

上越地域消防事務組合 特定事業主行動計画【第3期計画】

令和8年4月
上越地域消防局

目次

1	計画の趣旨	1
2	第2期計画期間の状況把握及び課題分析	1
3	計画の期間	3
4	数値目標	
	(1) 女性消防吏員の割合及び採用した職員に占める女性消防吏員の割合	4
	(2) 男性職員の育児休業等の取得	4
	(3) 時間外勤務の縮減	4
5	具体的な取組内容	
	(1) 女性職員の確保に向けた取組	4
	(2) 人材育成の推進	4
	(3) 働きやすい職場環境づくり	5
	(4) 育児と仕事の両立支援	5
	(5) 業務効率化と時間外勤務の縮減	5
	(6) 女性の健康上の特性に係る取組	5
6	情報の公表	5

1 計画の趣旨

本計画は、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き、上越地域消防事務組合において、女性職員を始め、全ての職員が働きやすく、持てる能力を最大限に発揮できる勤務環境の整備を目的として策定するものです。

同法は時限法として制定されましたが、その期限が延長されており、引き続き女性職員の活躍推進に取り組むことが求められています。当組合においては、「上越地域消防事務組合特定事業主行動計画（第2期計画）」に基づき女性職員の採用拡大や勤務環境の整備などに取り組んできましたが、今後も継続して取り組むべき課題があると認識しております。

これらを踏まえ、これまでの取組を継続・発展させるとともに、実情に応じた改善を図りながら、計画的に取組を推進するため、本計画を「上越地域消防事務組合特定事業主行動計画（第3期計画）」として策定します。

2 第2期計画期間の状況把握及び課題分析

【女性に対する職業生活に関する機会の提供】

目標：令和8年度までに消防吏員に占める女性の割合5%以上

・女性消防吏員の割合 (単位：人)

年度	職員数		
	全職員	うち女性	女性割合
R3	293	8	2.7%
R4	295	8	2.7%
R5	299	8	2.7%
R6	300	9	3.0%
R7	302	9	3.0%

・職員採用試験の実施状況 (単位：人)

採用年度	受験者数				採用者数			
	男性	女性	合計	うち女性	男性	女性	合計	うち女性
R3	50	3	53	5.7%	10	0	10	0.0%
R4	37	3	40	7.5%	8	1	9	11.1%
R5	44	1	45	2.2%	10	0	10	0.0%
R6	40	5	45	11.1%	6	1	7	14.3%
R7	41	3	44	6.8%	5	0	5	0.0%
R8	43	0	43	0.0%	11	0	11	0.0%

※第2期計画期間における女性消防吏員の割合は、おおむね横ばいで推移しており、近年はわずかに増加しているものの、目標水準には至っていない。採用試験においては一定数の女性受験者がいる一方、採用に結び付いていない年度も見られることから、女性消防吏員数が伸び悩んでいる状況である。今後は、女性受験者の確保に向けた取組を継続するとともに、消防の職務内容や職場環境についての理解を深める情報発信を行い、応募しやすい環境づくりを進める必要がある。

・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (単位：人)

地 位	R6. 4. 1 現在			R7. 4. 1 現在		
	職員数	女性数	女性割合	職員数	女性数	女性割合
課・署長級以上	11	3	27.3%	11	0	0.0%
副課・署長級	18	0	0.0%	21	3	14.3%
係長級	70	0	0.0%	70	0	0.0%
主任級	104	2	1.9%	110	2	1.8%
係員級	97	4	4.1%	90	4	4.4%
計	300	9	3.0%	302	9	3.0%

※第2期計画期間においては、課・署長級以上の役職段階に女性職員の配置実績があり、令和6年4月1日現在では3名が同職に配置されていたものの、令和7年4月1日現在では、係長級以上に女性職員の配置がない状況である。これらは、女性職員数の少なさや年齢構成、経験年数、役職定年制度等の構造的要因によるものと考えられる。引き続き、女性職員の採用拡大に向けた取組を推進するとともに、能力や適性に応じた計画的な育成及び配置を進め、登用につながる環境整備を図る必要がある。

【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】

目標：令和7年度末までに、男性職員の育児休業取得率50%以上

目標：令和7年度末までに、職員一人あたりの平均時間外勤務を年80時間以内及び当該職員の割合減少

・男女別の育児休業取得率

年度	男性（取得者/対象者）	女性（取得者/対象者）
R3	0% (0/22人)	0% (0/0人)
R4	0% (0/23人)	100% (1/1人)
R5	6.67% (1/15人)	0% (0/0人)
R6	36.84% (7/19人)	0% (0/0人)
R7	50.00% (8/16人)	100% (1/1人)

・男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇取得実績 (単位：人)

年度	配偶者出産休暇			育児参加休暇			両休暇合計 5日以上取得	
	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率	取得者	取得率
R3	22	10	45.45%	22	10	45.45%	4	18.18%
R4	23	11	47.83%	23	8	34.78%	3	13.04%
R5	15	9	60.00%	15	7	46.67%	5	33.33%
R6	19	13	68.42%	19	11	57.89%	8	42.11%
R7	16	13	81.25%	16	12	75.00%	10	62.50%

※男性職員の育児休業取得率は、第2期計画期間当初は0%で推移していたが、令和5年度以降は取得実績が見られ、令和6年度以降には一定の進展が確認されている。また、配偶者出産休暇及び育児参加休暇については、対象者に対する取得率が年々上昇しており、直近年度では高い取得率となっている。一方で、育児休業については、対象者全体に対して十分に定着しているとは言い難い状況であることから、引き続き制度の周知や取得しやすい職場環境づくりを進めるとともに、管理職を始めとした職場全体での理解を深めていく必要がある。

・時間外勤務の状況

年度	年平均時間 (前年度比)	80時間以上時間外勤務職員
R3	76時間 (+2)	41.6% (116/279人)
R4	96時間 (+20)	54.8% (155/283人)
R5	102時間 (+6)	67.0% (191/285人)
R6	88時間 (-14)	55.8% (159/285人)
R7	81時間 (-7)	46.7% (134/287人)

※職員一人当たりの年平均時間外勤務時間は、令和3年度の76時間から令和5年度には102時間まで増加した後、令和6年度には88時間と減少しているものの、依然として高い水準で推移している。また、年80時間以上の時間外勤務を行っている職員の割合についても、令和3年度は41.6%であったものが、令和4年度以降は半数を超え、特に令和5年度には67.0%と高い割合となっている。これらのことから、時間外勤務時間の縮減に向けた取組を進めているものの、依然として多くの職員が長時間勤務となっている状況であり、業務の効率化や平準化、人員配置等を通じて、特定の職員に業務が集中しない体制づくりを継続していく必要がある。

3 計画の期間

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。なお、計画の進捗や目標の達成状況を確認しながら、必要に応じて見直していくこととします。

4 数値目標

状況把握及び課題分析の結果並びに国が示す方向性等を踏まえ、上越地域消防事務組合においては、次のとおり目標を設定し、取組を推進します。なお、組織規模や職員構成等の影響が大きい項目については、数値目標の設定に加え、毎年度の状況把握及び推移の確認を通じて、継続的な改善に取り組みます。

(1) 女性消防吏員の割合及び採用した職員に占める女性消防吏員の割合

令和 13 年度までに、消防吏員に占める女性の割合を 5%以上とするとともに、採用した消防吏員に占める女性の割合を 10%以上とすることを目指します。

(2) 男性職員の育児休業等の取得

令和 12 年度末までに、男性職員の育児休業取得率を 85%とするとともに、子どもが生まれた全ての男性職員が配偶者出産休暇と育児参加休暇を合わせて 5 日以上取得することを目指します。

(3) 時間外勤務の縮減

令和 12 年度末までに、職員一人当たりの平均時間外勤務時間を年 80 時間以内とするとともに、当該職員の割合減少を目指します。

5 具体的な取組内容

上記数値目標の達成に向け、次の取組を推進します。

(1) 女性職員の確保に向けた取組

女性職員の確保を図るため、高校生、専門学生、大学生等の就職期の年齢層を対象に、消防の業務内容や職場環境に関する情報発信を積極的に行います。

また、将来的な志望者層の拡大を図る観点から、小学生、中学生といった若年層を対象とした職場体験等の機会を捉え、消防という職業への理解と関心を高める取組を推進します。

さらに、対面型の広報に加え、SNS 等のデジタル媒体を活用し、消防という職業の魅力を分かりやすく発信します。採用試験合格者に対しては、業務説明会等を通じて職務内容や勤務形態、教育訓練の見通し等を丁寧に説明し、不安の軽減を図ることで、入職までの円滑な移行を支援します。

(2) 人材育成の推進

消防を取り巻く環境の変化に的確に対応するため、職員研修計画に基づき、体系的な人材育成を推進し、外部教育機関等への派遣研修や先進地消防本部への派遣を通じて専門的知識・技術の向上を図るとともに、階層やキャリア段階に応じた研修機会を確保しま

す。

(3) 働きやすい職場環境づくり

女性職員を含む全ての職員が安心して勤務できるよう、仮眠室や浴室等の施設・設備について、必要に応じて改善を行うとともに、現場での利用状況や職員の意見を踏まえ、継続的に確認・見直しを行います。

また、ハラスメント等防止推進委員会を開催し、職場におけるハラスメントの防止及び早期対応に取り組むとともに、消防局長が「ハラスメントは許されない」という明確な意思を示し、その内容を組織内に浸透させることで、職員が安心して働ける職場環境の整備を推進します。

(4) 育児と仕事の両立支援

男性職員の育児休業及び育児参加休暇の取得促進に向け、制度の周知を継続するとともに、取得に対する心理的負担の軽減を図るため、職場全体の理解を深めます。

また、育児休業からの円滑な職場復帰を支援するため、復職時の面談や業務内容の調整を行い、継続的な就業を支援します。

(5) 業務効率化と時間外勤務の縮減

業務内容や人員配置の状況を踏まえ、業務の見直しや平準化を進め、特定の職員に業務が集中しない体制づくりを推進します。

また、時間外勤務の状況を定期的に把握・点検するとともに、ノー残業デーの設定等による長時間勤務是正の取組を継続し、業務効率の向上を通じて、職員が心身ともに健康で働き続けられる職場環境の整備に努めます。

(6) 女性の健康上の特性に係る取組

女性職員の健康上の特性に配慮し、体調や健康に関する相談がしやすい職場環境づくりを進めます。

また、女性に限らず、全ての職員を対象とした健康管理やメンタルヘルス対策の取組を推進し、誰もが安心して働き続けられる職場環境の整備を図ります。

6 情報の公表

本計画に基づく取組状況及び女性の職業選択に資する情報については、関係法令に基づき、ホームページ等により公表します。