

女性活躍推進法に基づく  
上田地域広域連合特定事業主行動計画

(令和2年度～令和7年度)



令和2年3月

# 上田地域広域連合

## 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	3
	4 特定事業主行動計画推進委員会事務局	3
IV	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	4
	1 女性職員の配置及び登用関係	4
	2 長時間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	5
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及び実施時期	6
	1 女性職員の配置及び登用関係に関する取組	6
	2 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革に対する取組	6
	3 継続就業及び仕事と家庭の両立に関する取組	7

---

## 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）」が成立しました。この法律は、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、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的としており、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・公表することとされました。

上田地域広域連合（以下「当広域連合」という。）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、令和元年度までを期間とする特定事業主行動計画（第一次計画）を策定し、取り組みを進めてまいりました。

今般、第一次計画が本年度末で終了することから、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一次計画（後期計画）を策定しました。

当広域連合の事務事業において、多様なニーズに対応が求められる中、これからも女性職員がより一層活躍できるよう任命権者として当計画の推進に向け引き続き取り組んでまいります。

令和2年3月26日

上田地域広域連合長  
上田地域広域連合消防長

---

## Ⅱ 計画期間

---

この計画は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間を計画期間とします。

---

## 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

この計画の実施主体は、各特定事業主（上田地域広域連合長、上田地域広域連合消防長）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

この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推進責任者と定め、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
上田地域広域連合長	事務局総務課長
上田地域広域連合消防長	消防本部総務課長

### 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うこととします。

任命区分	選出区分
事務局	総務課・会計室
	企画課
	介護障がい審査課
	ごみ処理広域化推進室
	清浄園
	上田・丸子・東部クリーンセンター
消防本部	総務課・警防課・予防課
	8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

---

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（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った結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

### 1 女性職員の配置及び登用関係

#### （1）事務局

平成31年4月1日現在の女性職員割合は12.2%（41人中5人）であり、また管理職における女性職員は、おりません。

当広域連合事務局の職員は、広域連合独自で定期的な職員採用を行っている状況ではなく、主に関係市町村からの派遣職員により構成されています。女性職員の配置は、派遣元の市町村に委ねられており、今後も市町村との調整により職員を確保する必要があります。

#### （2）消防本部

平成31年4月1日現在の女性職員割合は3.0%（200人中6人）であり、また管理職における女性職員は、おりません。

総務省消防庁が示す数値目標は、200人規模の消防本部で、令和8年度当初までに女性職員の割合を3.2%としています。

職員採用では、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、今後も女性受験者の拡大のためのPR活動等が必要です。

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、引き続き消防司令相当職以上となる女性職員の育成を図ります。

#### 事務局

計画期間内において、継続的に正規女性職員に占める係長相当職以上にある女性職員数を1人以上確保するよう、関係市町村と調整を図る。

#### 消防本部

令和7年度までに、消防職員に占める女性割合を3.2%以上とし、消防司令相当職以上となる女性職員を継続的に育成する。

## 2 長時間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に、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。

長時間勤務は、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職場環境の見直しを図り、長時間勤務の是正はもちろん、全ての職員が必要なときに休みが取れる職場を実現し、年次休暇の取得を促進します。

### 事務局

令和6年までに、年次休暇を30%以上取得する正規職員の割合を4割以上にするとともに、民間における年5日の年次休暇取得の義務化を踏まえ、全職員が年5日以上取得する。(※1)

### 消防本部

令和6年までに、年次休暇を20%以上取得する正規職員の割合を4割以上とするとともに、民間における年5日の年次休暇取得の義務化を踏まえ、全職員が年5日以上取得する。(※1)

職員一人当たりの月平均時間外勤務時間を20時間以内にする。

※1 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画に掲げる目標値と同じ。

## 3 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

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あり、男性職員の家庭生活への関わりに対する意識を改革し、各種休暇を利用しながら子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に過ごす等、仕事と家庭の両立を図ります。

### 事務局・消防本部共通

令和7年までに、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」の取得割合を100%に、また、「育児休業取得割合」を13%にする。(※2)

※2 内閣府「少子化対策大綱」における目標値(13%)と同じ。

---

## 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及び実施時期

---

IVで掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、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関係に関する取組

研修等を通じ女性職員の意識向上やキャリア形成を図り、多様なポストへの積極的な配置・登用を進めます。

また、消防本部においては、消防司令相当職以上となる女性職員の育成を継続することとし、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。

#### 【具体的な取組内容】

- ア 女性職員を対象とした外部機関での研修を含め、キャリア形成に向けた研修への参加を推進します。
- イ 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。
- ウ 育児休業中の職員へのキャリア形成支援につながる情報提供、職場復帰後の職場内研修の充実等を図ります。
- エ 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。
- オ 男性・女性職員が共に働きやすい職場を目指し、各消防署の女性専用のトイレ、浴室、仮眠室の整備を進めます。

### 2 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革に対する取組

年次休暇の取得を促進するため、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、消防職場においては、変則勤務形態ではありますが、休みやすい体制づくりを検討します。

#### 【具体的な取組内容】

- ア 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。

- イ 平成 28 年度から実施しているワーク・ライフ・バランス推進月間の継続的な取り組みなどにより、定時退庁する職場風土の醸成に努めます。
- ウ 毎週水曜日を「ノー残業デー」、毎月 19 日を家族と触れ合うための「19(いくじ)(育児)の日」として、周知徹底を図ります。(消防職員の交替制勤務者を除く。)
- エ 休日出勤等があった場合、代休が取得できるよう計画的な出勤体制を形成します。(主に消防職員の交替制勤務者)

### 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】

- ア 各種両立支援制度（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た「上田市両立支援パンフレット」を活用し、職員へ制度の周知を図るとともに、休暇や育児休業を取得した際のモデルケースなど適宜必要な情報を加え、職員の休暇取得を促進します。
- イ 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。
- ウ 男性職員の育児休業の取得を促進するため、実際に育児休業を取得した男性職員の経験談等の情報提供に努めます。