

特定事業主行動計画の実施状況及び  
女性の職業選択に資する情報の公表について

令和 8 年 7 月

次世代育成支援対策推進法第 19 条第 5 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第 19 条第 6 項の規定により、南信州広域連合における特定事業主行動計画の実施状況について、次のとおり公表します。あわせて、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 21 条の規定により、南信州広域連合における女性の職業選択に資する情報について、次のとおり公表します。

1 女性職員の配置及び登用関係

○採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（会計年度任用職員除く）

**目標数値：計画期間内において、女性職員を 1 人以上継続的に確保**

飯田広域消防

令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
2.2%	8.7%	4.2%	4.5%	8.3%

令和 6 年度	令和 7 年度
12.5%	6.3%

※事務局及び飯田環境センターは、採用試験実施なし。

○職員に占める女性職員数（会計年度任用職員除く） 各年度 4 月 1 日現在

**目標数値：10%（令和 12 年度までに）**

事務局・飯田環境センター

区分	総数	うち女性	割合
令和元年度	20 人	1 人	5.0%
令和 2 年度	22 人	0 人	0.0%
令和 3 年度	22 人	0 人	0.0%
令和 4 年度	21 人	0 人	0.0%
令和 5 年度	22 人	0 人	0.0%
令和 6 年度	22 人	1 人	4.5%
令和 7 年度	21 人	2 人	9.5%
令和 8 年度	21 人	2 人	9.5%

飯田広域消防

区分	総数	うち女性	割合
令和元年度	216 人	3 人	1.4%
令和 2 年度	217 人	3 人	1.4%
令和 3 年度	217 人	4 人	1.8%
令和 4 年度	217 人	4 人	1.8%
令和 5 年度	216 人	5 人	2.3%
令和 6 年度	216 人	6 人	2.8%
令和 7 年度	221 人	6 人	2.7%
令和 8 年度	225 人	6 人	2.7%

**【目標達成に向けた今後の取組】**

- ・事務局及び飯田環境センターの職員は、広域連合独自で定期的な職員採用を行っている状況ではなく、主に構成市町村からの派遣職員により構成されている。構成市町村と調整を図りながら、女性職員の継続的な確保に努める。

- ・飯田広域消防では、高校、大学、専門学校等の女性を対象としたガイダンス及び採用説明会等の開催について検討するとともに、現職の女性職員の声の紹介などを広報誌及びホームページ等で広報し、女性が活躍できる職場であることをPRする。

## 2 長時間労働の是正等

○時間外勤務が月 45 時間を超えた職員数

目標数値：0人

区分	事務局	飯田環境センター	飯田広域消防
令和元年度	2人	0人	3人
令和2年度	0人	0人	3人
令和3年度	1人	0人	0人
令和4年度	3人	0人	1人
令和5年度	4人	0人	5人
令和6年度	3人	0人	0人
令和7年度	6人	0人	0人

○年次休暇の取得日数が5日未満の職員割合

目標数値：0%（全職員5日以上取得）

区分	事務局	飯田環境センター	飯田広域消防
令和2年度	21.4%	0.0%	67.0%
令和3年度	15.4%	33.3%	53.3%
令和4年度	16.7%	11.1%	39.5%
令和5年度	23.1%	22.2%	42.5%
令和6年度	7.1%	11.1%	6.2%
令和7年度	14.3%	12.5%	3.8%

### 【目標達成に向けた今後の取組】

- ・毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、計画的な業務の推進に努める。
- ・監理、監督者は時間外休暇システム等を活用し、業務進捗と職員の健康管理に配慮するとともに、計画的な年休等の取得について呼び掛けを行う。
- ・長時間よりも短時間で成果を出すことを評価できる組織風土を醸成し、時間外勤務縮減の取組みの重要性について、職員への意識啓発を図る。
- ・業務を見直し、職員により偏りがないう業務の共有化、平準化、効率化等に努める。
- ・職員配置の適正化に向け再点検を実施する。

### 3 仕事と家庭生活の両立支援

#### ○男性職員の配偶者出産休暇の取得率

目標数値：100%（令和12年度までに）

区分	事務局	
	飯田環境センター	飯田広域消防
令和2年度	該当者なし	76.9%
令和3年度	該当者なし	84.6%
令和4年度	該当者なし	84.6%
令和5年度	100%	85.7%
令和6年度	該当者なし	85.7%
令和7年度	該当者なし	80.0%

#### 【目標達成に向けた今後の取組】

- ・父親になる職員は、配偶者の負担軽減のためにも積極的に育児に参加する必要があるため、子どもに係る特別休暇制度（配偶者出産休暇及び配偶者の出産に伴う子の養育休暇（育児参加休暇））を周知し、取得推進を図る。
- ・監理・監督者は、父親になる職員又は父親になった職員に対して、特別休暇と合わせて年次休暇を積極的に取得するよう促し、家族との時間を大切にできるよう配慮する。
- ・育児休業の取得の申出があった場合、各職場において業務分担の見直しを行い、支え合う職場環境づくりを推進する。
- ・子どもに関する行事やPTA活動、また夏休み等の長期休暇に合わせた年次休暇の推進を図る。

### 4 職員の給与の男女の差異

#### ○全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	78.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	70.8%
全職員	60.5%

※ 役職段階別、勤続年数別の情報については、対象者が少ないことにより、特定の職員の情報が推測できるため公表の対象外としています。