

次世代育成支援対策推進法  
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

# 特定事業主行動計画

令和8年3月  
気仙広域連合

# 気仙広域連合次世代育成支援・女性活躍推進 特定事業主行動計画

令和 8 年 3 月 31 日

気仙広域連合長

## 1 行動計画策定の趣旨

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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。以下「女性活躍推進法」という。）の趣旨を踏まえ、気仙広域連合における仕事と家庭の両立支援と女性職員の活躍の推進を一体的に推進するために策定する特定事業主行動計画である。

令和 6 年度から令和 7 年度までを計画期間とする第 2 期の「気仙広域連合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づく取組を着実に継承しつつ、近年の法制度の整備状況を踏まえ、より一層実効性のある取組を推進することを目的として策定するものである。

## 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 日までの 5 年間とする。

## 3 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた体制

本計画を推進するため、次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則（平成17年気仙広域連合規則第 1 号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（令和元年気仙広域連合規則第 2 号）に基づき、本計画の策定又は変更、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検と評価を行うものとする。

## 4 第 2 期計画の取組状況と課題

第 2 期計画期間において、長時間勤務について一定の進展が見られているが、今後、さらに、女性が活躍しやすい職場環境づくりを図っていくことが必要である。

また、業務の高度化等に伴う特定職員の負担の増大や、住民等からの不当な言動への対応など、職場環境に関する新たな課題が顕在化しており、対応が必要な状況である。

<p>(1) 仕事と家庭の両立関係 ※第2期計画における(2)</p> <p>女性が職場において活躍しやすい環境を整備するため、男性職員の家庭への参画を推進し、仕事と家庭の両立を図る必要があることから、育児休業、配偶者出産休暇等の仕事と家庭の両立支援制度に関する情報を職員に周知した。</p>	
<p>《目標》 対象となる男性職員がある場合は、配偶者の出産休暇の取得割合100%を目指す。</p>	<p>計画期間中、取得対象となる職員はなかったが、引き続き、制度の趣旨や取得意義についての周知を行い、対象となる男性職員がある場合は、確実な取得につなげていく必要がある。</p>
<p>※取得対象職員なし</p>	

<p>(2) 長時間勤務関係 ※第2期計画における(1)</p> <p>女性の職場における活躍及び男性の家庭における活躍には、長時間勤務を抑制し、ワーク・ライフ・バランスを推進する必要があることから、随時、職員の業務状況を的確に把握し、業務量の平準化に努めた。</p>	
<p>《目標》 職員1人当たりの年間の正規の勤務時間を超えて勤務した時間を令和4年度実績の30.8時間より2.8時間以上縮減し、28時間以下にする。</p>	<p>時間外勤務の縮減については、所属ごとの目標設定等により、平常時においては時間外勤務の抑制が一定程度図られている。</p> <p>一方、令和7年度は、病気休暇となる職員が生じたこと、これに伴い年度中途の人事異動が生じたこと等による特定職員への負担増が生じ、令和6年度と比較すると増加となっている。</p> <p>今後は、非常時対応を含めた業務分担の在り方や、適切な業務量の検証等を行い、持続可能な勤務環境の確保を図る必要がある。</p>
<p>令和6年度実績 職員1人当たり 5.8時間 令和7年度実績（2月まで） 職員1人当たり21.4時間</p>	

## 5 数値目標及び取組内容

<b>(1) 仕事と家庭の両立関係</b> 女性が職場において活躍しやすい環境を整備するため、男性職員の家庭への参画を推進し、仕事と家庭の両立を図る。
<b>《目標》</b>
対象となる男性職員がある場合は、計画年度中における男性職員の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得割合を100%にする。
<b>取組内容</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇等に関する制度の情報について、引き続き職員に周知するとともに、職員派遣元市町における相談体制を活用し、引き続き職員が安心して相談できる環境のもと、円滑な制度活用を支援する。</li><li>・ 男性職員の育児休業取得、配偶者出産休暇、育児参加休暇取得を前提とした業務体制の整備を職員派遣元市町と連携しながら進めることにより、育児に主体的に参画しやすい職場環境づくりを推進する。</li></ul>
<b>(2) 長時間勤務関係</b> 女性の職場における活躍及び男性の家庭における活躍のため、長時間労働を抑制し、ワーク・ライフ・バランスの推進を図る。
<b>《目標》</b>
令和12年度末までに、職員1人当たりの年間の時間外勤務時間を28時間以下にする。 (令和6年度 年間最小値：2時間、年間最大値：11時間) (令和7年度(2月まで) 年間最小値：7時間、年間最大値：39時間)
<b>取組内容</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 引き続き、随時、職員の業務状況を的確に把握し、業務量の平準化に努める。</li><li>・ 職員派遣元市町におけるタイムマネジメント研修等の受講により、生産性の高い業務遂行を行うためのスキル習得を図る。</li></ul>
<b>(5) 各種休暇の取得促進</b> 所属課において業務計画の共有を図り、所属長がイクボス <sup>*</sup> としての役割を果たしながら、職員が計画的に年次休暇を取得できる職場づくりを進めるとともに、事務処理において相互に応援できる体制の整備を図る。
<b>《目標》</b>
令和12年度末までに、1年間における職員の年次休暇平均取得日数を15日以上にする。 (令和6年平均消化日数：14日3時間) (令和7年平均消化日数：12日6時間52分)

取組内容
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員が年間の年次休暇の取得目標日数を設定することにより、計画的な取得の促進を図る。</li> <li>・ ゴールデンウィークやお盆期間等において、会議や打合せ等の開催を必要最小限とすることにより、計画的な休暇取得の促進を図る。</li> </ul>

※イクボス：部下の仕事と育児・介護・治療等の両立を理解・支援しながら、業務改善と人材育成を通じて組織の成果を高める管理職のこと。

<p><b>(6) カスタマーハラスメント及び各種ハラスメントへの対応</b></p> <p>住民・利用者等による社会通念上許容される範囲を超える言動（カスタマーハラスメント）や、職場におけるセクシャルハラスメント、パワーハラスメント等から職員を守るため、職員派遣元市町と連携した組織的な対応を行い、職員が安心して業務に従事できる職場環境の確保を図る。</p>
取組内容
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広域連合としての対応が組織規模的に難しいことから、職員派遣元市町と連携した対応を行うほか、カスタマーハラスメントに関する相談を要する状況が生じた場合は、職員派遣元市町における相談窓口を活用し、職員が安心して相談できる体制の整備を図る。</li> <li>・ 職員派遣元市町における研修を通じて、カスタマーハラスメントにおける初期対応から組織対応への切替手順について理解を深め、職員個人に過度な負担が生じないよう組織的な対応を徹底する。</li> <li>・ セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに加え、マタニティハラスメントやパタニティハラスメントについても、職員派遣元市町と連携しながら、具体的事例の周知や啓発を行い、ハラスメント防止に取り組む。</li> </ul>

<p><b>(7) 治療と仕事の両立支援</b></p> <p>病気や負傷等により治療を受ける職員について、職員派遣元市町の相談体制を活用するとともに、勤務形態や業務内容に関する必要な配慮を行い、治療と仕事の両立を支援する職場環境の整備を図る。</p>
取組内容
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広域連合としての対応が組織規模的に難しいことから、病気や負傷等により治療を受ける職員について、職員派遣元市町の相談体制を活用し、早期からの相談や支援につなげる。</li> <li>・ 治療内容や職員の状況に応じ、職場、職員派遣元市町の産業医等が連携して勤務時間や業務内容等を整理した復職プランを作成し、無理なく働き続けられる職場環境の整備を継続する。</li> <li>・ 治療と仕事の両立に関する制度や支援内容について、職員派遣元市町と連携しながら、管理職を含めた周知を図り、職場全体で支える意識の醸成を進める。</li> </ul>