

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3月31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

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条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。）第19条に基づき策定するものであり、十日町地域広域事務組合（以下「本組合」という。）におけるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を図り、次世代育成支援対策及び女性職員の職業生活における更なる活躍を推進することを目的とする。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日まで（5年間）

3 推進に向けた体制整備等

本組合は、組織全体で目的達成に取り組むため、本計画の策定・変更及び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・評価について、協議を行うこととする。

4 状況把握及び課題分析

(1) 前期計画における取組状況等（令和3年3月31日時点）

前期計画における設定概要		実績・経過概要等
設定目標	目標達成のための取組	
令和8年度までに消防職女性割合を5%にすべく、令和3年度までに女性を2人以上採用	令和3年度までに2人以上、令和8年度までに計4人以上採用のための体制づくり等	平成28年度に1人、令和元年度に1人の女性消防職員を採用。（現在の割合：3.5%）
平成28年度中にハラスメント等に関する相談窓口を開設	相談窓口開設を職員に周知し、随時相談を受け付ける	・平成28年度に窓口を開設 ・ハラスメント研修等の開催
消防署各分署の個室化	女性消防職員数等に応じて次期計画で考察	・南分署の改築等を予定 ・しづみ分署の活用を検討中
家畜指導診療所の設備面の課題を検討	トイレ等が男女共用のため、施設面の課題を抽出し検討する	平成30年度にトイレを改修し、男女別々の利用とした。

(2) 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条に基づき、本組合における状況を把握し、次世代育成支援対策を含み、課題等を分析する。

①採用した職員に占める女性職員の割合

- ☞ 消防職の女性職員の採用は、計画どおりといえる。ただし、採用試験受験者数に占める女性の割合が低く、広報等の更なる工夫が必要である。
- ☞ 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ること、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ない。

②離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

- ☞ 自己都合による女性の退職者はいない。
- ☞ 比較的若い男性職員の退職者が近年見受けられる。

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、超過勤務の上限を超えた職員もいない。

④⑤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ることもあり、現段階では係長級以上の職への配置はない。
- ☞ 行政職は、上記のとおり移籍職員が占め、過去4年間においてすべて女性職員が配置されてきている。本組合採用の女性職員1人について、人事評価等に応じた適切な登用を図っている。

⑥男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

- ☞ 年度により対象者数は変動するが、男性職員の育児休業取得率は、低い傾向にある。

⑦男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇（いわゆる「男の産休」）の取得割合及び合計取得日数の分布状況

- ☞ 合計取得日数2日までは取得実績があるが、3日以上の実績はない。

⑧セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ☞ 所属長によるハラスメント根絶宣言と周知徹底、ハラスメント対策等のための相談窓口の設置、ハラスメント防止研修等を実施している。

⑨その他

- ☞ 消防職のうち当直を含む交替制勤務においては、設備的な理由等から女性職員の配置について限られる面がある。
- ☞ 家畜指導診療所について、常勤の獣医師は全て男性であるが、女性の会計年度任用職員を配置していることや将来の女性獣医師の採用も含み、施設面の課題を継続して検討する必要がある。

5 目標及び取組内容の設定

前期計画や上記4の内容を踏まえ、次の(1)、(2)のとおり目標及び取組内容を設定する。

(1) 職業生活における機会の提供【上記4(2)①④⑤⑧関連】

《目標①》

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。

【取組】

- ・令和8年度までに女性職員を2人以上採用できるよう体制づくりを進める。
- ・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、女性職員の声の紹介など、令和3年度から更なる広報を行う。

《目標②》

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。

【取組】

- ・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、体制等に応じての段階的な配置を検討する。

《目標③》

家畜指導診療所の設備面の課題を継続して検討する。

【取組】

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。

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備【上記4(2)②③⑥⑦関連】

《目標》

①令和5年度までに、対象となる男性職員の育児休業取得率を10%程度とする。

②いわゆる「男の産休」の3日以上取得率を10%程度とする。

【取組】

男性消防職員が多い状況の中、女性職員の意見を取り入れつつ、男性が育児休業又は各種休暇を取得することで、ゆとりある職業生活や子育て・家庭生活が可能となるという意識や気運の醸成を図る。

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する。

(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する。