

次世代育成支援対策推進法に基づく
上田地域広域連合特定事業主行動計画

(令和2年度～令和6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	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	2
4	特定事業主行動計画推進委員会事務局	3
5	所属長の役割	3
6	親としての職員の役割	3
7	職員の役割	4
IV	具体的な取組事項	5
1	子育てに関連する各種制度の周知と意識啓発	5
2	妊娠中の母親とおなかの子どもへの配慮	5
3	子どもの出生時における父親となる男性職員の休暇等の取得の促進	6
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	7
6	休暇の取得の促進	8
7	職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組	9
V	地域活動等を通じての子育て	9

I はじめに

急速な少子化の進行並びに地域及び家庭を取り巻く情勢の変化にかんがみ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備するため、国、地方公共団体、事業主などさまざまな主体が社会を挙げて取り組むことを目的として、「次世代育成支援対策推進法」が10年間の時限立法として平成15年7月に制定され、その後令和6年度まで10年間延長されました。

この法律において、地方公共団体は行政機関としての行動計画を策定するとともに、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と家庭の両立等に関する行動計画（特定事業主行動計画）を策定することとされました。

上田地域広域連合では、職員全体が次代の社会を担う子どもたちの誕生とその育成の必要性を理解し助け合うとともに、仕事中心の父親像、母親中心の子育ての考え方を見直し、親として子どもたちと十分に触れ合いながら子育てができるよう支援するため、令和6年度までを期間とする上田地域広域連合特定事業主行動計画を策定しました。

地域住民の行政に対するニーズは、年々多様化、複雑化していますが、職員が全力で職務を遂行する中で、職員の子育てと仕事を両立できる職場環境の整備が図れるよう任命権者として行動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7年3月31日までの5年間を計画期間とします。

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

この計画に盛り込まれた事業を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、計画の実施状況、目標達成状況を検証するとともに、実施主体として年間の事業実施計画を立案し、実施します。

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。

5 所属長の役割

この計画は、職場において所属長が中心となり推進します。

所属長は、各種制度の周知や休暇取得の促進を図り、所属職員がお互いに理解と協力がしやすい職場環境の整備を進めます。

6 親としての職員の役割

父親も母親も、仕事と子育ての両立を図るため、お互いに協力して育児に取り組みます。

父親・母親になると分かたら、できるだけ早い時期に所属長に申し出ます。子どもたちと十分触れ合いながら子育てを進めるためには、周囲の理解と協力を得ることが必要です。

また、保育園・幼稚園や小学校の行事等に積極的に参加するため、常に時間を意識し、計画的・合理的に仕事を進めます。

7 職員の役割

職員は、父親・母親となった職員が積極的に育児に参加できるよう、お互いに協力し助け合い、育児に参加しやすい雰囲気づくりに取り組むことが必要です。

また、次世代育成支援のみならず、仕事と家庭生活の両立を図るためにも、効率的な仕事ができるよう職員自らが仕事に対する姿勢を見直します。

IV 具体的な取組事項

1 子育てに関連する各種制度の周知と意識啓発

妊娠、出産、育児を支援する各種制度について、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よく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は、当事者である職員だけでなく、地域や社会経済にとってもどれだけ大切であるか、職場全体で深く認識するために子育てに関する情報の提供や意識啓発を行います。

【所属長】

- ア 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・手続きについて説明を行う。
- イ 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。

【総務課（事務局総務課・消防本部総務課（以下同じ。））】

- ア 行動計画、子育て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 男性職員の意識改革を図るため、育児参加の重要性や子育てに関連する各種制度を理解する研修会等を実施する。

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、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ます。

【所属長】

- 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】

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父親となる男性職員の休暇等の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者とともに育児を行うため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の「①配偶者出産休暇」並びに妻の産後等の期間中の「②育児参加休暇」及び「③育児休業等」について取得を促進します。

【所属長】

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す。

- ① 配偶者出産時における男性職員の特別休暇（2日以内）の取得を促進する。
- ② 男性職員の育児参加のための特別休暇（5日以内）の取得を促進する。
- ③ 男性職員の育児休業及び育児のための部分休業の取得を促進する。

職場全体で父親の育児参加の必要性を理解するとともに、育児参加しやすいように職場内での協力体制を確立し、父親となった男性職員が特別休暇及び育児休業を希望どおりに取得できるようにする。

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していくために、安心して育児休業等を取得できるようにします。

【所属長】

- 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等の活用により代替職員を配置する。
- イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成を図るため、職員が父母になる予定や、父母になったことを本人了承のもと、所属職員に報告する。

【総務課】

育児休業中の職員が円滑に職場復帰できるよう「育児休業者復帰支援プログラム」を策定し実施する。

5 時間外勤務の縮減

子どもとの毎日のスキンシップやコミュニケーションを通じて子どもも親も成長するものであり、時間外勤務が多く家庭で過ごす時間が少ないことは好ましいことではありません。

また、家族と触れ合う時間を増やすためにも、職員自身が健康であることが必要となります。人間らしい社会生活を営み、職員の心と体の健康を維持するためにも時間外勤務の縮減に取り組むことが重要であり、仕事中心の生活パターンや意識を改め、家庭生活や地域活動にも重きを置いたものへと変えることで、子育てと仕事の両立しやすい環境となります。

【所属長】

- 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り組み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、必要最小限の命令を行う。
- ウ 3歳未満の子どもを養育する職員の時間外勤務の免除に関する制度の周知・徹底を行う。
- エ 小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する制度の周知・徹底を行う。
- オ 定時退庁日は、所属長が率先して退庁できるよう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配慮する。

【職員】

- ア 事務の簡素合理化を推進する。
 - ① 新たに事業等を実施する場合、目的、効果、必要性等について十分検討し、併せて、既存の事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
 - ② 各種事業及び行事等について、地域住民や関係団体との協働を推進するとともに、行政が行うべきものであるかどうか十分吟味し実施する。
 - ③ 電子メール等を活用することにより、会議、打合せ等は必要最小限とし、常に時間を意識し有効活用するよう意識改革を行う。

【総務課】

- 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、グループウェアの掲示板、庁内放送等で定時退庁を促す。
- イ 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。

6 休暇の取得の促進

子育て中の職員は、子どもの健康診断や学校行事など年次休暇等を必要とする機会が増えます。日常に加え男性職員が休暇を取得し家事や育児を行うことは、父親としての責任感の醸成だけでなく、配偶者の育児の負担を軽減させる効果もあります。更に、休暇の取得により親子の触れ合いも増え、子どもの成長にもプラスとなります。

職場全体で休暇を取得しやすい環境づくりを行っていくことが、子育てと仕事の両立につながっていきます。

【所属長】

- 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指導する。
- 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進する。
- ウ 職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の相互応援体制を整備する。
- エ 子どもの看護を行うための特別休暇について、職員に周知を図るとともに取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備する。
- オ 子どもの学校行事や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- カ 家族の誕生日等の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
- キ 子どもの長期休業に合わせた連続した年次休暇の取得促進を図る。

【職員】

- ア 年次休暇の取得に対する意識改革を進め、年次休暇を取得しやすい意識の醸成を図る。
- イ 年次休暇の取得を前提とした計画的な業務遂行に努める。

【総務課】

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。

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 女性活躍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。

7 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

性別により偏った仕事が分担されるなど子育てと仕事の両立を妨げるような環境や意識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。

【総務課】

- 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等の是正について、情報提供を通じて意識啓発を行う。
- 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・ハラスメント等の防止の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配慮する。

V 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、地域のいたるところが現場です。

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。