女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく岳北広域行政組合特定事業主行動計画（第三次計画）

（令和８年度～令和１２年度）

令和８年４月

岳北広域行政組合

目　次

Ⅰ　はじめに　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１

Ⅱ　計画期間　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２

Ⅲ　女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等　・・・・・・・・・・・・・　２

　１　特定事業主行動計画の実施主体　・・・・・・・・・・・・・・・・・　２
　２　特定事業主行動計画推進責任者　・・・・・・・・・・・・・・・・・　２
　３　特定事業主行動計画推進委員会　・・・・・・・・・・・・・・・・・　２
　４　特定事業主行動計画推進委員会事務局　・・・・・・・・・・・・・・　２

Ⅳ　女性職員の活躍の推進に向けた数値目標　・・・・・・・・・・・・・・　３

　１　女性職員の配置及び登用関係　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　３
　２　長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革　・・・・・・・・・・　５
　３　継続就業及び仕事と家庭の両立関係　・・・・・・・・・・・・・・・　６

Ⅴ　女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組　・・・・　８

　１　女性職員の配置及び登用に関する取組　・・・・・・・・・・・・・・　８
　２　長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革に対する取組　・・・　８
　３　継続就業及び仕事と家庭の両立に関する取組　・・・・・・・・・・　９

Ⅰ　はじめに

平成２７年８月２８日「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。）が成立しました。この法律は、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力のある社会の実現を図ることを目的としており、地方公共団体は行政機関として地域における推進計画の策定に努めるとともに、職員を雇用する事業主としての立場から、女性職員の活躍の推進に関する行動計画（特定事業主行動計画）を策定及び公表することとされました。

岳北広域行政組合では、事務局及び消防本部における女性職員の状況を把握し、女性の個性や能力が発揮される職場づくりを推進するとともに、男性職員へも家庭と仕事の両立を踏まえた意識改革を図るため、特定事業主行動計画を策定し、平成２７年度から令和２年度までを第一次計画、令和３年度から令和７年度までを第二次計画として取り組みを進めてまいりました。

今般、第二次計画が令和７年度末で終了することから、これまでの取組状況とその成果等を検証するとともに、国が示す働き方改革などその後の社会情勢の変化を踏まえ、より一層女性職員の活躍に資する計画となるよう第三次計画を策定しました。

当組合の事務事業において、仕事と子育ての両立と女性の活躍できる職場づくりに向けて、より一層の取組の推進を図ります。

令和８年４月

岳北広域行政組合　組合長
岳北消防本部　消防長

Ⅱ　計画期間

当計画は、令和８年４月１日から令和１３年３月３１日までの５年間を計画期間とします。

なお、当計画に掲げる数値目標は令和１２年度の達成目標です。

Ⅲ　女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

１　特定事業主行動計画の実施主体

当計画の実施主体は、各特定事業主（岳北広域行政組合長、岳北消防本部消防長）とし、それぞれの職員に対し当計画に定める事項を実施します。

２　特定事業主行動計画推進責任者

当計画の着実な実施を図るため、特定事業主ごとに次表に掲げる職の者を特定事業主行動計画責任者と定め、特定事業主とともに計画の推進に取り組みます。

特定事業主	職名
岳北広域行政組合長	事務局総務課長
岳北消防本部消防長	消防本部消防課長

３　特定事業主行動計画推進委員会

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、次表に掲げる選出区分で構成する特定事業主行動計画推進委員会を設置し、当計画の策定・変更、当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・評価等について協議を行います。

任命区分	選出区分
事務局	総務課
	エコパーク寒川
消防本部	消防課
	飯山消防署

４　特定事業主行動計画推進委員会事務局

事務局を総務課に設置し、職員からの相談窓口とします。

Ⅳ　女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第１９条第３項及び同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（令和元年内閣府令第５１号）第２条に基づき、各特定事業主において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行うとともに、女性職員の活躍を推進するため、目標を設定します。

１　女性職員の配置及び登用関係

（１）採用した職員に占める女性職員の割合

職種	性別	令和３年度		令和４年度		令和５年度		令和６年度		令和７年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
消防吏員	男性	２人	100%	２人	100%			１人	50%	２人	100%
	女性	０人	0%	０人	0%			１人	50%	０人	0%
	合計	２人	100%	２人	100%			２人	100%	２人	100%

（２）採用試験の受験者の総数に占める割合

職種	性別	令和３年度		令和４年度		令和５年度		令和６年度		令和７年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
消防吏員	男性	４人	100%	採用試験未実施		１人	50%	２人	100%	７人	100%
	女性	０人	0%			１人	50%	０人	0%	０人	0%
	合計	４人	100%			２人	100%	２人	100%	７人	100%

（３）職員に占める女性職員の割合

職種	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
消防吏員	2.9%	2.9%	2.9%	4.3%	4.3%
事務職（衛生清掃係職員）	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
会計年度任用職員	60.0%	33.3%	50.0%	50.0%	66.7%

（４）管理職に占める女性職員の割合

令和７年４月１日現在、管理的地位にある女性職員はいません。

（５）中途採用の男女別実績

中途採用の実績はありません。

[分析結果]

採用に占める女性及び受験者の総数に占める女性の割合は男性より低い状況です。採用試験は競争試験により行っており、募集する人数や年度によって男女比に差が生じる場合があります。

令和７年４月１日現在の女性消防吏員の割合は４．３％（６９人中３人）となりましたが、採用試験受験者の女性割合は第二次計画期間中平均で６．７％（１５人中１人）であり、第二次計画で目標とした１０％以上には届きませんでした。

令和７年４月１日現在の事務職の女性職員の割合は０％（３人中０人）で、職員は消防吏員として採用されており、異動により現在の係に配属となっています。

令和７年４月１日現在の会計年度任用職員の女性職員の割合は６６．７％（３人中２人）となっています。

◆数値目標：採用試験受験者の女性割合を１０％以上とする。

女性消防吏員の割合は、４．３％で、総務省消防庁が令和８年度当初までに目標とした５％には届きませんでした。

総務省消防庁では消防本部における女性活躍推進に関する検討会を令和７年に６回開催し、「将来的に女性消防吏員の比率を１０％程度まで引き上げることとし、まずは、５年後（令和１３年度）までに採用者に占める女性の比率を１０％以上にする。」としました。

上記に加え、第二次計画の目標数値に届かなかったことから、目標は継続とします。引き続き女性受験者の拡大のための PR 活動の実施及び女性職員が働きやすい環境等の整備を推進していきます。

消防職における女性管理職の登用については、管理職適齢年齢における女性消防職員がいないため、引き続き管理職となる女性職員の育成を図ります。

２　長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

全ての女性職員が活躍できる職場づくりに向けては、時間的制約のある中でも活躍できるよう、男女双方の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスを実現することが不可欠です。

長時間勤務は、女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁にもなっています。

限られた時間の中で、集中的・効率的に業務を行う方向への職場環境の見直しを図り、長時間勤務の是正はもちろん、全ての職員が必要なときに休暇が取れる職場を実現し、年次休暇の取得を促進します。

（１）超過勤務の状況（令和６年度）

ア　一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

岳北消防本部 飯山消防署		野沢分署		栄分署		衛生施設	
管理職	管理職以外	管理職	管理職以外	管理職	管理職以外	管理職	管理職以外
3.1 時間	6.0 時間	2.7 時間	5.1 時間	1.6 時間	3.4 時間	0.3 時間	0.2 時間

イ　超過勤務の上限を超えて勤務した職員数

管理職　０人　　管理職以外　０人

（２）年次有給休暇の取得日数の状況（令和７年中）

ア　平均取得日数

全体	岳北消防本部 飯山消防署	野沢分署	栄分署	衛生施設
10.7 日	8.6 日	11.1 日	11.2 日	11.8 日

イ　取得日数が５日未満の職員割合

全体	岳北消防本部 飯山消防署	野沢分署	栄分署	衛生施設
1.2%	4.7%	0.0%	0.0%	0.0%

[分析結果]

管理職以外の職員の多くは当直勤務であるため、夜間等の勤務時間外においての業務により、管理職に比べ超過勤務時間が多い数値となりました。

年次有給休暇の取得日数の状況は、野沢分署、栄分署及び衛生施設と比べ、岳北消防本部飯山消防署の平均取得日数が少ない数値となりました。

また、取得日数が 5 日未満の割合は、岳北消防本部飯山消防署の割合が高い数値となりました。

◆数値目標：全体の年次有給休暇取得率を７０％以上にする。

第二次計画で目標とした「全職員が年 5 日以上の年次有給休暇を取得する」については、目標に届かなかったものの、全体で９８．８％と概ね達成することができました。

年次有給休暇の平均取得日数は１０．７日で、取得率は５３．５％となっており、令和１０年までに年次有給休暇の取得率を７０％とする政府の目標には届いていません。

休暇の取得が心身の疲労回復やゆとりある生活の実現に直結し、健康を保つだけでなく、仕事へのモチベーション向上や生産性向上、人材定着という大きなメリットに繋がることから、全職員が休暇を取得することの意義を理解できるよう意識改革を図ります。

超過勤務の状況については、職員一人当たりの平均超過勤務時間が１０時間以内となりました。引き続き効率的に事務を進める体制づくりを推進し、超過勤務時間の縮減に努めます。

３　継続就業及び仕事と家族の両立関係

男性職員の家事・育児・介護等家庭生活への関わりを推進することは、女性の活躍の機会を広げるだけでなく、男性職員のキャリア形成にとっても有用なものといえます。とりわけ子育て中の女性の活躍には配偶者の理解が不可欠であり、男性職員の家庭生活への関わりに対する意識を改革し、各種休暇を利用し、仕事と家庭の両立を図ります。

（１）離職率（令和７年度）

性別	離職率	離職者の年代別割合								
		19～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～62
男性	4.1%	25.0%	0.0%	10.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

（２）男女別の育児休業取得率

性別	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
男性職員	0.0%	0.0%	37.5%	100%	80%
女性職員	該当者なし	該当者なし	該当者なし	該当者なし	該当者なし

（３）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

	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
配偶者出産	25.0%	50.0%	62.5%	0.0%	36.4%
育児参加	0.0%	100%	25.0%	100%	81.8%

※配偶者出産（上限２日）、育児参加（上限５日）

（４）男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇合計取得日数の分布状況（令和７年度中）

取得日数	配偶者（上限２日）	育児参加（上限５日）
１日未満	０人	０人
１日以上２日未満	０人	５人
２日以上３日未満	４人	２人
３日以上４日未満		１人
４日以上５日未満		０人
５日以上		１人
平均取得日数	2.0 日	1.9 日

[分析結果]

男性職員の育児休業の取得率は令和４年度までは０％でしたが、令和５年度以降取得率が上昇傾向にあります。

配偶者の出産休暇の取得率は、年度によって差がありますが、低い数値が見られることから、取得促進の取組みが必要です。

また、育児参加のための休暇取得率は年度によって大きく差があり、平均取得日数も上限に対して低いことから、取得促進の取組みが必要です。

目標：制度が利用可能な男性職員の「配偶者出産休暇」及び「育児参加のための休暇」の取得率を１００％にする

男性職員の配偶者出産及び育児参加に関する休暇について、目標が達成できなかったため、目標は継続し、職場内の相互理解、休暇取得に対する意識改革を図ります。

また、各休暇制度に関する情報について、実際に休暇を取得した職員の事例を庁舎内ポスター、イントラネット及びウェブで周知し、休暇取得を促進します。

Ⅴ　女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

Ⅳで掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

１　女性職員の配置及び登用に関する取組

女性職員に占める係長相当以上にある女性職員数を１人以上にするために、研修等の実施により女性職員の意欲向上、キャリア形成支援を図ります。併せて、組合組織市村と協議しながら多様なポストへの積極的な配置を推進します。

【具体的な取組内容】

（１）女性職員を対象に、キャリア形成に向けた研修への参加を推進します。

（２）これまで女性の配置が少なかったポストを含めた多様なポストへの女性の積極的な配置を行います。

（３）育児休業中の職員へのキャリア形成支援に繋がる情報提供、職場復帰後の職場内研修等の充実を図ります。

（４）消防職員を目指す女性を増加させるため、消防職員の魅力について積極的にＰＲします。

（５）男性・女性職員が共に働きやすい職場を目指し、各分署の女性専用トイレ、シャワー室、仮眠室の整備を推進します。

２　超過勤務の是正等の男女双方の働き方改革に対する取組

年次休暇の取得を推進するため、全ての職員が必要なときに休みが取れる職場を実現します。

また、効率的に業務を行うよう超過勤務縮減に向けた意識の徹底を図ります。

【具体的な取組内容】

（１）年５日以上の計画的な年次休暇の取得を目標に、月に１日の計画的な年次休暇の取得を進めるなど、職場内の相互理解、年次休暇取得に対する意識改革を図ります。

（２）定時退庁する職場風土の醸成に努めます。

３　継続就業及び仕事と家庭の両立に関する取組

職場全体で育児や介護参加の必要性を理解するとともに、育児等の参加がしやすいよう職場内での協力体制を確立し、全ての職員が特別休暇を取得できるよう推進します。

【具体的な取組内容】

（１）各種両立支援体制（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）に関する情報をまとめ、職場内で共有するとともに、対象職員へ配付を行い休暇の取得を促進します。

（２）所属長は、対象職員が特別休暇を取得できるよう配慮するとともに、所属職員への理解と協力を促します。

Ⅵ　セクシュアルハラスメント等防止対策の整備状況

職場におけるハラスメントは、個人の尊厳を傷つける不当な行為であるだけでなく職場環境を悪化させ、職場全体の秩序を乱し、公務の適正かつ効率的な運営に重大な影響を与えかねない問題です。

当組合では、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等により、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、「岳北広域行政組合ハラスメント等の防止に関する要綱」に基づき、以下のハラスメント対策を講じています。

- ハラスメント等撲滅推進会議の設置
- ハラスメント等撲滅推進会議委員に女性職員を任命
- ハラスメント等相談窓口、通報窓口の設置
- ハラスメント等調査委員会の設置
- 職員研修の実施

また、地方公務員法第２９条、岳北広域行政組合事務の飯山市条例を準用する条例で定める職員の懲戒に関する条例並びに岳北広域行政組合事務の飯山市の規則等を準用する規則で定める飯山市職員懲戒処分等審査委員会規程及び飯山市職員の懲戒処分等に関する指針により、ハラスメント等に対する懲戒処分の規定を定めています。