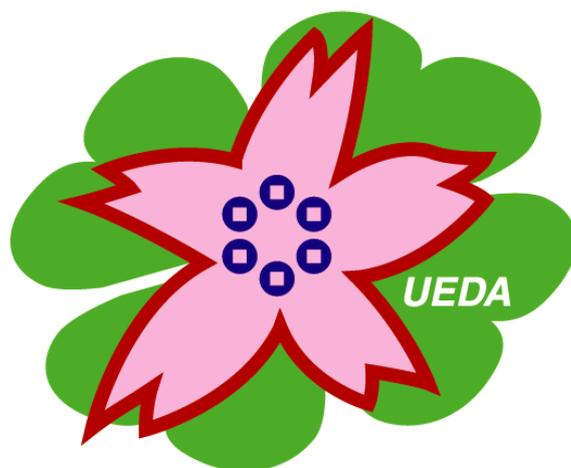


上田市特定事業主行動計画

第三次計画（前期計画）

～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～



令和7年3月

上 田 市

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	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プロジェクトチーム	3
	4 特定事業主行動計画推進プロジェクトチーム事務局	3
IV	具体的な取組事項	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 育児休業等を取得しやすい環境の整備	5
	4 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
	5 時間外勤務の縮減	6
	6 休暇の取得の促進	7
	7 女性職員の配置・育成・登用	8
	8 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
	9 子育て環境の充実	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（平成15年法律第130号。以下「次世代法」という。）」が10年間の時限立法として平成15年7月に制定されました。

法律の制定を受け、上田市では平成18年12月に平成22年度までを期間とする上田市特定事業主行動計画 第一次計画（前期計画）を、平成23年3月には平成26年度までを期間とする第一次計画（後期計画）を策定し、職員の仕事と子育ての両立の推進に取り組んできました。

この法律が令和6年度まで10年間延長されたことから、平成27年3月には令和元年度までを期間とする第二次計画（前期計画）を、令和2年3月には令和6年度までを期間とする第二次計画（後期計画）を策定し、職員の仕事と子育ての両立の推進のみならず仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）という視点も踏まえながら、より一層の次世代育成支援に取り組んでまいりました。

他方、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ため、「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。）」が10年間の時限立法として平成27年8月に制定されました。

上田市では、女性の活躍をより一層推進するとともに、全ての職員の働き方の意識改革を図るため、平成28年3月に、平成31年度までを期間とする女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（前期計画）を、さらに、令和2年3月に、令和7年度までを期間とする行動計画（後期計画）を策定し、計画の推進に取り組んできました。

この度、次世代法に基づく特定事業主行動計画が令和6年度末で計画期間の満了を迎え、また、令和6年5月の法改正により、次世代法が令和16年度まで10年間、再度延長されたことから、本計画を改訂することとしました。

なお、改訂にあたり、取組事項の共通点が多い女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と計画期間を合わせて統合し、計画内容の見直しを行っています。

市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、また、全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、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7年3月21日

上田市長
上田市議会議長
上田市選挙管理委員会
上田市代表監査委員
上田市教育委員会
上田市公平委員会
上田市農業委員会

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年間の計画期間とし、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

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（上田市長、上田市議会議長、上田市選挙管理委員会、上田市代表監査委員、上田市教育委員会、上田市公平委員会、上田市農業委員会）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
上田市長	総務部総務課長
上田市議会議長	議会事務局次長
上田市選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局長
上田市代表監査委員	監査委員事務局長
上田市教育委員会	教育委員会事務局教育総務課長
上田市公平委員会	公平委員会事務局長
上田市農業委員会	農業委員会事務局長

3 特定事業主行動計画推進プロジェクトチーム

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プロジェクトチームを設置し、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。

選出区分	選出区分
総務課長	上田市監査委員事務局代表
人権共生課長	上田市農業委員会事務局代表
子育て・子育て支援課長	女性管理職代表
上田市上下水道局代表	保育士代表
上田市議会（公平委員会）代表	技能労務職員代表
上田市教育委員会代表	上田市職員労働組合代表
上田市選挙管理委員会事務局代表	

4 特定事業主行動計画推進プロジェクトチーム事務局

総務部総務課に設置し、職員からの相談窓口とします。

IV 具体的な取組事項

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、育児の支援や、ワーク・ライフ・バランスの推進に関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。

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積極的に行うことで、職員全体の理解を深めるとともに職場の協力体制を構築し、子育てと仕事の両立を促進します。

【所属長】

- 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、理解を深める。
- イ 自らが積極的に休暇を取得するなど、率先してワーク・ライフ・バランスの実践に努め、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む。
- ウ 子育てに関連する各種制度について「仕事と育児・介護の両立支援情報パンフレット」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プロジェクトチーム】

- 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、各種通知等を通じて全職員に周知する。
- イ 男性職員の意識啓発を図るため、育児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や各種制度、手続きについて説明する。

【職員】

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 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】

ア 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」を実施する。

4 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

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、全ての男性職員に対し、子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について取得を促進します。

【所属長】

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プロジェクトチーム】

ア 仕事と家庭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「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し、育児休業を取得する雰囲気醸成に努める。

令和11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%にする。

令和11年度までに、制度が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。

5 時間外勤務の縮減

全ての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、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。

プライベートの時間を増やし、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、長時間勤務の縮減に努めます。

【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、必要最小限の命令を行う。
- ウ 対象となる期間の子どもを養育する職員の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。
- オ 勤怠管理システムを活用し所属職員の適正な労務管理を行う。

【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、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、市民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、Web会議等を活用することにより、会議、打合せ等は必要最小限とするなど、常に時間を有効活用し、勤務時間内に業務を終わらせるという意識を

持つ。

【特定事業主行動計画推進プロジェクトチーム】

ア 定時退庁日等の実施にあたり、周知徹底を図る。

- ① 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とともに、毎月第3水曜日には安全衛生委員会による職場巡回・消灯を行う。

イ ワーク・ライフ・バランス推進月間の取組

- ① 「ワーク・ライフ・バランス推進月間」を設定し、働き方改革の取組を積極的に実施する。

【総務課】

ア 各職場の時間外勤務の状況把握と縮減への取組

- ① 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。

計画期間中の職員の時間外勤務について、上田市職員の勤務時間及び休暇等に関する条例施行規則に定める時間及び月数の上限を超える職員を0人にする。

項目	1箇月の上限時間	1年の上限時間
原則	45時間	360時間
例外（他律的業務の比重が高い所属）	80時間※	720時間

※45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、休暇の取得しやすい職場環境づくりを進めることは、子育てと仕事の両立やワーク・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、子ども・子育てに関する地域活動へ積極的に参加するなど、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を実現し、休暇の取得を促進します。

【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、必要に応じ年次休暇計画表を作成するなどし、計画的な年次休暇の取得を指導する。

イ 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。

ウ 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。

エ 子の看護休暇の対象とならない子どもの学校行事や家族の記念日等における年次休暇の取得促進を図る。

オ 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。

【特定事業主行動計画推進プロジェクトチーム】

- 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。

令和11年までに、職員の年次休暇の平均取得日数を年14日以上にするとともに、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

管理職に占める女性職員の割合は平成27年度1.8%から令和6年度14.0%と徐々に上昇しており、令和5年には、後期計画における目標値である14.3%を超える15.3%を達成していますが、男性職員に比べると依然として低く、またその数は、女性職員全体の2.6%ほどの状況です。

そのため、まず管理職の前段階となる係長、課長補佐などの各役職段階における人材プールを計画的に形成し、管理職に占める女性割合を段階的に引き上げます。

【総務課】

- 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 女性職員を対象とした研修を実施し、キャリア形成に関する意識をより一層高めるとともに、女性管理職等と女性職員の懇談会を定期的を開催する。
- エ 国や他自治体への派遣、自治大学校、市町村アカデミー等の外部研修機関での研修など、女性職員のキャリア形成に積極的に取り組む。
- オ 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。

令和11年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和6年度の実績（14.0%）から4.0%引き上げ、18.0%以上にする。

8 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、職場内の協力体制の構築、固定的な性別役割分担意識等の是正について意識改革を行う。
- 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 子育て環境の充実

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。安全で安心できる職場環境の整備はもちろんのこと、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を推進していく必要があります。

また、事業主として、機会を捉えて子どもの成長にプラスとなるような触れ合いの場を提供します。

【職員】

- ア 外部からの来庁者の多い施設において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド、授乳室の設置等を計画的に行う。
- イ 子どもが参加する地域の活動に対して、市の敷地や施設の利用に配慮する。
- ウ 市民を対象に実施する行事等は家族での参加がしやすい内容とするなど、子どもとの触れ合いの機会を増やす。
- エ 子どもを連れた人が気がねなく市の施設に来ることができるよう、親切な対応や声がけ等の心のバリアフリーの取組を推進する。
- オ 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等へ積極的に参加する。

【特定事業主行動計画推進プロジェクトチーム】

- ア 「家庭の日」（毎月第3日曜日）の普及啓発に努め、子どもと触れ合う機会の充実を促す。