美方郡広域事務組合
特定事業主行動計画

◆ 次世代育成支援対策推進法
◆ 女性活躍推進法

令和８年４月

〔 目　次 〕

はじめに　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１

計画の目的　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２

計画期間　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２

計画の位置付け　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２

推進体制　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２

現状と課題　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　３

具体的な取組と目標　・・・・・・・・・・・・・・・・・　６

① 女性の健康上の特性への配慮と両立支援　・・・・・・・　６

② ハラスメントのない職場づくり　・・・・・・・・・・・　７

③ 職員のキャリア形成と職場環境の改善　・・・・・・・・　８

④ 休暇取得の促進　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９

⑤ 男性の家庭生活への参画と育児休業等の取得促進　・・・・　１０

⑥ 時間外勤務の縮減　・・・・・・・・・・・・・・・・・　１１

⑦ 管理職のマネジメント能力の向上　・・・・・・・・・・　１２

は　じ　め　に

近年の急速な少子高齢化社会への影響が懸念される中、次の世代を担う若者が安心して子育てをすることができる社会環境の整備が求められています。平成１５年７月に「次世代育成支援対策推進法」が公布されたことにより、国や地方公共団体は、特定事業主として位置付けられ、事業主の立場から職員の仕事と子育ての両立支援に取り組んでいくことが定められました。

また、人口減少による将来の労働力不足が懸念される中、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９月に「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。）」が施行され、国、地方公共団体及び事業主がそれぞれの立場で女性の活躍推進に取り組むこととされました。

令和７年には、「女性活躍推進法」が改正され、法律の有効期限が令和１８年３月３１日まで１０年間延長されるとともに、女性の活躍推進は、女性の健康上の特性に配慮して行われるべきことが基本原則として明確化されました。また、ハラスメントが女性の就業継続や活躍を阻害する深刻な要因となっていることに鑑み、ハラスメントのない職場の実現が国の基本方針にも新たに位置付けられました。加えて、長時間労働の是正等の働き方改革や男性の家庭生活への参画推進、さらには多様で柔軟な働き方の実現を通じた男女ともに働きやすい職場環境づくりが一層求められています。

こうした背景を踏まえ、美方郡広域事務組合では、「次世代育成支援対策推進法」及び、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく行動計画を一体的に策定し、職場環境における女性職員の活躍や職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを進めていきます。

令和８年４月１日

美方郡広域事務組合　管理者
美方郡広域事務組合　消防長

計画の目的

本計画は、美方郡広域事務組合における次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主としての立場から、職員の仕事と家庭生活の両立支援及び女性職員の活躍の推進を図ることを目的とします。

職員の子育て支援、長時間労働の是正、男性職員の家庭生活への参画の促進、多様で柔軟な働き方の推進、女性職員の活躍推進等の取り組みを総合的に進めることにより、ワーク・ライフ・バランスを実現し、働きやすい職場環境の形成を目指します。

計画期間

本計画の計画期間は、令和８年度から令和１２年度までの５年間とします。なお、社会情勢の変化や制度改正、計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

計画の位置付け

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）」第１９条第１項及び「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）」第１９条第１項に規定する特定事業主行動計画とします。

推進体制

本計画を推進するため、総務課を中心とし関係機関と連携し取組を進めます。

計画の実施状況については、定期的に点検し情報公開を行います。

現状と課題

本組合は、香美町と新温泉町の２町で構成する一部事務組合であり、総務として事務局と火葬業務、消防は常備消防で構成されています。

事務局の体制は組合の正規職員１名と構成町からの派遣職員２名の３名体制で行っており、火葬業務については正規職員３名体制で行っていますが近年は組合の正規職員の採用を行っておりません。

また、消防部局においては職員の採用試験を適宜実施し、採用試験に関する情報発信や高等学校の進路指導担当者等にも情報提供を行い、女性が活躍できる職場であることの理解を深めていただくよう努めているが女性の応募が少ないのが現状です。

採用した職員に占める女性職員の採用割合

区　分	性　別	令和５年度	令和６年度	令和７年度
総　務	男性	０人	０人	０人
	女性	０人	０人	０人
	女性の割合	０％	０％	０％
消　防	男性	２人	５人	６人
	女性	１人	０人	０人
	女性の割合	３３％	０％	０％

※総務においては、職員採用を行っていない。

採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

区　分	性　別	令和５年度	令和６年度	令和７年度
総　務	男性	０人	０人	０人
	女性	０人	０人	０人
	女性の割合	０％	０％	０％
消　防	男性	２９人	２２人	６人
	女性	１人	１人	０人
	女性の割合	3.3％	4.3％	０％

※総務においては、職員採用を行っていない。

職員に占める女性の割合

区　分	性　別	令和５年度	令和６年度	令和７年度
総　務	男性	６人	５人	５人
	女性	０人	１人	１人
	女性の割合	０％	２０％	２０％
消　防	男性	７４人	７４人	７４人
	女性	１人	１人	１人
	女性の割合	1.3%	1.3%	1.3%

※総務における女性職員は構成町からの派遣職員

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区　分	管理的地位にある職員		
	令和５年度	令和６年度	令和７年度
総　務	－　％	－　％	－　％
消　防	－　％	－　％	－　％

※管理的地位にある女性職員が在職しないため「－」と記載する。

役職段階別に占める男女の給与の差異

区　分	役職段階	男女の給与の差異（男性の給与に対する女性給与の割合）		
		令和５年	令和６年	令和７年
総　務	事務局長	－　％	－　％	－　％
	課長級	－　％	－　％	－　％
	副課長級	－　％	－　％	－　％
	課長補佐・係長級	－　％	－　％	－　％
消　防	消防長	－　％	－　％	－　％
	次長級	－　％	－　％	－　％
	課長級	－　％	－　％	－　％
	副課長級	－　％	－　％	－　％
	課長補佐・係長級	－　％	－　％	－　％

※役職段階別には、女性職員が在職していないため「－」と記載する。

勤続年数別割合

区　分	勤続年数	男女の給与の差異（男性の給与に対する女性給与の割合）		
		令和５年	令和６年	令和７年
総　務	３６年以上	－　％	－　％	－　％
	３１～３５年	－　％	－　％	－　％
	２６年～３５年	－　％	－　％	－　％
	１６年～２０年	－　％	－　％	－　％
	１１年～１５年	－　％	－　％	－　％
	６～１０年	－　％	－　％	－　％
	１～５年	－　％	－　％	－　％
消　防	３６年以上	－　％	－　％	－　％
	３１～３５年	－　％	－　％	－　％
	２６年～３５年	－　％	－　％	－　％
	１６年～２０年	－　％	－　％	－　％
	１１年～１５年	－　％	－　％	－　％
	６～１０年	－　％	－　％	－　％
	１～５年	－　％	－　％	－　％

※総務、消防共に女性職員が各１名のため「－」と記載する。

具体的な取組と目標

１．具体的な取組事項

計画の推進にあたり、次の項目について取組を行います。

① 女性の健康上の特性への配慮と両立支援

② ハラスメントのない職場づくり

③ 職員のキャリア形成と職場環境の改善

④ 休暇取得の促進

⑤ 男性の家庭生活への参画と育児休業等の取得促進

⑥ 時間外勤務の縮減

⑦ 管理職のマネジメント能力の向上

２．取組内容と目標

① 女性の健康上の特性への配慮と両立支援

女性の活躍を推進するため、女性の健康上の特性に配慮した職場環境の整備を行い、女性特有の健康課題について職員の理解を深めるとともに、健康上の事情に応じて安心して働き続けることができる職場環境の整備に努めます。

また、妊娠・出産期をはじめ、職員がライフステージに応じて仕事と家庭生活の両立を図りながら働くことができるよう支援を行います。

【取組内容】

〇女性の健康課題に関するヘルスリテラシー向上を目的とした内容を周知し、相互理解を深め職員が安心して相談できる職場環境の整備を進めます。

〇女性職員が健康上の課題を相談しやすい体制を整備し、婦人科検診の受診啓発等に努めます。

〇妊娠中及び出産後の職員については、健康状態に配慮した業務分担や勤務環境の調整を行うなど、安心して働くことができる職場環境の整備に努める。

② ハラスメントのない職場づくり

職員が安心して働き続けることができる職場環境を整備するには、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等のハラスメントを防止し、互いの人格と尊厳を尊重する職場風土を形成することが重要となります。

相談体制の充実及び相談に対する適切な対応体制の整備を図ることにより、全ての職員が安心して働くことができる職場環境の確保に取り組みます。

【取組内容】

〇ハラスメントに関する正しい知識を理解し、ハラスメントの未然防止や適切な対応について継続的に職員に周知していきます。

〇職場にハラスメント相談窓口を設置するなど、職員が相談しやすい体制を整備します。また、相談事案については幹部職員が共有し、適切な対応及び再発防止に努めます。

〇ハラスメント防止に関するポスターを掲示し、職員への意識啓発及び制度の周知を図ります。

③ 職員のキャリア形成と職場環境の改善

職員一人ひとりがその能力や適性を十分に発揮しながら働き続けるためには、職員のライフステージや家庭状況等に応じたキャリア形成の支援と働きやすい職場環境の整備が重要となります。

全ての職員が能力を発揮できるよう多様な職務経験の付与や研修機会の確保など、人材育成の取り組みを進めるとともに、職員が安心して働き続けることができる職場環境の整備を推進します。

【取組内容】
- ○職員の能力向上のための研修機会を確保し、管理職候補となる職員にキャリア形成のための人材育成に努めます。
- ○毎年度、全ての職員に人事評価申告書の提出を求め面談を行うことで、自身の昇格に関する意向や職務に関する希望等を把握するとともに、職員のキャリア形成を支援する人事管理に努めます。

【女性活躍推進法に基づく目標】

＜総　務＞

事務局の体制は組合の正規職員１名と構成町からの派遣職員２名の３名体制で行っており、火葬業務については正規職員３名体制で行っています。

総務部門においては、計画期間内に新規採用予定がないため目標数値を設定しないものとします。

(１)職員全体に対する女性職員の割合

＜消　防＞

区　分	職員数	現在	目標
消　防	７５人	１人 （1.3%）	３人 （４%）

(２)係長級以上に占める女性職員の割合

＜消　防＞

本組合における消防正規職員（再任用職員を除く。）７５名のうち女性は１名であり、採用から年数が浅く係長以上に必要な経験年数に達していないため、本計画においては目標数値を設定しないものとします。

④ 休暇取得の促進

職員の心身の健康維持や、家庭生活・地域生活の充実のためには、働き方や休み方の見直しを進め、性別に関係なく、全ての職員が安心して働くことができる職場環境を整備するため、年次有給休暇等を活用し誰もが気兼ねなく休みやすい職場の体制づくりを推進します。

【取組内容】

○職員が通院や家族行事等のライフイベントに合わせて休暇を取得できる環境を整備するとともに、職場で互いに業務をカバーできる応援体制の整備に努めます。

○職員の年次有給休暇の取得状況を確認した上で取得が進んでいない職員に対して上司が取得を促すなど、計画的な休暇取得の促進に努めます。

【目　標】

年次有給休暇の平均取得日数を１０日以上とし、全職員が最低でも５日以上を取得する

【現　状】

年次有給休暇の平均取得日数

区　分	令和５年度	令和６年度	令和７年度
総　務	11 日	13 日	13 日
消　防	11 日	11 日	10 日

⑤ 男性の家庭生活への参画と育児休業等の取得促進

近年、男性職員においても、特に若い世代を中心に家事や育児に対する意欲が高まっています。組合では消防業務における救急出動体制の確保や育児休業中の職員の定数除外など労働環境の改善を図り、職員が育児休業を取得しやすい環境整備を進めていきます。

【取組内容】

○男性職員から配偶者の妊娠・出産の報告を受けた際、「育児休業」や「配偶者出産休暇」「育児参加のための休暇」等の制度について周知します。

【目　標】

配偶者出産休暇	100%
育児参加のための休暇	30%

【現　状】

	令和５年度	令和６年度	令和７年度
育児休業	対象者　８人 取得者　０人 取得率　0%	対象者　８人 取得者　１人 取得率 12.5%	対象者　１０人 取得者　２人 取得率　20%
配偶者出産休暇	対象者　４人 取得者　３人 取得率　75%	対象者　３人 取得者　２人 取得率　66%	対象者　４人 取得者　２人 取得率　５０%
育児参加のための休暇	対象者　２１人 取得率　２人 取得率　9.5%	対象者　16 人 取得者　１人 取得率　6.2%	対象者　１８人 取得者　３人 取得率 16.7%

⑥ 時間外勤務の縮減

恒常的な時間外勤務は、職員の心身の健康に影響を及ぼすだけでなく、男女を問わず仕事と育児・介護の両立や自己啓発等を通じた豊かな生活の実現を困難にします。

多様な人材がそれぞれのライフステージに応じて能力を発揮し、活躍できる職場を実現するため、時間外勤務の縮減を図ります。

【取組内容】

＜総務＞

○時間外勤務縮減のための取り組みの重要性について、職員全体で認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発を図っていきます。

＜消防＞

○非番、週休日等の署内研修や訓練、住民等からの講習依頼に際し、職場全体で勤務時間内での対応の検討を行い、時間外勤務の縮減に取り組みます。

【目標】

職員１人当たりの年間の時間外勤務時間	200 時間以下

【現　状】

区　分	令和５年度	令和６年度	令和７年度
総　務	最小　１２時間 最大　２０９時間 平均　１１６時間	最小　５１時間 最大　２０８時間 平均　１５７時間	最小　３８時間 最大　１５６時間 平均　９８時間
消　防	最小　７時間 最大　２１３時間 平均　７９時間	最小　１時間 最大　１９４時間 平均　７１時間	最小　３時間 最大　２６６時間 平均　８６時間

⑦ 管理職のマネジメント能力の向上

職員が仕事と家庭生活の両立を図りながら能力を発揮できる職場環境を実現するためには、所属長をはじめとする管理職は、長時間労働の是正や生産性の向上に率先して取り組み、職場の働き方改革を推進する重要な役割を担います。このため、管理職が多様な働き方を支えるマネジメントを実践できるよう能力の向上を図ります。

【取組内容】

○管理職が働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進に関する理解を深めるため、マネジメントに関する研修を実施し、長時間労働の是正や業務の効率化に向けた取り組みを推進します。

○特定の職員に業務が集中することのないよう管理職が業務の進捗管理及び適切な業務配分を行い、職員が働きやすい職場環境の整備に努めます。

○育児休業や各種休暇制度等について、管理職が制度の理解を深めるとともに、職員が安心して制度を利用できるよう職場内の理解促進に努めます。