

飯田市職員の仕事と生活の調和の推進に関する事業主行動計画
(次世代育成支援対策推進法に基づく第2次特定事業主行動計画)
(女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)

平成28年3月31日
平成29年3月31日一部改定

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

飯田市においては職員の「仕事と生活の調和」を実現するため、平成24年4月1日に「飯田市ワーク・ライフ・バランス労使宣言」を行い、①職場における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）理念の普及、②仕事と生活の調和のとれた働き方ができる環境づくり、③長時間残業を縮減し健康と生活に配慮した職場づくりの取組を進めている。

これは、少子高齢化や労働人口の減少、非正規労働者の増加や生活や家族のスタイルの変化等、我々の社会を取り巻く環境変化を踏まえ、若者が経済的に自立し、性や年齢等に関わらず誰もがやりがいや充実感を感じながら働き仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活を送る「仕事と生活の調和」を推進することが必要であるとの労使共通の認識のもと、その取組を進めることとしたものである。

ついでにはこの度、この取組をより実効性あるものとするため、目標を設定し期間を定めて着実にこれを実施するよう、事業主として本市職員の仕事と生活の調和の推進に関する行動計画を策定した。

また「仕事と生活の調和」の実現が、次世代育成支援の推進と密接に関連するものであり、併せて女性の職業生活における活躍の推進にも関連があることから、本行動計画を飯田市長、飯田市議会議長、飯田市教育委員会、飯田市選挙管理委員会、飯田市代表監査委員及び飯田市農業委員会が策定する次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づく第2次特定事業主行動計画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。以下「女性活躍推進法」という。）第15条の規定に基づく特定事業主行動計画として位置付け、一体的に取組むこととする。

第1 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

第2 計画の推進に向けた体制整備等

労使から選出した委員により構成するワーク・ライフ・バランス検討委員会（平成27年8月設置）において、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況の点検・評価等について検討を行うものとする。

なお、本計画は飯田市役所の全ての職場を対象とするものであるが、各職場等の状況を踏まえ、取組を進めるものとする。

第3 計画の推進に向けた数値目標

1 目標設定の考え方

次世代育成支援対策推進法に基づく当市の第1次特定事業主行動計画の目標達成の評価及び女性活躍推進法第15条第3項並びに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（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、市長部局、市議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局において、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い、目標を設定した。

2 数値目標

【凡例 次：次世代育成支援に関連 介：介護をする職員の支援に関連 女：女性活躍推進に関連】

- (1) 計画期間中、育児休業等を取得する男性職員の割合（平成26年度実績0%）を毎年5%以上とし、育児休業等を取得する女性職員の割合（平成26年度実績100%）は毎年100%を維持する。 **【次・女】**

注 取得率分母 男性：子の出生の届け出等があった職員数 女性：産前産後休暇を取得した職員数

- (2) 計画期間末までに、男性職員の配偶者出産休暇（平成26年度実績28.6%）及び配偶者の出産に伴う子の養育休暇（平成26年度実績0%）の取得率をそれぞれ50%以上とする。

【次・女】

注 取得率分母 子の出生の届け出等があった職員数

- (3) 計画期間中の毎年、職員一人あたりの月間平均の時間外勤務時間を、前年度実績を上回らない時間数とする（参考 平成26年度実績12.73時間）。 **【次・介・女】**

- (4) 計画期間中の毎年、職員の年次休暇の年間平均取得日数を10日以上とする（参考 平成26年実績5.8日）。 **【次・介・女】**

- (5) 計画期間末までに、仕事と生活の調和について満足している職員の割合を45%以上とする（参考 平成28年度の職員アンケート結果39.3%）。 **【次・介・女】**

- (6) 計画期間末までに、上位の職責を目指す職員の割合を33.9%以上とする（参考 平成28年度の職員アンケート結果24.8%）。 **【女】**

- (7) 計画期間末までに、仕事のやりがいに満足している女性職員の割合を66.7%以上とする（参考 平成28年度の職員アンケート結果64.5%）。 **【女】**

第4 取組内容

1 勤務環境の整備に関する事項

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮 **【次・女】**

妊娠中及び出産後の職員に対する配慮として、次の制度等について周知する。

ア 危険有害業務の就業制限

イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限

ウ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認

エ 業務軽減等

オ 通勤緩和

あわせて、出産費用の給付等の経済的な支援措置についても、周知する。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進 **【次・女】**

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を支援するため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに配偶者の出産に伴う子の養育休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進する。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解と協力が得られるための環境づくりを行う。

(3) 育児休業や介護休暇等を取得しやすい環境の整備等 **【次・介・女】**

育児休業、育児短時間勤務、育児のための部分休業又は介護休暇の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施する。

ア 男性の育児休業・介護休暇等の取得促進

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業又は介護休暇を取得することについての周知等、男性の育児休業・介護休暇等の取得を促進するための措置を実施する。

イ 育児休業・介護休暇等の周知

育児休業・介護休暇等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知する。

ウ 育児休業・介護休暇等経験者に関する情報提供

育児休業・介護休暇等を実際に取得した職員の体験談をまとめた冊子の配布等を行うことにより、育児休業・介護休暇等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業・介護休暇等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。

エ 育児休業・介護休暇等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業・介護休暇等に対する職場の意識改革を進め、育児休業・介護休暇等を取得しやすい雰囲気を醸成する。

オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。

カ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業や育児短時間勤務の請求があった場合に、部内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、臨時非常勤職員や任期付職員の採用等により代替職員の確保を図る。

キ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、勤務時間の割振りや職員駐車場の割当てに当たり保育園送迎等を行う職員に配慮する。

(4) 保育施設の設置等 **【次・女】**

職員のニーズも踏まえつつ、保育施設の整備等子育てを行う職員の支援方策の充実について検討を行った上で、適切な対応を図る。

(5) 時間外勤務の縮減 **【次・介・女】**

時間外勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、一層の取組を進めていく必要があり、時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深めるとともに、次に掲げる措置を実施する。

- ア 育児や介護をする職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知
育児や介護をする職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知する。
- イ 一斉定時退庁日等の実施
各職場の状況に応じ、定時退庁日を設定する等の更なる取組を行う。
- ウ 事務の簡素合理化の推進
業務の実態を踏まえ、業務量そのものの見直しや業務量に応じた人員の配置、年間を通じた業務量の平準化、事務処理機器の計画的な更新とIT化の更なる推進等による事務の効率化及び簡素化への取組を推進する。
- エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等
時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行う。
- オ 勤務時間管理の徹底等
職員の勤務状況の的確な把握、各機関の実情に応じた縮減目標の設定等、勤務時間管理の徹底を図る。

(6) 休暇の取得の促進 **【次・介・女】**

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。

ア 年次休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、各職場の実情に応じ、四半期ごと等の年次休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行う。

また、人事担当部局においては、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、その管理職等からのヒアリングや指導を行う等の必要な取組を行う。

イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季(7月から9月まで)等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得の促進を図る。

ウ 子どもの看護・家族の介護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護・家族の介護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の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 臨時非常勤職員への周知

臨時非常勤職員に対して、休暇制度の周知を図り、休暇の取得を促進する。

(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 **【次・介・女】**

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項 **【次】**

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の参加を支援する。

イ 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の参加を支援すること等に取り組む。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施する。

エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の参加を支援する。

(2) 子どもと触れ合う機会の充実

職員共済会の事業等、各機関におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみだけではなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。

3 その他の女性の職場における活躍推進に関する事項 **【女】**

(1) 女性採用の拡大

仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介等により、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報する。

(2) 女性職員の育成、登用

ア 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与を促進する。

イ 女性職員の相談に乗り助言する先輩職員の制度（メンター制度）の導入等を検討する。

ウ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことによる女性職員を含めた職員のキャリア形成を支援する。

(3) 女性職員の継続就業

育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発等の円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境を整備する。

(4) 管理職等を対象とした取組

女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組を行う。