

高吾北広域町村事務組合女性職員活躍行動計画

令和8年4月1日

高吾北広域町村事務組合 組合長

高吾北広域町村事務組合女性職員活躍行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第19条に基づき、高吾北広域町村事務組合組合長が策定する特定事業主行動計画である。

1. 趣旨

高吾北広域町村事務組合（以下「組合」という。）では、令和2年12月から約5年間の計画で、性別にかかわらず職員全員がその個性と能力を十分に発揮することを目的に本計画を策定し、目標設定、取組み、分析、改善に取り組んでいるところである。令和8年3月末に計画期間の終期を迎えるにあたり、現状をもとにした次期計画を策定し、一層の女性の活躍推進に向け、実効性の高い取組を積極的に進めることとする。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までとする。

3. 取組

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・評価を行い、組織全体で継続的な女性職員の活躍を推進する。

4. 数値目標

法第19条第3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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、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、改善すべき事業について現状分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

- ①令和 12 年度までに、管理的地位（所属長及び消防長・次長）における女性割合を、令和 8 年 4 月 1 日の実績（11.1%）より倍増させ、22%以上にする。
- ②令和 12 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を令和 7 年度の実績（62.5%）より引き上げ、80%以上にする。
- ③令和 12 年度までに、平時において月 4 5 時間以上の超過勤務を行う職員を 0 人にする。

5. 具体的な取組

掲げた数値目標の達成に向け、次の取組を実施する。

- ①適材適所の人事配置、能力主義の原則を基本とし、意欲と能力のある女性職員を重要なポストに積極的に配置する。
- ②組織として男性職員の育児参画を進める。

配偶者が出産を控えている男性職員に対し、所属長が面談を行い、各種両立支援制度（育児休業等、出産休暇）の活用促進や助言を行う。

育児休業中の職員には、職場から離れていることに対する不安を感じることがないように、適時適切に業務情報等の提供を行う。
- ③職員の超過勤務の状況を把握したうえで過度な負担が生じていれば、業務分担や人員配置等の見直しを検討する。

(現状の分析・課題)

①採用した職員に占める女性職員の割合（令和7年4月2日～令和8年4月1日）

正職員

行政職		消防職		医療職		介護職等		全体	
0名	0.0%	0名	0.0%	2名	100.0%	3名	50.0%	5名	45.5%
1名		2名		2名		6名		11名	

上段：女性数　　下段：総数　　右欄：女性割合

会計年度任用職員

行政職		医療職		介護職等		全体	
1名	100.0%	0名	—	1名	20.0%	2名	33.3%
1名		0名		5名		6名	

上段：女性数　　下段：総数　　右欄：女性割合

正職員の採用者11名のうち約半数の5名が女性となっている。

組合には、廃棄物処理施設、火葬場、消防等の体力が必要となり女性の登用が非常に困難な施設・業務があり、また職員一人で宿直・夜勤を行う場合もあり、実質的に女性を配置することが不可能な面もある。その中での女性採用45.5%水準を前期当初から維持していることから、女性活躍の基礎が築かれているといえる。

ただし、近年は男女問わず採用試験応募者の総数自体が減少傾向にある。応募者が少ないと男女の比率が偏る可能性もあるため、積極的な広報活動に努める必要がある。

会計年度任用職員の採用については、原則として募集に応じて採用希望者が現れるたびに適性を見て任用の可否を決定しているため、応募者の状況によっては男女が偏る場合もある。令和7年度においては、総数6名のうち女性の配置が困難な施設で2名の任用を行っていることを考慮すると、女性採用率33.3%は決して低い数字ではない。

②離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合（令和7年度）

離職率の男女の差異

	行政職	消防職	医療職	介護職等	全体
男性	7.4%	0.0%	50.0%	1.9%	3.1%
女性	5.0%	0.0%	9.1%	1.8%	3.4%
全体	6.4%	0.0%	15.4%	1.9%	3.2%

離職者の年代別男女別割合

年齢	18～25	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60
男性	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%
女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%

令和7年度の自己都合による普通退職者は7名となっており、令和元年度の3名から倍以上に増えている。離職率で見ると全体で3.2%と低い値ではあるものの、増加傾向にあることには注意する必要がある。

年代別でみると31歳から55歳まで幅広い年代にまたがっている。このことから現在の組合には、子育て世代へのサポートだけではなく全世代に対して負担軽減につながるような措置が必要だと考えられる。

③長時間勤務（令和7年度）

平均超過勤務時間 及び 超過勤務の上限を超えた職員数（月45時間を超えた職員）

		正職員（管理職を除く）		会計年度任用職員	
令和7年	4月	2.9 h	1名	0.3 h	0名
	5月	3.1 h	0名	1.6 h	0名
	6月	3.5 h	0名	0.8 h	0名
	7月	2.6 h	0名	1.6 h	0名
	8月	3.0 h	0名	1.4 h	0名
	9月	2.8 h	0名	0.9 h	0名
	10月	2.8 h	0名	3.3 h	0名
	11月	3.2 h	0名	1.7 h	0名
	12月	11.1 h	3名	13.2 h	0名
令和8年	1月	7.4 h	0名	8.7 h	0名
	2月	2.4 h	1名	2.0 h	0名
	3月	3.2 h	0名	1.7 h	0名

令和7年度における各月の平均超過勤務時間は、正職員及び会計年度任用職員ともに12月が最も多くなっている。当組合施設には職員が常駐していなければならない施設も多いため、年末年始には超過勤務時間が多くなっている。

1年間を平均すると、1月当たりの平均超過勤務時間は4時間／月と高くない数値であるが、月45時間を超える職員が5人いることから一部の職員に負担が偏っているといえる。業務分担を改めて見直し、負担の平準化に努める必要がある。

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和８年４月１日）

一般行政職	対象者 7 名	うち女性 1 名	14.3%
消防職	対象者 2 名	うち女性 0 名	0.0%

能力に応じた管理職登用を行った結果、管理職 9 名のうち女性は 1 名となっている。
今後も、これまでと同様に女性の管理職登用を積極的に行っていく。

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

一般行政職（令和８年４月１日）

区分	所属長	次長	係長
職員数	7 名	1 名	5 名
女性数	1 名	0 名	2 名
女性の割合	14.3%	0.0%	40.0%
令和２年比伸び率	-11.0ポイント	増減なし	20.0ポイント

消防職（令和８年４月１日）

区分	消防長	次長	署長	副署長	隊長・係長
職員数	1 名	1 名	2 名	0 名	11 名
女性数	0 名	0 名	0 名	0 名	0 名
女性の割合	0.0%	0.0%	0.0%	—	0.0%
令和２年比伸び率	増減なし	増減なし	増減なし	—	増減なし

令和２年と比較し、一般行政職において所属長が 11 ポイント減、係長が 20 ポイント増という変動があった。所属長については令和８年４月１日までの間に入れ替わりが幾度かあったものの、所属長に昇格するために必要な経験等を有する者が男性職員しかいなかったため、女性の割合が減少した。

係長については増加傾向にあるため、引き続き能力に応じて女性の管理職登用を積極的に行っていくことが求められる。

⑥育児休業

育児休業取得率（令和 7 年度）

	正職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
育児休業取得率	62.5%	100.0%	—	—

育児休業取得期間の分布状況（令和 7 年度）

取得期間	正職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1 週間未満	—	—	—	—
1 週間以上 2 週間未満	—	—	—	—
2 週間以上 1 月以下	40.0%	—	—	—
1 月超 3 月以下	—	—	—	—
3 月超 6 月以下	40.0%	—	—	—
6 月超 9 月以下	20.0%	—	—	—
9 月超 12 月以下	—	—	—	—
12 月超 24 月以下	—	—	—	—
24 月超	—	—	—	—

男性職員の育児休業取得率は令和元年度の 0 % から令和 7 年度には 62.5% にまで飛躍的に改善しており、前期計画の約 5 年間に男性も育児休業を取得しやすい環境の整備が進んでいることがわかる。更なる取得率向上を目指して今後も継続して取り組んでいく。

なお、女性正職員については取得対象者が少なく個人の育児休業取得期間が明らかになってしまうため、分布状況を非公開としている。また、会計年度任用職員については取得対象者がいなかった。

⑦男性職員の配偶者出産休暇等（令和 7 年度）

配偶者出産休暇の取得率	育児参加の休暇の取得率	合計取得日数 5 日以上
87.5 %	48.4 %	25.0 %

令和 7 年度に男性職員のうち配偶者出産休暇等の取得対象だった男性は 7 名となっており、取得人数自体も増加傾向にある。今後も男女が共に子育て等をしながらキャリア形成し続けられる職場を目指し取組みを進める。

なお、会計年度任用職員には対象者がいなかった。

⑧セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

令和２年度に「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針」及び運用要領を策定した。指針及び運用要領では、セクシャル・ハラスメントをはじめとした各種ハラスメントに対して対応方法や相談窓口などについて定めている。

これらの規定に則って対策を行い、働きやすい職場づくりに取り組んでいく。