

第2次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3次特定事業主行動計画)

(女性活躍推進法に基づく第2次特定事業主行動計画)

令和3年3月

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

I はじめに

平成15年7月、急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化が著しい状況の中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的とした次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律は、地方公共団体を特定事業主と位置付け、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ特定事業主行動計画の策定を義務付けています。また、平成27年8月には、働きたいという希望を持つ全ての女性の活躍を推進するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立し、地方公共団体は、女性の採用・登用などの状況を把握し、課題分析をした上で行動計画を策定・公表することが義務付けられました。

飯田市では、平成24年4月に「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きました。

平成28年3月には、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第15条の規定に基づく特定事業主行動計画として「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」（以下「事業主行動計画」という。）を策定し、職場における仕事と生活の調和に関する取組を一体的に推進しています。

平成31年4月には働き方改革関連法が施行されました。日本社会が直面している人口減少と労働力不足を解消するために、労働環境を改善し、生産性を向上させる取組が求められています。労働力不足を改善するためには、出生率の増加、女性・高齢者の就職推進、一人ひとりの労働生産性の向上が不可欠であり、そのためにはワーク・ライフ・バランスの実現が必要であると言われています。

また、令和2年6月施行の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律により、職業生活に関する機会の提供と職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する目標を事業主行動計画に定め、働き方改革の推進や男性の家庭生活への参加促進等について、主体的かつ積極的に取り組むことが望ましいとされています。

さらに、令和2年12月に閣議決定された国の第5次男女共同参画基本計画においては、地方公務員の男性の育児休業取得率について令和7年までに30%の成果目標が設定されたところです。

このようなことから、令和3年度から令和7年度までを期間とする第2次事業主行動計画を定め、職員が性別に関わらず働きやすく、働き方改革やキャリア形成を行える環境づくりに取り組むとともに、協力しあいながら生活と仕事の両立を実現し、一人ひとりが能力を十分に発揮できる組織づくりを積極的に進めていきます。

II 取組内容

飯田市役所で働く全ての職員が、ワーク・ライフ・バランスが実現できていると実感し、いきいきと働きがいを持って仕事に取り組むことができるよう、以下のことに取り組みます。

1 仕事と生活の両立に関する取組

(1) ワーク・ライフ・バランスと働き方改革に関する意識の醸成

- ・ワーク・ライフ・バランスと働き方改革に関する研修等を通じて、職員の意識の醸成を図ります。

- ・所属長は、常に所属職員の仕事の進め方や勤務実態等を点検し、全所属職員のワーク・ライフ・バランスの推進と働き方改革の推進に努めます。
- ・職員は、常に業務改善を心がけ、必要に応じて業務改善を行い、職場のワーク・ライフ・バランスの推進と働き方改革の推進に努めます。

(2) 長時間労働の縮減と健康の維持

① 定時退庁の徹底

- ・所属長は、率先して定時退庁するように努めるとともに、所属職員が定時退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ・引き続き毎週水曜日を「ノー残業デー」と設定するなど、緊急的又は突発的な業務が発生した職員以外は、定時退庁するよう促します。

② 時間外勤務の縮減

- ・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、ICTの利活用の推進などによる事務の効率化及び簡素化への取組を推進します。
- ・所属長は、所属職員の勤務状況を管理し、業務や時間外勤務が一部の職員に集中しているときは職員間における業務の偏りが無いよう平準化を図ります。

(3) 休暇取得の促進

① 年次休暇

- ・所属長は、率先して自ら休暇を取得するよう努めるとともに、年次休暇取得計画表を作成するなど、所属職員の計画的な休暇の取得促進を図ります。
- ・職員はお互いに協力し、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

② 夏季休暇及び連続休暇等

- ・職員は夏季休暇の完全取得に努めます。
- ・年次休暇を利用したリフレッシュ休暇の取得促進を行います。
- ・職員はお互いに協力し、授業参観日、職員や家族の誕生日等のイベント及び記念日に年次休暇が取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

(4) 柔軟な働き方の推進

- ・市民サービスを確保しつつ、子育てや介護などで時間制約のある職員を含む全職員が十分な能力を発揮できるよう、様々な制度による柔軟な働き方の推進に向けた検討を行います。
- ・部分休業や育児短時間勤務などの既存制度の周知徹底を図るとともに、利用促進に努めます。

2 仕事と子育て・介護の両立等に関する取組

(1) 制度等に関する情報提供

様々な情報媒体を活用し、子育て・介護等に関する制度の周知徹底を図ります。

(2) 出産・育児に関する制度を活用しやすい職場づくり

- ・所属長は、職員に対し、出産・育児に関する制度^{※1}の活用を促すとともに、職員が安心して制度を活用できるように業務分担の見直しや代替職員を確保するなど、必要な措置を講じます。
- ・特に男性職員は、制度を積極的に活用します。
- ・所属長は、育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、対象職員との面談や仕事上の必要な情報を提供します。また、職員が職場復帰する際には、面談等を行い、子育て中におけるその職員が必要とする配慮等についての要望を聞き、必要に応じて措置を講じるなど、育児休業を取得した職員を支援します。

- ・周囲の職員は、対象となる職員をサポートし、職場全体で協力して、制度を活用しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- ・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あたっては、職員だけではなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。
- ・育児休業取得に伴う代替職員の確保については、多様な任用方法の研究を行います。

(3) 介護に関する制度を活用しやすい職場づくり

- ・所属長は、介護を行うこととなった職員が安心して制度^{※2}を活用できるように業務分担の見直しなど必要に応じて措置を講じます。
- ・周囲の職員は、介護休暇の趣旨等の理解を深め、対象となる職員が安心して制度を活用できる職場の雰囲気づくりに努めます。

(4) 不妊治療等を受けやすい職場づくり

職員が働きながら治療を受けられるよう、所属長をはじめとした職員への意識啓発等を通じて、治療を受けやすい職場環境の醸成を図るとともに、休暇制度等の研究を行います。

(5) その他

交代勤務職場等においては、勤務時間の割振りや職員駐車場の割当てにあたり育児・介護等を行う職員に配慮します。

3 女性職員の活躍の推進に関する取組

- ・女性職員が将来のライフステージを見据えた働き方を考えられるよう、早い段階からキャリアデザイン研修等を通じてキャリア意識の醸成を図り、将来的に管理職として活躍する女性職員の育成に努めます。
- ・女性管理職員による自身の体験談等の情報提供を行うなど、女性職員のキャリアアップ意欲の向上に努めます。
- ・研修等を通じて、女性職員の活躍推進やワーク・ライフ・バランスに関する職員の意識の醸成を図ります。
- ・幅広い職務経験を積めるよう、人事配置に配慮します。

4 働きやすい職場環境づくりに関する取組

- ・理事者及び管理職員によるイクボス・温かボス(あったかボス)宣言の取組を継続し、当計画の推進を図ります。
- ・働きやすい職場づくりを推進するため、ワーク・ライフ・バランス及びハラスメント等に関する研修を行います。
- ・職員一人ひとりが、周囲の人と円滑なコミュニケーションを図りながら、風通しの良い職場づくりに努めます。

5 子ども・子育てに関する地域貢献活動に関する取組

- ・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や地域団体等の活動への職員の参加を促します。
- ・子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学の実施や、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設及びその敷地の提供を行うとともに、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等への職員の参加を促します。
- ・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促すとともに、公務で自動車の運転を行う者に対する交通安全教育の実施等、交通安全に必要な措置を講じます。
- ・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、立ち寄り支援のためのボランティア活動等への職員の参加を促します。

Ⅲ 目標

計画の実施効果や課題などを把握するため、下表のとおり目標を定め、定期的に測定し、必要に応じて改善を図ります。

No.	項目	数値
1	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、毎年月間平均 12 時間を上回らない時間数 ^{※3}
2	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
3	育児休業等を取得する男性職員の割合	令和 7 年までに 30%
4	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%
5	男性職員の配偶者出産休暇の取得率	計画期間末までに 75%以上 ^{※4}
6	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
7	キャリアデザイン研修の受講割合	受講割合を男女ともに受講対象となる職員数の 90%以上
8	係長級の職員における女性職員の割合	令和 7 年度までに 40%以上
9	仕事と生活の調和について満足している職員の割合 ^{※5}	計画期間末までに 45%以上

Ⅳ 計画概要

1 計画期間

令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日まで

2 計画対象

飯田市役所の全職員

※この計画は飯田市役所の全ての職場を対象とするものですが、各職場等の状況を踏まえ、取組を進めるものとします。

3 推進体制

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が主体となり、実施状況の把握、課題の検討など必要に応じた措置を行い、本計画を進めていきます。また、より効果的に推進するために、管理職はもとより、全ての職員が協力してこの取組を推進していきます。

※ 1 出産・育児に関する主な制度

休暇制度……産前産後休暇、配偶者出産休暇、配偶者の出産に伴う子の養育休暇
育児休業等……育児休業、育児短時間勤務、部分休業

※ 2 介護に関する主な制度

休暇制度……短期介護休暇、介護休暇、要介護者の介護に伴う休暇
勤務時間……介護時間

※ 3 前計画期間平成 28 年度～令和元年度の平均の時間数です。

※ 4 国が公表した令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果における全国市町村の平均取得率です

※ 5 隔年実施の職員アンケートにより算出します。

〔参考〕第1次事業主行動計画における目標と実績

※No.1～4のR2年度実績は1月末時点の数値

No.	項目	目標値	実績				
			H28	H29	H30	R01	R02
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	1.1%	0%	0%	1.1%	1.1%
	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%	100%	100%	100%	100%
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	40.0%	50.0%	58.1%	63.9%	54.5%
	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	17.1%	18.8%	22.6%	16.7%	24.2%
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	11.43時間	11.47時間	11.89時間	13.42時間	10.65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	7.0日	7.8日	7.7日	8.3日	8.2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%	-	41.8%	-	40.1%
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%	-	27.6%	-	22.9%
7	仕事のやりがいに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%	-	65.3%	-	61.5%