

上田地域広域連合特定事業主行動計画

～次世代育成支援・女性活躍推進に向けて～

（令和7年度～令和11年度）



上田地域広域連合

目 次

I はじめに	1
II 計画期間	2
III 計画推進のための体制と職員の役割	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 具体的な取組事項及び数値目標	4
1 子育て支援及びワーク・ライフ・バランスの推進に関連する 各種制度の周知と意識啓発	4
2 妊娠中の母親とおなかの子どもへの配慮	4
3 子どもの出生時における男性職員の休暇等の取得の促進	5
4 育児休業等を取得しやすい環境の整備	6
5 時間外勤務の縮減	6
6 休暇の取得の促進	8
7 女性職員の配置・育成・登用	9
8 ワークライフバランスの推進や固定的な性別役割分担意識の解消のための取組	10
9 地域活動等を通じての子育て	10

I はじめに

上田地域広域連合（以下「当広域連合」という。）における次世代育成支援・女性活躍推進に関する特定事業主行動計画は、「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）」に基づき、上田地域広域連合長及び上田地域広域連合消防長が策定するものです。

今般、前計画の「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」が令和6年度末で終了することから、これまで取組事項の共通点が多いながらも、別計画として策定されていた「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」と計画を統合しました。

次代の社会を担う子どもが健やかに育成される環境の整備を図ること（次世代法関係）、また、働くすべての女性はその個性と能力を十分に発揮できる職場環境の整備を図ること（女性活躍推進法関係）を目指した計画となるよう、過去の計画期間における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計画策定しました。

これからも全ての職員が職場、家庭、地域社会等においてより一層活躍し、また、やりがいを感じられるよう任命権者として当計画を推進してまいります。

令和7年3月17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7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とし、社会状況等必要に応じて見直すものとします。

Ⅲ 計画推進のための体制と職員の役割

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

計画に掲げた事業を組織全体で着実に実行するため、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、計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・目標数値の達成状況の点検・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・地域医療対策課
	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・予防課・警防課・通信指令課
	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 具体的な取組事項及び数値目標

1 子育て支援及びワーク・ライフ・バランスの推進に関連する各種制度の周知と意識啓発

妊娠、出産、育児やワーク・ライフ・バランスの重要性について、父親・母親となる職員はもちろん、所属長や上司、同僚など職員全体が各種制度とその意義を理解していることが大切です。職員全体の理解と協力を得ることで、必要な制度がより円滑に利用され、子育てと仕事の両立が促進されます。

また、子どもを産み育てることの大切さを、当事者である職員だけでなく、職場全体で深く認識するために子育て支援や、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する情報の提供や意識啓発を行います。

【所属長の役割】

- ア 新たに所属長に昇任した職員は、「イクボス・温かボス宣言」を行い、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組項目や休暇制度について改めて確認し、理解を深めたうえで、職員の育児をはじめ、仕事と育児・介護等の両立支援に率先して取り組む。
- イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に子育てに関連する各種制度・手続きについて面談し説明を行う。
- ウ 子育てに関連する各種制度についてパンフレット等を活用して定期的に所属職員へ周知するとともに、制度を利用しやすい職場風土の醸成に取り組む。

【特定事業主行動計画推進委員会の役割】

- ア 行動計画、子育て支援、ワーク・ライフ・バランスの推進に関連する各種制度について、課長会議、各種研修会、グループウェア等を通じて全職員に周知する。
- イ 職員の意識啓発を図るため、子育てに関連する各種制度等の研修会を開催する。

2 妊娠中の母親とおなかの子どもへの配慮

妊娠中の職員の健康に配慮し、時間外勤務や重量物を取り扱う業務など、母体への影響に配慮した対応が必要です。

また、妊娠が判明したら、できるだけ早い時期に所属長に申し出し、職場における健康配慮のため、所属長や同僚への理解と協力を得ることが重要です。

【所属長の役割】

- ア 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- イ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて時間外勤務を命じない。
- ウ 妊娠中の職員のために設けられている特別休暇制度について説明する。

【職員の役割】

- ア 妊娠が判明したら、できるだけ早い時期に所属長に申し出る。

3 子どもの出生時における男性職員の休暇等の取得の促進

男性職員が家事、育児、介護等の家庭生活に関わることは、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非常に有益です。

子育ての始まるの時期は、親子で過ごすスタートの時であり、その中で父親となった自覚を醸成し、また喜びを実感できる素晴らしい時間でもあります。

このことから、全ての男性職員に対し、子どもが生まれた際の「配偶者出産休暇」及び「妻の産後等の期間中の育児参加休暇」並びに「育児休業」等について取得を促進します。

【所属長の役割】

- ア 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を行えるよう、所属職員への理解と協力を促す。
- イ 所属長は父親となる男性職員に対し、「配偶者出産休暇」、「育児参加のための休暇」、「育児休業」及び「育児のための部分休業」について、本人の意向を確認した上で、取得を促す。

【特定事業主行動計画推進委員会の役割】

- ア 仕事と育児や介護等の両立を支援する各種制度（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「ワーク・ライフ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更新し、職員の休暇取得を促進する。
- イ 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とその上司の経験談などを職員に周知するなど、職員のキャリア形成における重要性も合わせ、育児休業を取得する雰囲気の醸成に努める。

【目標1（子どもの出生時等における男性職員の休暇）】

【目標①】

令和11年までに、制度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%にする。

【目標②】

令和11年度までに、制度利用可能な男性職員の2週間以上の育児休業取得割合を85%以上（※1）にする。

※1 内閣官房「こども未来戦略」（令和5年12月策定）における目標値と同じ。

4 育児休業等を取得しやすい環境の整備

子育てと仕事を両立させ、職員の能力や経験を引き続き職場で活かせるよう、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを推進する。

【所属長の役割】

- ア 育児休業や部分休業の取得の申し出があった場合は、業務分担の見直しを行うとともに、必要に応じ各種任用制度の活用を考慮し代替職員の配置を検討する。
- イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成を図るため、職員本人の了承のもと、父母になる予定、又は父母になったことを所属職員に報告する。

【特定事業主行動計画推進委員会の役割】

- ア 「育児休業者復帰支援プログラム」を活用し、育児休業中の職員が円滑に職場復帰できるよう支援する。

5 時間外勤務の縮減

限られた時間内で最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境づくりに向け、ワーク・ライフ・バランスを実現することが不可欠です。

また、職員の心と身体の状態を維持するためにも時間外勤務の縮減は必須です。

仕事中心の生活パターンや意識を改め、家庭生活、地域活動、子育てや介護等、一人ひとりの職員が社会の中で必要とされていることの再認識も必要です。

【所属長の役割】

- ア 所属職員の勤務状況を個別に把握し、時間外勤務の適正な管理を行うとともに、時間外勤務縮減の取組の重要性について職員の意識啓発を図る。
- イ 所属職員に時間外勤務を命令する際は、業務の必要性、緊急性を十分判断し、必要最小限の命令とする。
- ウ 対象となる期間の子どもを養育する職員に対し、時間外勤務の免除や深夜勤務・時間外勤務の制限に関する制度の周知・徹底を行う。
- エ 定時退庁に向け、所属長は業務の進捗状況を把握し、計画的な業務の推進に努めるとともに、職員への声かけなど、定時退庁しやすい職場環境づくりに取組む。
- オ 所属職員の適正な労務管理を行う。

【職員の役割】

- ア 効率的に事務執行する。
電子メール、Web 会議等を活用し、会議、打合せ及び移動に費やす時間を最小限とするなど、常に時間の有効活用を認識し、勤務時間内に業務を終わらせる意識を持つ。

【特定事業主行動計画推進委員会の役割】

- ア 定時退庁日等の実施にあたり、周知徹底を図る。
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、掲示板、庁内放送等で定時退庁を促す。
- イ ワーク・ライフ・バランス推進月間の取組
8 月を「ワーク・ライフ・バランス推進月間」として設定し、働き方改革の取組を積極的に実施する。
- ウ 各職場の時間外勤務の状況把握と縮減への取組
各職場の時間外勤務の状況を随時把握するとともに、時間外勤務が多い職場については所属長にヒアリングを行い、時間外勤務の要因を分析し縮減に向けた取組を推進する。

【目標 2（時間外勤務縮減）】

【目標①】

職員一人当たりの月平均時間外勤務時間を 13 時間以内とする。

【目標②】

時間外勤務の上限時間（1 月・1 年）を超える職員を 0 人にする。

1 箇月の上限時間	1 年の上限時間
4 5 時間	3 6 0 時間 (月平均 3 0 時間)

※ 4 5 時間を超えて時間外勤務を命ずる月数：1 年につき 6 箇月以内

6 休暇の取得の促進

時間外勤務の縮減とあわせて、休暇を取得しやすい職場環境づくりは、ワーク・ライフ・バランスの推進に欠かせません。

また、休暇を利用し、地域活動、子育てや介護、自己研鑽等への取組を理解し、支援していく必要があります。

全ての職員が必要なときに休みが取れる職場環境を実現し、年次休暇の取得を促進します。合わせて、円滑なワークシェアリング、更なる業務の効率化を進めます。

【所属長の役割】

- ア 所属長は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を促す。
- イ 各職場において年次休暇計画表を作成し、職員の計画的な年次休暇の取得を促す。
- ウ 職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内で業務の調整・割振りを行う。
- エ 子の看護休暇について、職員に制度を周知するとともに休暇を希望する職員が円滑に休暇取得できる職場環境を整える。
- オ 子の看護休暇の対象とならないケースでも、子どもの学校行事や家族の記念日等において年次休暇の取得促進を図る。
- カ 子どもの長期休業に合わせ連続した休暇の取得促進を促す。

【職員の役割】

- ア ワーク・ライフ・バランスと年次休暇の取得について、その重要性を認識し、仕事と仕事以外の時間の切替えとバランスの取れた時間の使い方を意識する。
- イ 年次休暇の取得を考慮した上での計画的な業務遂行に努める。

【特定事業主行動計画推進委員会の役割】

- ア 年次休暇の取得率が低い職場の所属長にヒアリングを行い、取得率の向上を図る。

【目標3（年休休暇の取得）】

【目標①】

職員の年次休暇の平均取得日数を、令和11年までに12日以上にするとともに、少なくとも全職員が年5日以上取得する。

7 女性職員の配置・育成・登用

(1) 事務局

令和6年4月1日現在の女性職員割合は15.4%（39人中6人）であり、また管理職における女性職員は14.3%（7人中1人）です。

当広域連合事務局の職員は、広域連合独自に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組織されています。女性職員を含めた職員の配置は、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

令和6年4月1日現在の女性職員割合は3.7%（217人中8人）であり、また管理職における女性職員は、おりません。

女性を含めた多様な経験を有する職員が住民サービスを提供することによって、災害時や救急の現場で、住民への対応力が向上し、住民サービスの向上が図られます。

総務省消防庁は、200人規模の消防本部の数値目標として、令和8年度当初までに女性職員の割合を3.2%として示しています。

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。

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。

【事務局総務課・消防本部総務課の役割】

- ア 係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた計画的な人材育成を引き続き実施する。
- 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う。
- ウ キャリア形成に関する意識醸成を図るため、外部機関での研修を含めた研修への参加を推進する。
- エ 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る。
- オ 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する。
- カ 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る。

【目標4（女性職員の配置）】

【目標①】

事務局

計画期間内において、継続的に一定割合の女性職員及び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11年度までに、消防職員に占める女性割合を4.0%以上とし、かつ女性職員数を10人以上とする。また、消防司令（係長職・課長補佐職）相当職以上となる女性職員の割合を0.4%以上とし、女性職員の育成を継続的に進める。

8 ワークライフバランスの推進や固定的な性別役割分担意識の解消のための取組

職場内にかかわらず、性別により偏った仕事が行われるなど子育てと仕事の両立を妨げるような意識や環境は改善されなければなりません。

また、こうした事態を含め、子育てと仕事を両立していく上での悩み事などを気軽に相談できる環境を整備し職場環境の改善を進めます。

【事務局総務課・消防本部総務課の役割】

- ア 職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるよう「ワーク・ライフ・バランスの推進」や、固定的な性別役割分担意識の是正等について意識啓発を行う。
- イ 「子育てと仕事の相談」の窓口を開設し、職員が相談できる環境を整備する。
- ウ セクシュアル・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するための研修会を計画的に実施するとともに、職員が相談できる窓口について周知する。
- エ 子育てをしている職員の異動に関し、子育てと仕事の両立を妨げることがないように配慮する。

9 地域活動等を通じての子育て

子育ては家庭や学校だけでなく、地域のいたところが現場です。

子ども連れの方が安心して当広域連合の施設を利用できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの整備やベビーベッドの設置に配慮します。

また、職員に対する子育て支援だけでなく、地域の方々の子育て支援や、職員の地域における子育て支援活動等への参加を支援します。