

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に係る
特 定 事 業 主 行 動 計 画

(令和8年4月)

喜多方地方広域市町村圏組合
喜多方地方広域市町村圏組合消防本部

喜多方地方広域市町村圏組合における
次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に係る
特定事業主行動計画

令和8年4月1日

喜多方地方広域市町村圏組合管理者
喜多方地方広域市町村圏組合消防長

喜多方地方広域市町村圏組合における次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び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）第15条に基づき、喜多方地方広域市町村圏組合管理者、喜多方地方広域市町村圏組合消防長が策定する特定事業主行動計画である。

今般、女性活躍推進法に係る第1期の計画期間が終了したことから、内容の見直しを図るとともに、次世代育成支援対策推進に関する特定事業主行動計画と統合する。

1 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和18年3月31日までの10年間とする。

2 本計画の推進に向けた体制整備等

本組合では、組織全体で本計画を推進するため、事務局総務係と消防本部総務課が連携し、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・評価等を行うこととする。

3 現状把握・課題分析

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

管理者部局においては、職員採用を毎年度実施しているわけではなく、過去5年間に女性職員の採用実績はなかった。一方、消防部局においては、令和3年度に1人、令和6年度に2人の女性職員を採用している。

部局	R3	R4	R5	R6	R7
管理者部局	0.0%	-	-	-	-
消防部局	33.3%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%

※再任用職員並びに会計年度任用職員を除く。

(2) 採用試験受験者の女性割合（試験申込者）

管理者部局においては、令和7年度に実施した令和8年度職員採用試験の受験者のうち、女性が80%を占めた。また、消防部局においても、毎年度、一定数の女性受験者がいる状況が続いている。

部局	R3	R4	R5	R6	R7
管理者部局	-	-	-	-	80.0%
消防部局	18.1%	6.2%	19.0%	0.0%	14.2%

※会計年度任用職員を除く。

(3) 職員の女性割合

令和7年度現在、管理者部局には3人、消防部局には3人の女性職員が在籍しており、第1期計画で掲げた「一般職の女性職員を1人以上配置する」という目標を達成している。

部局	R3	R4	R5	R6	R7
管理者部局	7.1%	6.9%	7.1%	6.9%	7.4%
消防部局	0.9%	0.9%	0.9%	2.7%	2.7%

※会計年度任用職員を除く。

(4) 継続勤務年数の男女差及び管理職の女性割合等(令和7年4月1日現在)

当組合における女性職員は5名で、全員が採用後10年未満であることから、管理職に必要とされる経験年数に達していない。このため、現状では管理職は男性職員のみが就任している状況となっている。

・継続勤務年数の男女差

勤続年数	管理者部局			消防部局		
	全体(人)	男性(人)	女性(人)	全体(人)	男性(人)	女性(人)
1年未満	0			1	1	
1年以上 5年未満	1	1		11	8	3
5年以上 10年未満	6	4	2	8	8	
10年以上 15年未満	4	4		20	20	
15年以上 20年未満	1	1		19	19	
20年以上 25年未満	3	3		11	11	
25年以上 30年未満	4	4		14	14	
30年以上 35年未満	3	3		15	15	
35年以上	0			9	9	

・管理職の女性の割合（令和7年4月1日現在）＞

管理者部局			消防部局		
男性(人)	女性(人)	女性の割合(%)	男性(人)	女性(人)	女性の割合(%)
3	0	0.0%	8	0	0.0%

・各役職段階の職員の女性割合（令和7年度）

役職	R3	R4	R5	R6	R7
事務局長、消防長	-	-	-	-	-
課長級	-	-	-	-	-
課長補佐級	-	-	-	-	-
係長級	-	-	-	-	-
一般職	7.9%	8.3%	8.3%	13.2%	16.7%

- (5) 育児休業取得率 ※対象者に占める取得職員の割合を算出
令和6年度から、取得する職員が増加し始めている。

部局	性別	R3	R4	R5	R6	R7
管理者部局	男性	-	-	-	-	-
	女性	-	-	-	-	-
消防部局	男性	-	-	-	20.0%	33.3%
	女性	-	-	-	-	-

- (6) 配偶者出産休暇等の取得率 ※対象者に占める取得職員の割合を算出
配偶者出産休暇および育児参加休暇については、毎年度、継続的に取得されている。

部局	種別	R3	R4	R5	R6	R7
管理者部局	配偶者出産休暇	50.0%	-	-	50.0%	-
	育児参加休暇	-	-	-	-	-
消防部局	配偶者出産休暇	22.2%	66.6%	71.4%	10.0%	100.0%
	育児参加休暇	50.0%	33.3%	42.9%	30.0%	33.3%

- (7) 年次休暇の取得状況

平均して10日以上取得状況となっている。

	部局	R3	R4	R5	R6	R7
平均取得日数	管理者部局	10.9日	10.2日	10.3日	11.0日	10.8日
	消防部局	11.6日	12.1日	11.7日	13.2日	14.1日

(8) 職員1人あたりの平均時間外勤務時間（年間）

管理者部局においては、令和5年度から令和6年度にかけて時間外勤務が大幅に増加していたが、令和7年度では改善が見られており、業務の効率化が図られたと考えられる。消防部局においては、比較的安定した業務運営が行われている。

部局	R3	R4	R5	R6	R7
管理者部局	69.6時間	71.1時間	90.8時間	86.4時間	70.6時間
消防部局	68.4時間	73.5時間	72.3時間	77.6時間	62.5時間

4 目標及び取組み

現状把握・課題分析を踏まえ、当組合では次の事項を目標とし、達成に向けて取り組む。

(1) 目標設定

- ① 全庁的に男性の家庭生活参画に対しての理解を促進するため、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率について数値目標を設定する。目標達成の時期については、本計画の最終年度である令和17年度とする。

項目	目標
配偶者出産休暇取得率	100%
育児参加休暇	50%

- ② 年次休暇取得に関する目標は以下のとおりとする。目標達成の時期については、本計画の最終年度である令和17年度とする。

項目
全職員が年間に10日以上年次休暇を取得する

- ③ 現在、管理職に就任できる年齢層の女性職員が不在であることから、将来的に女性職員が管理職として活躍できるよう、計画的な育成と環境整備を進める。
- ④ ハラスメントのない職場づくりを目指す。
- ⑤ 子育てに関する制度を引き続き周知する。

(2) 目標達成に向けた取組み

① 勤務環境の整備

- ・母性保護や母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について、全庁的に周知を図る。また、休暇等の制度のみならず、妊娠中の体調の変化等について理解を深めるとともに、妊娠や出産等を理由としたハラスメントの防止についても周知する。
- ・各所属において、業務内容の調整等により、自身や家族が妊娠中の職員が制度を利用しやすい雰囲気醸成する。
- ・妊娠中である職員への業務の割り振りにあたっては、健康や安全に十分に配慮する。また、家族が妊娠中である職員に業務を割り振る際に

も、家庭の状況等に十分留意する。

- ・妊娠を希望する職員が、仕事と不妊治療との両立ができるよう、通院等に必要の不妊治療休暇等を円滑に取得できる環境づくりに努める。
- ・男性職員に対しては、育児参加休暇や育児休業等についても取得を前向きに検討できるように、取得対象となる職員に対し説明するなど制度の周知啓発を行いながら、取得しやすい環境づくりを進める。
- ・すべての職員に対し育児や介護と仕事の両立を図るための各種休暇、休業制度を周知する。また、各種休暇・休業制度のみならず、育児や介護等を理由としたハラスメントの防止についても周知する。
- ・各所属においては、育児や介護と仕事の両立を図るための各種休暇、休業の取得を希望する職員が、性別にかかわらず円滑に取得できる環境づくりを進める。

② 年次休暇の取得の促進

年次休暇には、心身の疲労を癒す効果のほか、家族団欒の機会を増やし、家庭生活の充実により元気回復につなげる意義があることから、取得の促進に努める。

- ・各所属において、年次休暇を取得しやすい職場運営に努める。
- ・各所属長は、所属職員の年次休暇取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。

③ 時間外勤務の縮減

長時間労働は、健康を阻害するのみならず、仕事と育児や介護を含む家庭生活との両立を困難にする要因となるため、時間外勤務の縮減に向けた取組を進める。

- ・職員一人ひとりが、時間外勤務は、災害対応等臨時的又は緊急の必要がある場合に命令の上で行うものであるとの共通認識を持つ。
- ・臨時又は緊急の場合であっても、流動体制の活用等により、特定の所属に係る負荷を可能な限り下げ、継続的に業務を遂行する。
- ・会議や打合せを行う場合は、オンライン会議等を活用し、会議等の時間の短時間化、事務の効率化を図る。
- ・職員一人ひとりが、時間に対するコスト意識を持ち、仕事の進め方や時間の使い方を見直し、限られた時間の中で最大の効果を上げるよう努める。
- ・各所属において、特定の職員に業務負担が偏らないよう、計画的に事務事業を遂行する。

④ 多様な職務経験の付与等

- ・職員一人ひとりの個性と能力を生かす計画的な職員配置を行う。
- ・性別によらない適材適所の人員配置を前提とし、多様な職務機会の付

与等による人材育成を図る。

- 将来的な管理職への女性登用の裾野を広げるため、若年層の女性職員の確保に向けて周知・広報に努める。
- 研修等の機会を活用し、全庁的に性別等に対する無意識の偏見をなくす風土を醸成していく。また、研修等においては、性別等を理由としたハラスメントの防止についても周知する。
- 育児や介護等により時間的制約がある職員に対しても、仕事を通じて成長できる機会を確保する。