

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の改定及び
平成28年度実績について

1 計画の概要

- (1) 名称 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
- (2) 策定日 平成28年3月31日 (平成29年3月31日一部改定)
- (3) 策定主体 職員の任命権者の連名
市長、市議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会
- (4) 位置付け ・飯田市ワークライフバランス労使宣言の事業主行動計画
・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
- (5) 計画期間 平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間
- (6) 対象 飯田市役所に任用される全ての職員（臨時非常勤職員を含む）
※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。

2 改定内容

計画の「第3 計画の推進に向けた数値目標」の「2 数値目標」中、(5)から(7)の部分を以下のとおり改定。

現行	改定
(5) 計画期間末までに、職員の仕事と生活の調和についての満足度を高める。[次・介・女] 注 満足度は28年度に実施する職員アンケートにより把握し、数値目標はその後改めて設定する。	(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高める。[女] 注 職員の割合は28年度に実施する職員アンケートにより把握し、数値目標はその後改めて設定する。	(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、女性職員の現在の職責に対する満足度を高める。[女] 注 満足度は28年度に実施する職員アンケートにより把握し、数値目標はその後改めて設定する。	(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]

※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

※改定の数値目標の説明

- (5) 職員の全体値39.3%のうち、女性職員の現状値38.0%を女性の全国値46.7%まで引き上げた場合、職員の全体値が45%となる。(参考 男性職員の現状値42.5%)
- (6) 職員の全体値24.8%のうち、女性職員の現状値12.2%を女性の全国値28.3%まで引き上げた場合、職員の全体値が33.9%となる。(参考 男性職員の現状値41.5%)
- (7) 女性職員の全体値64.5%のうち、30代の現状値56.1%を40代の現状値66.3%まで引き上げた場合、女性職員の全体値が66.7%となる。なお、男性職員の全体値は61.4%であるが、女性職員の全体値である66.7%を目指していく。

(裏面あり)

3 計画の数値目標及び平成28年度実績

	項目	目標値	実績			備考
			H26(参考)	H27(参考)	H28	
(1)	育児休業等を取得する男性職員の割合	計画期間中、毎年5%以上	0.0%	1.2%	1.1%	取得率分母は子の出生の届け出等があった職員数
	育児休業等を取得する女性職員の割合	計画期間中、毎年100%	100.0%	100.0%	100.0%	取得率分母は産前産後休暇を取得した職員数
(2)	男性職員の配偶者出産休暇の取得率	計画期間末までに、50%以上	28.6%	13.9%	40.0%	取得率分母は子の出生の届け出等があった職員数
	男性職員の配偶者の出産に伴う子の養育休暇の取得率	計画期間末までに、50%以上	0.0%	5.7%	17.1%	取得率分母は子の出生の届け出等があった職員数
(3)	職員一人あたりの月間平均の時間外勤務時間	計画期間中、毎年、前年度実績を上回らない時間数	12.73時間	11.34時間	11.43時間	
(4)	職員の年次休暇の年間平均取得日数	計画期間中、毎年、10日以上	5.8日	6.1日	7.0日	
(5)	仕事と生活の調和について満足している職員の割合	計画期間末までに、45%以上	—	—	39.3%	H28は職員アンケート結果
(6)	上位の職責を目指す職員の割合	計画期間末までに、33.9%以上	—	—	24.8%	H28は職員アンケート結果
(7)	仕事のやりがい満足している女性職員の割合	計画期間末までに、66.7%以上	—	—	64.5%	H28は職員アンケート結果

4 目標達成に向けた取組み

- (1) 業務の優先順位付けや廃止縮小、民営化・委託化、多様な任用の活用等、所属内のマネジメント（部内や課内における業務の平準化や人員配置の変更を含む）を基本とし、業務量の増減に応じた適正な職員配置を実現するなかで、時間外勤務の縮減を図っていく。
- (2) 特に3の(2)については、制度が浸透していないと推測されることから定期的に周知を行う。また、係長職以上は、職場内において対象となる職員に対し制度利用を呼びかけるとともに、業務の調整等に配慮する。管理職においては休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。
- (3) 女性活躍推進に関連する事項の取組については、管理職に必要なマネジメント能力等を高めるための研修、キャリア形成を支援する講義等の開催のほか、女性管理職と女性職員が気軽に懇談する機会を設けて、モチベーションの向上を図る。
- (4) 時間外勤務削減等について全庁を挙げて取り組むため、部局等、課等、係等单位で具体的な取組について検討し実践する。

5 計画及び計画の進捗状況等の公表

- (1) 計画改定の公表 飯田市ウェブサイトにて公表を予定
- (2) 進捗状況等の公表 年1回、数値目標の達成状況等について飯田市ウェブサイトにて公表を予定