

第2次十日町地域広域事務組合特定事業主行動計画
(前期計画)

令和8年4月1日

十日町地域広域事務組合

管理者 十日町市長 関口 芳史

1 目的

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）及び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。）に基づき、十日町地域広域事務組合（以下「本組合」という。）の職員が、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の重要性を認識し、仕事と家庭生活の両立を図るとともに、性別にかかわらず能力を十分に発揮できる職場環境を整備することを目的として平成28年4月に策定しました。

本計画の取組により、女性消防職員の採用や南分署消防庁舎の改修によって女性消防職員の配置を実現するなど、女性活躍推進に関する体制整備を計画的に進め、改善の傾向は見られるものの、消防職全体に占める女性職員の割合が目標値に達していないことや、男性の育児休業取得率の停滞などを考慮すると、継続した取組が必要と考えられます。

このため、次世代法の適用期間延長を踏まえ、本計画の計画期間を延長することとし、目標値等の見直しを行い、より一層の推進を図ります。

2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで（5年間）

※ これまでの経緯

- 平成28年4月1日から令和3年3月31日まで（第1次 前期計画）
- 令和3年4月1日から令和8年3月31日まで（第1次 後期計画）

3 推進に向けた体制整備等

目的達成に向けて、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・評価をはじめ、計画の変更等について、社会情勢や女性の職業生活における活躍に関する状況の変化、法及び基本方針に基づく施策や事業主による取組の実施状況等を踏まえ、必要と思われる場合には協議を行い、見直すものとします。

4 状況把握及び課題分析

- (1) 第1次十日町地域広域事務組合 特定事業主行動計画（後期計画：令和3年4月1日から令和8年3月31日）における取組（令和8年3月31日時点）

目標設定の概要		実績・経過概要等
目標	達成のための取組	
令和8年度までに消防職全体に占める女性職員の割合を5%とする。	・令和8年度までに計6人以上採用のための体制づくり ・採用試験受験者総数に占める女性割合が10%程度となるよう、令和3年度から更なる広報を行う。	・現時点で4人の女性消防職員を採用（割合：3.5%） ・採用試験受験者総数に占める女性割合は、R3からR6まで0%。
令和6年度までに、女性消防職員を各分署へ配置できるよう体制整備を進める。	・南分署庁舎について、令和3年度中に具体的な改修計画等をまとめ、令和4年度から令和5年度を目途に改修を検討する。 ・しぶみ分署への配置について、体制等に応じて段階的な配置を検討する。	・令和5年度に南分署改修により、女性専用仮眠室等を整備。令和6年度に女性消防職員1人を配置。 ・しぶみ分署については現在までに未改修。組織体制等を踏まえ、継続して検討。
家畜指導診療所の設備面の課題を継続して検討する。	体制や財政面等の現状把握と将来展望を踏まえ、諸課題を抽出及び検討の上、計画的に改善を図っていく。	畜産業者減少等の現状と財政面の課題を考慮し、将来展望を踏まえて継続して検討。

- (2) 状況と諸課題の分析（女性活躍推進法第19条第3項及び女性活躍推進法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2条に基づくとともに、次世代育成支援対策推進法を考慮したもの。）

① 採用した職員に占める女性職員の割合

〔表1〕のとおり、令和3年度から令和6年度まで、消防職員採用試験受験者数に占める女性の割合が0%であり、女性受験者を増やすための取組が必要です。具体的には、新たに運用を開始したSNS（インスタグラム等）による広報に女性消防職員の動画掲載を増加するなど、主に学生に興味を持たれる広報活動の強化や、インターンシップの受け入れ及び就職活動説明会等の機会を活用し、これまで以上に女性に対して消防の魅力を積極的に発信する必要があります。

〔表 1〕 採用試験受験者の総数に占める女性の割合

職種	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
消防職	0 %	0 %	0 %	0 %
行政職・医療職	※採用募集なし			

〔表 2〕 採用した職員に占める女性職員の割合

職種	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
消防職	0 %	0 %	0 %	0 %
行政職・医療職	※採用募集なし			

行政職は 3 人のうち 2 人が構成市町からの移籍職員であって本計画の対象外であり、医療職は近年の採用募集がないことから、現段階で明らかな課題はありません。

② 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

近年、消防職で自己都合による比較的若い男性職員の退職者が見受けられますが、女性職員の退職者はいません。

③ 職員の各月超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

管理職を含め各月の明らかな超過勤務の偏りはなく、令和 3 年度から令和 6 年度の間で超過勤務の上限を超えた職員はいません。現代は著しい人口減少社会であり、限られる財源や人員のなかで、継続的に地域の安心・安全を守るとともに、畜産業の振興を支える必要があることから、職員一人一人が業務改善意識の醸成を図るなかで業務の見直しや効率化に取り組み、ワークライフバランスの保持につながるよう、継続して時間外勤務の縮減を図ります。

〔表 3〕 超過勤務の状況（令和 6 年度実績より）

職種	本庁勤務職員 (事務局総務課、消防本部・署)		本庁外勤務職員 (消防分署、家畜指導診療所)	
	ア	イ	ア	イ
消防職	5.0 時間	0 人	5.4 時間	0 人
行政職	0.1 時間	0 人		
医療職				
			5.8 時間	0 人

会計年度 任用職員	0 時間	0 人	0 時間	0 人
--------------	------	-----	------	-----

※ ア 1人当たり1月当たりの平均超過勤務時間

※ イ 上限（45 時間/1 月）を超えて勤務した職員数

④ 管理的地位及び各役職段階に占める女性職員の割合

消防職の女性職員は、比較的若い職員であり、現段階では係長級以上の職への配置はありません。行政職は十日町市からの移籍職員が占め、過去4年間に於いてすべて女性職員が配置されている状況です。本組合採用の女性職員1人については係長の役職にあり、人事評価等に応じた適切な登用を図っています。

⑤ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

消防職は交替制勤務（8時30分から翌8時30分まで）を基本としており、災害対応・救急業務等を安定的に遂行するために、育児休業取得者の代替要員を確保する必要があります。限りある人員のなかで代替要員の確保が困難な背景もあり、男性職員の育児休業取得率が低い状況にあります。このため、男性職員の育児休業取得促進に向けて、人員補充体制の整備が課題となっています。また、職員に対して育児休業制度に関する知識を普及し、育児休業を取得し易い職場風土の形成も必要です。

女性消防職の育児休業取得率は100%となっています。

〔表4〕男女別の育児休業取得率（－は対象なし）

職種	性別	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
消防職	男性	50 %	0 %	0 %	0 %
	女性	100 %	100 %	－	－
行政職	男性				
	女性	－	－	－	－
医療職	男性	－	－	－	－
	女性				

⑥ 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇（5 日）の取得割合及び合計取得日数の分布状況

令和3年度から令和6年度の間で、合計取得日数2日までの取得実績はありますが、3日以上の実績はありません。上記⑤と同様の理由が考えられることから、制度利用促進を図るための代替要員確保など、より休暇を取得し易くするための体制

整備が課題となっています。

〔表 5〕 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇取得率

区 分	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
合計取得率	0 %	0 %	0 %	0 %
5 日以上取得率	0 %	0 %	0 %	0 %

⑦ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

ハラスメント等の防止に関する規定に基づき体制を整備しています。

組合事務局長（消防長）による「ハラスメント根絶宣言」を職員に周知徹底するとともに、ハラスメント相談窓口を設置し、専門研修を履修したハラスメント相談員を配置しています。また、ハラスメント防止に関する職員研修の開催や、組織のイントラネットを活用したハラスメント関連情報の周知を通じて、ハラスメント根絶の認識共有を図っています。

5 目標及び取組内容の設定

第 2 次十日町地域広域事務組合 特定事業主行動計画（前期計画：令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日）の目標及び取組内容を、以下のとおり設定します。

【目標 1】 ～ 職業生活における機会の提供 ～

令和 13 年度までに、消防職全体に占める女性職員の割合を 5 % とする。

（女性消防職員を新たに 2 人以上採用する）

【目標 1 に対する取組】

SNS を活用した広報の強化や、各種職業説明・就職説明等の機会を有効に活用し、採用試験受験者数の底上げを図るとともに、女性を対象とした広報に重点を置き、採用試験受験者総数に占める女性割合が 10 % 程度を維持できるよう取り組みます。

【目標 2】 ～ 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備 ～

- （1）対象期間中の「男性職員の育児休暇」又は「男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇」について、取得率 50 % を目標とする。また、女性の育児休業取得率 100 % を維持する。
- （2）全職員が年間の年次有給休暇取得の目標を 10 日以上とし、確実な取得を目指す。
- （3）ハラスメントを発生させない職場環境を構築する。

【目標 2 に対する取組】

- (1) 男性の育児参加は女性の活躍推進につながることから、管理職を含め育児休暇等の制度周知を通じて認識共有を図り、取得を促進します。また、安定的な業務遂行のために代替要員の確保ができるよう体制整備を図ります。
- (2) 職員が年次有給休暇を円滑に取得できるよう、管理職定例会等において定期的な休暇の取得促進を徹底させるとともに、担当課は年次有給休暇の取得状況を確認し、取得率の低い職員に対して注意喚起を行います。
- (3) 職員が安心して活躍できるよう、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに関する正しい知識の普及に加え、女性の健康上の特性や、男性の育児参加に関する理解を深めるための情報提供を行い、広い視点でハラスメント抑止に向けた意識啓発を図ります。

6 地域の子育て支援に対する貢献

(1) 子育てに関する地域活動等への参加促進

職員が休日や勤務時間外における地域、学校、スポーツ団体等の活動や行事へ積極的に参加することを通じて、地域の子育て支援への貢献を奨励します。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

引き続き職場見学や職場体験を積極的に受け入れ、子どもたちの職業に対する興味や関心が高まるよう支援します。

以上