

**気仙沼・本吉地域広域行政事務組合  
特定事業主行動計画**

(令和8年4月1日～令和13年3月31日)

令和8年3月

## 目 次

はじめに .....	1
I 総 論 .....	2
1 目 的 .....	2
2 計画期間 .....	2
3 計画の推進体制 .....	2
II 前計画で設定した目標と実績 .....	2
III 目標と具体的な取組内容 .....	3
1 働きやすい職場環境づくり .....	3
(1) 時間外勤務の縮減 .....	3
(2) 年次有給休暇の取得促進 .....	3
(3) ハラスメント対策の取組 .....	3
2 育児・介護と仕事の両立支援 .....	4
(1) 育児・介護休業等を取得しやすい環境の整備 .....	4
(2) 男性職員の育児参加の推進 .....	4
3 女性の活躍推進 .....	5
(1) 女性職員のキャリア形成支援 .....	5
(2) 女性の健康上の特性に係る取組 .....	5

## はじめに

近年、少子高齢化の進行や家庭や地域を取り巻く環境の変化が進む中、職員一人ひとりが能力を十分に発揮し、安心して働き続けられる職場環境の整備は重要な課題となっています。

当組合では、平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）施行以降、職員が子育てを含む家庭生活と仕事を両立できる環境づくりに取り組んできました。

さらに、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が制定され、女性の職業生活における活躍を通じて、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

仕事と家庭生活の両立を目指すという共通の目的を踏まえ、これらを一体的な計画として効果的に推進するため、二つの計画を統合し、令和3年3月に特定事業主行動計画（第二次後期計画）を策定しました。

今回、改正法により法の有効期限が延長されたことを踏まえ、令和8年度からの新たな計画を策定しました。

本計画は、職員が育児や介護等と仕事を両立し、意欲とやりがいを持って職務に専念できる環境づくりを推進していきます。

また、限られた人員体制の中においても業務の効率化や見直しを進め、誰もが働きやすく、働きがいのある職場の実現を目指してまいります。

令和8年3月

気仙沼・本吉地域広域行政事務組合管理者

気仙沼・本吉地域広域行政事務組合消防本部消防長

## I 総論

### 1 目的

この行動計画は、次世代法及び女性活躍推進法に基づく当組合の特定事業主行動計画として、職員が仕事と子育ての両立や女性の活躍推進を図ることができるよう、次世代育成支援対策及び女性の活躍推進対策を計画的かつ着実に推進することを目的とし策定するものです。

### 2 計画期間

次世代法は令和17年3月31日まで再延長され、女性活躍推進法は令和18年3月31日まで延長されました。

本計画の期間は、令和8年4月から令和13年3月までの5年間を新たな計画期間とします。

なお、取り組みの進捗状況や社会情勢の変化、国の動向等を踏まえ、必要に応じて随時見直しを行うものとします。

### 3 計画の推進体制

計画を効果的に推進するため、実施状況を把握するとともに、その後の対策の実施や計画の見直しについて、関係部署と連絡調整を図りながら進めます。

各所属長は本計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対して計画に掲げる各行動の周知を図るとともに、職員が育児・介護と仕事の両立や女性の活躍推進を図ることができる職場の環境の醸成に努めます。

## II 前計画で設定した目標と実績

目 標 (達成時期：令和7年度)		令和6年度実績
育児休業を希望する職員の取得率	100%	100%
配偶者出産休暇の取得率(2日以上)	70%	68.8%
男性職員の育児休業の取得率	20%以上	75.0%
職員一人当たりの年次有給休暇取得日数	12日以上	13.7日
行政職における係長級相当職以上の女性割合の割合	30%以上	36.4%
消防職の受験者の女性割合	10%以上	10%

### Ⅲ 目標と具体的な取組

#### 1 働きやすい職場環境づくり

##### 【目標】

- ・時間外勤務時間数の平均を6.5時間以下にします。
- ・職員1人当たりの年次有給休暇取得日数を年間15日以上にします。

達成時期：令和12年度

##### (1) 時間外勤務の縮減

###### ①一斉定時退庁日の設定

所属毎に定時退庁日を設定し、定時退庁の促進を図ります。

また、勤務時間外に会議への出席が必要となる場合は、早出遅出勤務を活用し、長時間労働の抑制を図ります。

###### ②業務の効率化の推進

職員が充実した家庭生活を送れるよう、各所属においてこれまで以上の業務の効率化を図ります。

また、特定の職員に業務が集中しないよう適切な業務配分を行うとともに、時間外勤務の多い部署の所属長からヒアリングを行うなどして、時間外勤務の縮減と職員の健康管理に努めます。

##### (2) 年次有給休暇の取得促進

###### ①年次有給休暇の取得促進

職員の健康維持や家庭生活の充実と仕事の両立のため、所属長は職員の計画的な年次有給休暇の取得を推進します。

また、職員が安心して休暇を取得できるよう、休暇取得時の相互応援体制の整備を積極的に進めるなど、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

###### ②連続休暇の取得促進

夏季特別休暇やゴールデンウィーク、年末年始等と連続した年次有給休暇の取得を促進します。

##### (3) ハラスメント対策の取組

職員がその能力を十分に発揮できる環境を確保するため、各種ハラスメントの防止に関し、研修を実施するとともに、相談体制の充実を図ります。

## 2 育児・介護と仕事の両立支援

### 【目標】

- ・男性職員の育児休業の取得率を100%にします。
- ・配偶者出産時休暇及び育児参加休暇の取得率を100%にします。

達成時期：令和12年度

#### (1) 育児・介護休業等を取得しやすい環境の整備

##### ①育児・介護休業等の制度の周知

育児・介護休業等に関する資料等を各部署に配付し、各休業制度や出産費用等に関する給付制度等の周知を図ります。

##### ②面談の実施

妊娠を申し出た職員又は配偶者が出産を控えている職員並びに家族の介護を行っている職員に対し、個別に制度及び手続について説明を行います。

併せて、必要な配慮に関する意向確認を行います。

##### ③育児・介護休業等を取得しやすい職場の雰囲気醸成

育児・介護休業等に対する職場の意識改革を推進し、休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気を醸成します。

また、取得の申し出があった際には、業務分担を見直すなどして、職員が安心して取得できる環境づくりに努めます。

##### ④育児休業からの円滑な職場復帰の支援】

育児休業中の希望する職員に対して、復帰後の業務に関するの情報提供や復帰後に利用できる育児支援制度等について、相互に連絡を取り合うよう努めます。

育児休業から復帰する職員には、所属長と面談を実施したうえで業務内容を決定するなど、適切な人員配置に努めます。

#### (2) 男性職員の育児参加促進

##### ①育児休業を取得しやすい環境整備

父親となる職員が積極的に育児に参加できるよう、育児休業や育児参加のための休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めます。

## ②育児のための休暇等の取得促進

配偶者出産時休暇、育児参加休暇及び子どもの看護のための特別休暇などの各種特別休暇制度について周知するとともに、これらの特別休暇や年次有給休暇を活用して、子どもが病気等の際には必ず休暇を取得できるよう、職場全体で支援していきます。

また、子育て中の職員が、子どもの保育所や学校行事の際に、周囲に気兼ねなく年次有給休暇を取得できる環境の整備を行います。

## 3 女性職員の活躍推進

### 【目標】

- ・行政職における係長級相当以上の女性職員の割合を45%以上にします。

達成時期：令和12年度

### (1) 女性職員のキャリア形成を促進

#### ①女性職員の活躍を支援するセミナーの実施

女性職員の能力発揮とキャリアアップを支援するセミナーを実施することにより、意識啓発を図るとともに、女性職員同士のネットワークづくりを支援します。

#### ②今まで女性職員が少なかった職場への積極配置

人事配置においてこれまで女性職員の配置が少なかった職場への積極的な配置の可能性を検討し、幅広い業務経験及び知識の取得ができるよう配慮した配置を行います。

### (2) 女性の健康上の特性に係る取組

#### ①職場におけるヘルスリテラシーの向上

女性の健康上の特性への理解を深めるため、女性職員のみならず、全職員を対象とした研修会を開催し、職場全体のヘルスリテラシーの向上を図ります。

#### ②休暇制度の周知

女性の健康上の特性に配慮するため、関連する休暇制度や柔軟な働き方を可能とする制度の周知を行います。

併せて、職員が制度を適切に活用できるよう支援するとともに、職場全体で理解を深め、働きやすい環境づくりを推進します。