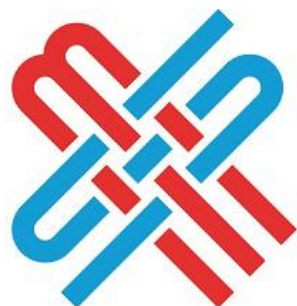


次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

南信州広域連合 特定事業主行動計画

第2期



**minami
shinshu**

令和3年2月

令和8年2月 一部改訂

はじめに

平成 15 年 7 月施行の次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づき、国、地方公共団体及び企業等の事業主は、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境整備に取り組むこととされました。

また、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。）に基づき、国、地方公共団体及び企業等の事業主は、労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備や、女性の職業生活における活躍を推進する取組みを実施することとなりました。

それを受けて、南信州広域連合においても、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を、「南信州広域連合特定事業主行動計画」として一体的に策定しました。

計画期間である 5 年間の状況及び社会情勢を基に、本計画の内容を見直し第 2 期として計画を更新します。

本計画を通じて、女性職員の育成・登用を始め、多様な人材を活かす組織運営を進めることで、子育てや介護を担う職員だけでなく、男女ともに全ての職員が、責任と誇りを持って健康でいきいきと働き、意欲と能力の向上を最大限に発揮できる職場環境づくりを進めていきます。

令和 8 年 2 月 25 日

特定事業主

南信州広域連合長
南信州広域連合議会議長
南信州広域連合選挙管理委員会
南信州広域連合代表監査委員
南信州広域連合消防長

1 計画期間

本計画は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。
なお、計画期間であっても、社会情勢等に合わせ必要に応じて本計画の見直しを図ります。

2 対象職員

本計画は、南信州広域連合の職員（非常勤の特別職を除く）を対象とします。

3 計画の推進に向けた体制整備等

- (1) 本計画を効果的に推進するため、事務局総務課長、飯田環境センター事務長、消防本部総務課長を行動計画推進責任者とします。
- (2) 本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について、事務局総務課庶務係、飯田環境センター庶務係、消防本部総務課職員係で協議を行い、その結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを図ります。
- (3) 仕事と子育ての両立についての相談、情報提供を行う窓口を設置します。
 - ・事務局及び環境センターの窓口 → 事務局総務課庶務係
 - ・飯田広域消防の窓口 → 消防本部総務課職員係

4 計画の推進に向けた数値目標

当広域連合の現状を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、次のとおり目標を設定します。この目標は、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について

①事務局・飯田環境センター

令和7年4月1日現在の女性職員割合（会計年度任用職員を除く）は9.5%（21人中2人）です。

当広域連合の事務局及び飯田環境センターの職員は、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、主に構成市町村からの派遣職員により構成されています。令和6年度から女性職員の派遣をいただき、割合が増加しています。女性職員の配置は、派遣元の市町村に委ねられているため、引き続き構成市町村と調整を図り女性職員を確保する必要があります。

【目標】

計画期間内において、女性職員を1人以上継続的に確保するよう努めます。

②飯田広域消防

令和7年4月1日現在の女性職員割合（会計年度任用職員を除く）は2.7%（221人中6人）です。

飯田広域消防の令和2年度から7年度までの職員採用試験では、総受験者数135人中、女性受験者は9名（6.7%）でした。

女性受験者の拡大のためのPR活動等が必要です。

【目標】

令和12年度末までに、消防職員の採用試験における女性の受験者数を引き上げ、受験者総数に占める女性の割合を10%以上にします。

(2) 長時間労働の是正等について

集計開始以来、月45時間を超えて時間外勤務をした職員が一定数いました。

ワークライフバランス推進の観点からも、時間外勤務の縮減に取り組み、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を見直す必要があります。

また、集計開始以来、全職員が年次休暇を年5日以上取得できた年がありません。計画的に休暇を取得し、仕事と生活の調和をとる必要があります。

【目標】

計画期間内において、時間外勤務時間が労働基準法で定める上限の原則である月45時間を超えないようにします。

令和12年度末までに、全職員が年次休暇を年5日以上取得できるように促進します。

(3) 仕事と家庭生活の両立支援について

男性職員における配偶者出産休暇の取得率は集計開始以来80%前後で推移しており、目標数値の100%が達成できていない状況です。

男性職員が家事、育児、介護等に参加することで、女性の活躍の機会を広げることにつながるため、男性職員の家庭生活への関わりに対する意識を改革し、仕事と家庭生活の両立を図ることが必要です。

【目標】

令和12年度末までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%にします。また、配偶者の出産に伴う子の養育休暇（育児参加休暇）及び年々取得者が増えている産後パパ育休の取得に向けて、より一層制度の周知を行い取得の促進を図ります。

5 目標を達成するための具体的な取組み

前記4で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施します。

(1) 女性職員の配置及び登用関係における取組み

・事務局及び飯田環境センターでは、構成市町村から女性職員が派遣されるよう、構成市町村と調整を図ります。

・飯田広域消防では、消防職員採用試験における女性受験者の拡大に向けた取組みとして、高校、大学、専門学校等の女性を対象としたガイダンス及び採用説明会の開催等につ

いて検討を行います。さらに、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを広報誌、ホームページ等で広報します。

- ・男女ともに仕事と育児・介護等を両立しやすい環境の整備が進んでいますが、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合や男女の給与の額の差異等の残された課題があります。このため、女性について、健康上の課題により昇進や管理職になることを断念するなどキャリア形成の妨げとならないよう、職場において女性の健康上の特性に係る取組みを行います。

- ・女性の健康上の特性への理解を深めるため、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組みや、女性が相談しやすい体制づくりを行います。

- ・庁舎の改築等を行う際は、女性職員専用のスペースを設け、女性職員の働く環境整備に努めます。

(2) 長時間労働の是正等に向けた取組み

- ・毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、管理・監督者（所属長のことをいう。以下同じ。）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、巡回指導を行い定時退庁の実施徹底を図ります。

- ・定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当部署が把握し、管理・監督者への指導の徹底を図ります。

- ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の時間外勤務などを制限する制度について周知徹底します。

- ・休日出勤等があった場合、管理・監督者は代休が取得できるよう計画的な出勤体制を形成します。

- ・長時間勤務よりも短時間で成果を出すことを評価できる組織風土を醸成し、時間外勤務縮減の取組みの重要性について、職員への意識啓発を図ります。

(3) 仕事と家庭生活の両立支援に関する取組み

- ・父親になる職員は、配偶者の負担軽減のためにも、積極的に育児に参加する必要があるため、子どもに係る特別休暇制度（配偶者出産休暇及び配偶者の出産に伴う子の養育休暇（育児参加休暇））を周知し、取得推進を図ります。

- ・管理・監督者は、父親になる職員又は父親になった職員に対して、特別休暇と合わせて年次休暇を積極的に取得するよう促し、家族の時間を大切にするよう配慮します。

- ・育児休業等に関する情報を提供し、制度の周知を図ります。特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知します。

- ・妊娠を申し出た職員と配偶者の妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度、手続きについて説明を行います。

- ・育児休業の取得の申出があった場合、各職場において業務分担の見直しを行い、支え合う職場環境づくりを推進します。

- ・人事配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、育児休業代替任期付職員などの活用による代替職員の確保を検討します。

- ・子どもの入学式、卒業式、予防接種実施日や授業参観日等の学校行事やPTA活動における年次休暇の取得促進を図ります。

- ・子どもの春休み、夏休み、冬休みに合わせた年次休暇の取得促進を図ります。

(4) その他の次世代育成支援対策に関する事項

- ・職員は、地域の一員として、地域の子どもや子育てをする家庭を温かく見守り、気遣いや手助けを行うとともに、地域活動等に積極的に参加、協力するよう促します。

- ・子どもを交通事故から守り、安全で安心して育てられるよう、職員に対して交通ルールの遵守と交通事故防止の徹底について、随時研修などを実施します。

(5) その他の女性の職場における活躍推進に関する事項

- ・女性職員を対象とした研修等への参加を積極的に促進し、意欲や能力の向上を図り、キャリア形成を支援し、管理・監督者にふさわしい人材を育成します。

- ・管理・監督者を対象とした外部研修等への参加を促進し、家庭生活と職業生活が両立し、女性が活躍できる職場環境をつくれる管理監督能力の向上を図ります。

(6) ワークライフバランスの推進に向けて

- ・職員全員が、仕事と生活の調和がとれ、やりがいや充実感を感じながら働くことができるよう、時間外勤務の縮減に取組み、働きやすい職場環境を整備します。

- ・管理・監督者は、時間外勤務が多い職員について、面談等を通じ、身体的・精神的な健康状態に配慮します。

- ・管理・監督者は、部下の業務進捗状況を把握し、効率的な業務遂行を支援します。

(7) 就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な事項

- ・性別にかかわらず、多様な職員がその能力を十分に発揮して活躍できる就業環境を整備します。

- ・セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等のハラスメントのない職場づくりを推進します。