優良事例集を踏まえた取組の推進
  - 住民の理解促進や消防団員の負担軽減に係る取組等も含め、優良事例集を作成するとともに、幅広い住民の入団促進に向けたマニュアルを作成予定。  
▶ これらを参考に、入団促進やモチベーション向上への取組の推進を依頼。
- ③ 地方財政措置拡充
  - 消防団の中心的な役割を担い、多大なご貢献をいただいている幹部・中堅団員の年額報酬について、令和6年度から地方財政措置を拡充。



## 結び

- 「充実強化法」の趣旨を踏まえるとともに、今後発生が懸念される大規模災害に備えるため、より一層の取組を行っていただきたい。
- 総務省消防庁としても、全国で活躍されている消防団員のご貢献に報いるべく、全力を挙げて取り組む。 14