

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
(第二次計画)
(令和3年度～令和7年度)

令和3年4月

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	超過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	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	8
3	継続就業及び仕事と家庭の両立に関する取組	9
VI	セクシュアルハラスメント等防止対策の整備状況	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）」が制定され、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に、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、平成28年度から令和2年度までの5年間を期間とする特定事業主行動計画（第一次計画）を策定し、取組を進めてまいりました。

今般、第一次計画期間が終了することから、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二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3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

本計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。なお、本計画に掲げる数値目標は令和7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

本計画の実施主体は、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この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、本計画の策定・変更、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	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2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	1人	50%	0人		0人		2人	100%	0人	
	女性	1人	50%	0人		0人		0人	0%	0人	
	合計	2人	100%	0人		0人		2人	100%	0人	

(2) 採用試験の受験者の総数に占める割合

職種	性別	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2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	0人		0人		13人	92.9%	0人		11人	100%
	女性	0人		0人		1人	7.1%	0人		0人	0%
	合計	0人		0人		14人	100%	0人		11人	100%

(3) 職員に占める女性職員の割合

職種	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
消防吏員	2.9%	2.9%	2.9%	2.9%	2.9%
事務職（衛生清掃係職員）	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
臨時・嘱託職員 （令和2年度：会計年度任用職員）	75.0%	75.0%	75.0%	60.0%	60.0%

(4) 管理職に占める女性職員の割合

令和2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いるため、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2年4月1日現在の女性消防吏員の割合は2.9%（68人中2人）であり、第一次計画で目標とした、2.8%を超える割合となりました。

事務職の女性職員の割合は0%（2人中0人）であり、職員は消防吏員として採用された職員であり、異動により現在の係に配属となっています。

臨時・嘱託職員の女性職員の割合は60%（5人中3人）であり、令和2年度から、会計年度任用職員として任用しています。

◆数値目標：採用試験受験者の女性割合を10%以上とする。

女性の受験者数が少なく女性職員の採用につながりにくいことから、ホームページ等を利用して、仕事に励む女性職員を紹介するなど、女性が応募しやすい採用募集活動に努めていきます。

女性消防吏員の割合は、第一次計画で目標としていた数値（2.8%）を超えましたが、総務省消防庁が示す数値目標は、令和8年度当初までに女性職員の割合を5%以上としていることから、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 超過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。

超過勤務は、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、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（令和元年度）

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
4.7時間	9.9時間	4.6時間	7.6時間	7.5時間	7.1時間	2.3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2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
5.7日	5.4日	5.8日	6.7日	7.0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
29.0%	39.0%	26.7%	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ける業務により、管理職に比べ超過勤務時間が多い数値となりました。

年次休暇の取得日数が5日未満の割合は、岳北消防本部・飯山消防署及び野沢分署の割合が高いことが分かりました。

◆数値目標：全職員が年5日以上年次有給休暇を取得する。

超過勤務の状況については、第一次計画で目標とした数値（職員一人当たりの平均超過勤務時間10時間以内）を達成しましたが、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。

民間における年5日の年次有給休暇取得の義務化を踏まえ、全職員が年5日以上取得できるよう、職場内の相互理解、年次有給休暇取得に対する意識改革を図ります。

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す。

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2年度）

性別	離職率	離職者の年代別割合							
		20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59
男性	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%
女性	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	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
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

性別	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
配偶者出産	33.3%	25.0%	40.0%	0.0%	60.0%
育児参加	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%

(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2年度中）

取得日数	配偶者出産（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	1人	0人
2日以上3日未満	2人	3人
3日以上4日未満		0人
4日以上5日未満		0人
5日以上		0人
平均取得日数	1.7日	2.0日

[分析結果]

男性職員の育児休業の取得率は0%であり、過去に取得した実績もありません。男性でも育児休業を取得しやすい環境整備等が課題といえます。

配偶者の出産休暇及び育児参加のための休暇取得率は、年度によって差がありますが、低い数値であることから、休暇を取得しやすい職場の環境整備や、職員への取得制度の周知など、取得率向上に向けた取組を進めていく必要があります。

◆数値目標：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、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。

各休暇制度に関する情報について、職員へ周知するとともに、実際に休暇を取得した男性職員の経験談等の情報提供を行い、職員の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、消防の仕事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 of 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

職場全体で男性の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に職場内での協力体制を確立し、父親となる全ての男性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、父親となる職員へ配付を行い休暇の取得を促進します。
- (2) 所属長は、父親となる職員が特別休暇を取得できるよう配慮するとともに、父親となった職員が積極的に育児に参加できるよう、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。