

南越消防組合における特定事業主行動計画の取組の実施状況の公表

(令和8年4月)

次世代育成支援対策推進法（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（以下「女性活躍推進法」という）に基づき、「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）」を策定・実施しています。

今般、令和7年度の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

1 特定事業主行動計画（期間：令和8年4月1日～令和13年3月31日）における数値目標

(1) 次世代法

ア 男性職員の育児休業の取得率

目標値：90%

イ 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）

(2) 女性活躍推進法

ア 女性に対する職業生活の関する機会の提供

(ア) 職員に占める女性職員の割合

目標値：5%以上

(イ) 女性職員の管理職登用の推進

目標値：1名以上登用

イ 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取得率

目標値：60%

2 次世代法に関する取組の実施状況

【数値目標に関する取組状況】

- 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の周知徹底
- 管理職員に対して、男性の配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業の積極的利用についての理解及び職員への周知を指示
- 所属長から配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得を勧奨
- 職員の超過勤務状況の把握及びコスト意識をもった適切な勤務時間管理の徹底

(1) 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

	R2 年度		R3 年度		R4 年度		R5 年度		R6 年度		R7 年度	
	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間
男性	0.0%	0 日	0.0%	0 日	33.3%	40 日	70.0%	31 日	71.4%	28 日	90.9%	36 日
女性	0.0%	0 日	0.0%	0 日	0.0%	0 日	0.0%	0 日	0.0%	0 日	0.0%	0 日

(2) 男性職員の配偶者出産休暇取得率・平均取得日数

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
取得日数	2 日	12 日	8 日	8 日	7 日	10 日
取得者数	1 人	6 人	4 人	4 人	4 人	5 人
出生報告者数	5 人	10 人	6 人	10 人	7 人	12 人
取得率	20.0%	60.0%	66.7%	40.0%	57.1%	41.7%

(3) 男性職員の育児参加のための休暇の取得率・平均取得日数

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
取得日数	0 日	2 日	2 日	0 日	5 日	9 日
取得者数	0 人	1 人	1 人	0 人	1 人	2 人
出生報告者数	5 人	10 人	6 人	10 人	7 人	12 人
取得率	0.0%	10.0%	16.7%	0.0%	14.2%	16.7%

(4) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

(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
R2 年度	2.6	2.5	4.0	4.7	6.1	6.5	7.5	7.3	7.3	10.3	5.9	9.0
男性	2.6	2.5	4.1	4.8	6.2	6.5	7.7	7.4	7.4	10.4	6.0	9.1
女性	2.6	0.8	2.6	3.2	3.5	6.0	4.0	3.8	4.6	7.6	3.4	5.8
R3 年度	9.1	10.2	8.9	9.0	8.3	8.4	9.1	14.8	8.8	11.3	6.7	10.3
男性	9.0	10.0	9.0	9.1	8.2	8.4	9.1	14.9	8.9	11.3	6.6	10.1
女性	12.0	13.0	5.2	6.3	10.0	8.1	7.0	12.8	7.1	10.6	8.3	13.8
R4 年度	7.5	11.6	20.4	13.9	19.9	8.0	13.9	12.1	11.7	15.3	8.7	10.8
男性	7.4	11.7	20.7	13.6	19.9	8.0	13.0	12.1	11.7	14.9	8.7	10.7
女性	9.7	8.3	11.1	22.4	19.9	8.4	10.1	10.9	11.8	18.2	8.6	13.0
R5 年度	10.2	12.9	18.9	15.8	17.2	9.1	7.8	7.2	7.0	12.1	6.1	9.7
男性	10.2	13.0	19.2	15.9	17.2	9.1	7.9	7.3	7.2	12.1	6.3	10.0
女性	12.3	12.0	15.0	14.7	18.6	11.5	9.6	9.8	5.9	13.4	4.0	5.6
R6 年度	9.5	11.2	17.5	12.1	11.0	9.8	10.2	10.0	7.1	12.4	6.8	7.5
男性	9.7	11.5	18.0	12.4	11.3	9.9	10.5	10.3	7.3	12.6	7.0	7.6

	女性	5.2	3.8	7.1	5.3	7.3	11.6	6.5	5.3	4.0	9.0	6.5	5.7
R7年度		8.0	10.4	15.4	10.8	10.3	10.4	9.6	10.4	6.4	10.4	4.5	8.0
	男性	8.4	10.9	16.2	11.2	10.8	10.8	10.0	10.7	6.7	10.7	4.6	8.2
	女性	3.6	2.7	4.3	8.0	5.4	5.7	6.0	7.7	2.9	7.2	3.8	9.0

(5) 超過勤務の上限を超えた職員数

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
45時間(月)	0人	0人	0人	0人	1人	0人
360時間(年間)	0人	0人	0人	0人	0人	0人

3 女性活躍推進法に関する取組の実施状況について

【数値目標に関する取組状況】

- 消防庁作成の女性活躍推進パンフレット、ポスターの学校配布
- 県内学校を訪問し、職員採用に向けて女性受験者増加への取組み
- 各種合同説明会及び学校開催の就職説明会に参加
- ホームページやSNS等を活用した広報活動
- 庁舎内における女性施設の充実化等

(1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供

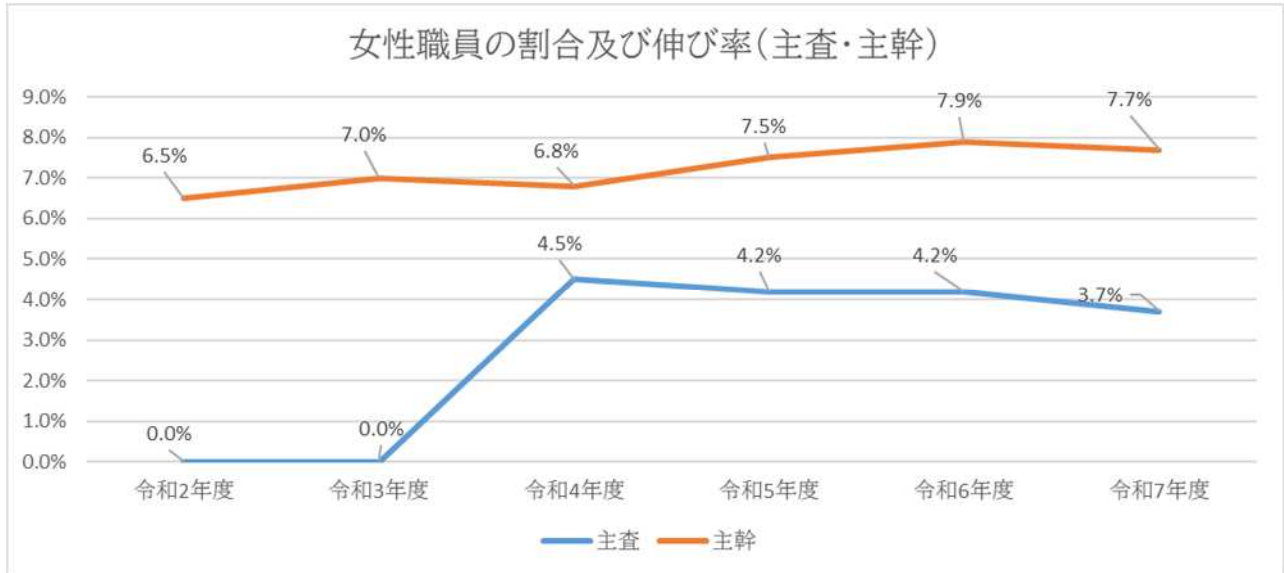
ア 管理職に占める女性職員の割合(4月1日現在)

	R2年度		R3年度		R4年度		R5年度		R6年度		R7年度	
管理職	29	0%	30	0%	30	0%	30	0%	30	0%	30	0%

イ 各役職段階に占める女性職員の割合及び伸び率(主査以上)(4月1日現在)

	R2年度		R3年度		R4年度		R5年度		R6年度		R7年度		
理事	4	100.0%	4	100.0%	4	100.0%	4	100.0%	4	100.0%	4	100.0%	
	男性	4	100.0%	4	100.0%	4	100.0%	4	100.0%	4	100.0%	4	100.0%
	女性	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
副理事	3	100.0%	3	100.0%	3	100.0%	3	100.0%	4	100.0%	4	100.0%	
	男性	3	100.0%	3	100.0%	3	100.0%	3	100.0%	4	100.0%	4	100.0%
	女性	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
参事	23	100.0%	23	100.0%	23	100.0%	23	100.0%	22	100.0%	22	100.0%	
	男性	23	100.0%	23	100.0%	23	100.0%	23	100.0%	22	100.0%	22	100.0%
	女性	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
主幹	46	100.0%	43	100.0%	44	100.0%	40	100.0%	38	100.0%	39	100.0%	

男性	43	93.5%	40	93.0%	41	93.2%	37	92.5%	35	92.1%	36	92.3%
女性	3	6.5%	3	7.0%	3	6.8%	3	7.5%	3	7.9%	3	7.7%
主査	20	100.0%	24	100.0%	22	100.0%	24	100.0%	24	100.0%	27	100.0%
男性	20	100.0%	24	100.0%	21	95.5%	23	95.8%	23	95.8%	26	96.3%
女性	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	1	4.2%	1	4.2%	1	3.7%



ウ 採用した職員に占める女性職員の割合

	R2 年度		R3 年度		R4 年度		R5 年度		R6 年度		R7 年度	
採用職員	5	100.0%	4	100.0%	4	100.0%	5	100.0%	5	100.0%	4	100.0%
男性	4	80.0%	4	100.0%	4	100.0%	5	100.0%	5	100.0%	3	100.0%
女性	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%

エ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
受験者	17	20	12	13	16	21
男性	16	19	12	13	15	20
女性	1	1	0	0	1	1

オ 職員に占める女性職員の割合(4月1日現在)

	R2 年度		R3 年度		R4 年度		R5 年度		R6 年度		R7 年度	
全職員	151	100%	150	100%	149	100%	146	100%	145	100%	146	100%
男性	146	96.7%	145	96.7%	144	96.6%	141	96.6%	140	96.6%	140	95.9%
女性	5	3.3%	5	3.3%	5	3.4%	5	3.4%	5	3.4%	6	4.1%

カ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

(ア) 職員に対して、消防長名でセクハラ等防止に関する通知を実施

(イ) セクハラ等対策のための相談窓口を設置し、窓口担当職員に対する研修を実施

(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

ア 男女の平均した継続勤務年数の差異（4月1日現在）

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
男性	17.2年	17.1年	17.3年	16.8年	16.9年	17.6年
女性	14.0年	15.0年	16.0年	17.0年	18.0年	15.8年
差異	3.2年	2.1年	1.3年	△0.2年	△1.1年	1.8年

イ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

*次世代法の取組状況のとおり

ウ 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

*次世代法の取組状況のとおり

エ 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

*次世代法の取組状況のとおり