

南越消防組合における 特定事業主行動計画

令和8年4月

南越消防組合

I 策定の背景と基本的な考え方

平成27年8月に「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。）が制定され、女性の活躍推進に関する行動計画の策定が義務付けられました。

これを受け、当組合では、平成28年4月に「南越消防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」を策定、その後令和3年4月に改定し、女性の職業生活における活躍をより一層推進するため事業を推進してきました。

今回、令和7年度までの時限立法であった女性活躍推進法が令和17年度まで延長されたこと、また、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つための環境整備を目的に制定された「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。）が令和6年5月に改正されたことを受け、両法の目的を達成するため「南越消防組合における特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）」を改定します。

今後も職員の出産・育児における子育ての両立や支援など、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた職場環境づくりを目指し、様々な支援対策に取り組んでまいります。

*次世代法

次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成15年に制定された10年間の時限立法（令和6年改正により令和17年3月31日まで延長）です。

この法律に基づき、国や地方公共団体を「特定事業主」として定め、次世代育成支援のための行動計画を策定、公表することとされています。

（こども家庭庁 ホームページより一部抜粋）

*女性活躍推進法

働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、平成27年に制定された10年間の時限立法（令和7年改正により令和17年3月31日まで延長）です。

この法律に基づき、国や地方公共団体を「特定事業主」として定め、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画を策定、公表することとされています。

（内閣府男女共同参画局 ホームページより一部抜粋）

Ⅱ 特定事業主行動計画の基本事項

南越消防組合における本計画は、「次世代法」及び「女性活躍推進法」に基づき、当組合消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画です。

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年間とします。

2 計画の推進体制

- (1) 計画の実現に向け、組織全体で継続的に取り組む必要があることから、本計画の内容を消防本部及び署所に周知するとともに、関係各課及び署所と連携しながら取組みを進めます。
- (2) 課題の分析や進捗状況を適切に把握し、計画期間内においても、必要に応じ見直しを図ります。
- (3) 毎年度の取組状況を年1回、当組合ホームページにおいて公表します。

Ⅲ 次世代法に関すること

1 目標を達成するための取組内容

(1) 妊娠前及び妊娠期における配慮

- ア 特別休暇等の制度や出産費用の給付等の経済支援に関する情報について、周知徹底を図ります。
- イ 妊娠期の職員がいる職場にあつては、業務分担の見直しを行い、当該職員の健康や安全に配慮するとともに、周囲の特定職員に負担がかかることのないよう配慮します。
- ウ 不妊治療を行う職員が、治療に専念できるよう、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- ア 父親となる職員に対し、配偶者の出産休暇（2日間）や育児参加のための休暇（5日間）等の制度について、周知し、休暇取得を促進します。
- イ 子の出生後間もない時期（産後8週間）は、心身両面で女性の負担が大きいことなどを踏まえ、特に、この時期に一定期間まとめて休暇・休業を取得することを推奨します。
- ウ 所属長は、休暇・休業の取得を積極的に進める雰囲気を醸成するため、職場全体に

対して、取得の意義、男性職員の育児参画がもたらす効果などを含め、取得促進に向け積極的な声掛けを行い、休暇・休業を取得しやすい環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 妊娠を申し出た職員又は妊娠中の配偶者のある職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続きについて説明します。

イ 家族の看護休暇制度について周知するとともに、子どもの病気等の際には年次休暇取得も合わせ、100%休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。

ウ 職員が休業に入る場合、代替職員の配置を考慮するなど、適切に対応します。

(4) 超過勤務の縮減

ア 所属長は、職員の超過勤務の状況を把握し、コスト意識をもって適切な勤務時間管理に努め、特定の職員に超過勤務が集中することのないよう、業務分担の平準化を図ります。

イ 1箇月につき35時間、又は1年につき200時間の超過勤務時間を超える見込みのある職員は、必要に応じ産業医の面談を実施し、職員の健康管理に努めます。

ウ 長時間勤務は、職員の心身の健康に害を及ぼすことから、心身の健康保持・増進を図るため、普段から全職員が相互の声掛けを行うなど、職員の健康状態に十分留意します。

(5) 休暇の取得の促進

ア ゴールデンウィーク期間や年末年始等と合わせた連続休暇や月曜日、金曜日と週休日を組み合わせた休暇の取得等、計画的な休暇の取得を促進し、心身のリフレッシュに努めます。

イ 所属長は、自らも率先して休暇を取得し、職場全体が休暇を取得しやすい雰囲気づくりに心がけます。また、定期的に所属職員の休暇取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については、休暇の取得を促します。

ウ 子どもの学校行事や家族の記念日等における休暇の取得促進を図ります。

2 状況把握項目及び課題分析

(1) 男性職員の育児休業取得率と取得期間（令和6年度実績）

	取得対象者数	育児休業取得率	合計取得日数
男性	7人	85.7%	165日

参考：女性職員の育児休業取得率と取得期間（令和6年度実績）

	取得対象者数	育児休業取得率	合計取得日数
女性	0人	0.0%	0日

(2) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況（令和6年度実績）

	取得対象者数	取得者数	取得率	合計取得日数
出産休暇	7人	4人	57.1%	7日
育児休暇	2人	1人	50.0%	5日

(3) 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務時間上限を超えて勤務した職員数（令和6年度実績）

ア 超過勤務職員数

管理的地位にある職員 0名 それ以外の職員 113名

イ 超過勤務時間（月別一人当たり）

管理的地位にある職員 0時間 それ以外の職員 10.3時間

【月別平均超過勤務時間数（それ以外の職員）】

（単位：時間）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
9.2	11.0	17.1	12.0	10.5	9.4	10.0	9.5	7.0	12.1	6.4	7.2

ウ 超過勤務時間上限を超えて勤務した職員数

1箇月につき45時間 1名

1年につき360時間 0名

3 数値目標

(1) 男性職員の育児休業の取得率

目標値：90%（令和6年度：85.7%）

(2) 職員（管理職除く）の一人当たりの時間外勤務時間数

目標値：年間120時間以下（1月平均10時間以下）

IV 女性活躍推進法に関すること

当組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性職員の活躍推進委員会を総務課内に設置し、本計画の策定・変更、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・評価等について協議を行うこととしています。

1 目標を達成するための取組内容

(1) 女性職員数の増加に向けた取組み

- ア 「女性消防吏員の活躍」について就職希望者等に周知を図る等、女性の採用試験受験者数を増やす取組みを推進します。
- イ ホームページ又は SNS 等を活用した広報活動を通じて当組合への認識を深めてもらい、採用試験受験者の確保につなげます。
- ウ 女性施設の充実化等、職域拡大の取組みを行います。

(2) 女性管理職登用に向けた取組み

- ア 女性職員が能力を十分に発揮できるよう、キャリア形成支援に関する研修等への参加を呼びかけ、自身のキャリアプランを描く支援を行います。
- イ 自己申告書やヒヤリング等をもとに、人事異動・配置に配慮し、キャリア形成支援を積極的に行います。

2 状況把握項目及び課題分析

(1) 職員の男女の給与額の差異（令和6年度）

	① 男性平均給与額	② 女性平均給与額	差異（％）
			(②/①×100)
任期の定めのない常勤職員	6,677,753	6,600,565	98.8
任期の定めのない常勤職員以外の職員	3,192,503	0	0.0
全職員	6,489,361	6,600,565	101.7

*任期の定めのない常勤職員：一般職員

*任期の定めのない常勤職員以外の職員：再任用職員（男性職員のみ）

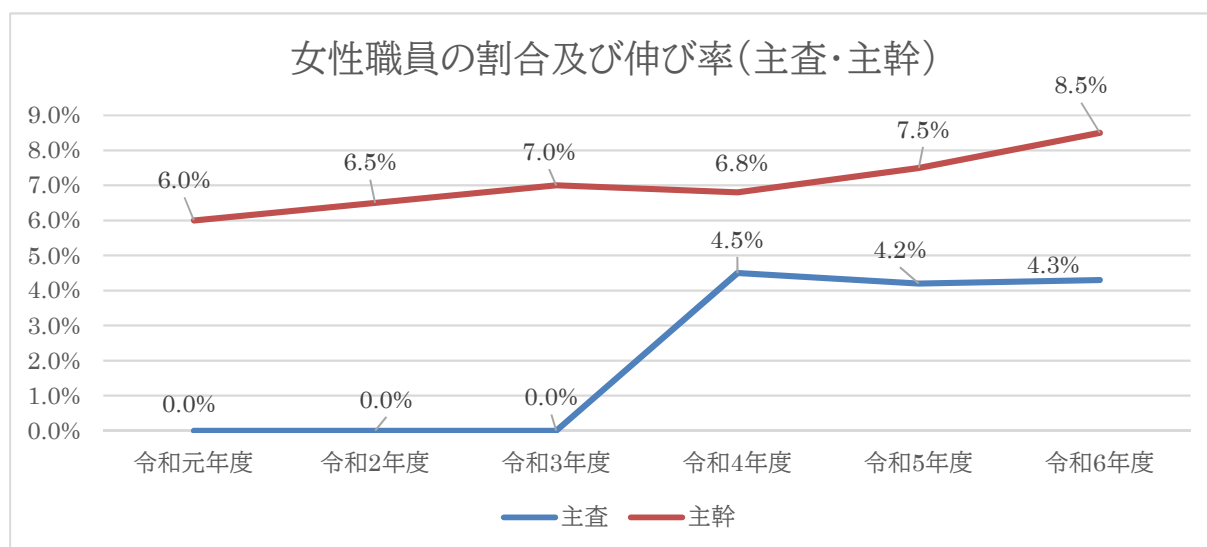
(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和6年度）

	人数	割合
男性	30人	100.0%
女性	0人	0%
計	30人	100.0%

(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及び伸び率（令和6年度）

【各役職段階別職員数】

	一般	主査	主幹	参事	副理事	理事	合計
男性	57人	23人	35人	22人	4人	4人	145人
女性	1人	1人	3人	0人	0人	0人	5人
女性割合	1.7%	4.3%	8.5%	0.0%	0.0%	0.0%	3.4%



(4) 採用した職員に占める女性職員の割合（令和6年度採用職員）

	人数	割合(%)
男性	5人	100.0%
女性	0人	0.0%
計	5人	100.0%

(5) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

南越消防組合職員セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する規程に基づき、ハラスメント防止対策に取り組み、すべての職員が個人として尊重され、男女ともに働きやすい職場環境を確立することを掲げている。

(6) 平均継続勤務年数の男女の差異（令和6年度）

男女比 1.1 年（男性職員平均 16.8 年 女性職員平均 18.0 年）

【勤続年数別職員数】

	10年以下	11～15年	16～20年	21～25年	26～30年	31年以上	合計
男性	53人	21人	9人	10人	25人	22人	140人
女性	1人	1人	0人	2人	1人	0人	5人
合計	54人	22人	9人	12人	26人	22人	145人

(7) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

「Ⅲ 次世代法に関すること 1 必須状況把握項目及び課題分析 (1) 男性職員の育児休業取得率と取得期間（令和6年度実績） 参照」

(8) 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並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

「Ⅲ 次世代法に関すること 1 必須状況把握項目及び課題分析 (2) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況（令和6年度実績）」 参照

(9) 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

「Ⅲ 次世代法に関すること 1 必須状況把握項目及び課題分析 (3) 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務時間上限を超えて勤務した職員数（令和6年度実績）」 参照

3 数値目標

(1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供

ア 職員に占める女性職員の割合

目標値：5%以上（参考 令和6年度：3.4%）

イ 女性職員の管理職登用の推進

目標値：1名以上登用（参考 令和6年度：0.0%）

(2) 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率

目標値：60%