

### 第3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について

(次世代育成支援対策推進法に基づく第4次特定事業主行動計画)(女性活躍推進法に基づく第3次特定事業主行動計画)

飯田市では、平成28年3月に飯田市長ほか5者により、「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、次世代法に基づく第2次行動計画及び女性活躍推進法に基づく行動計画として位置づけ、一体的に取り組むこととしました。その後、この事業主行動計画が令和2年度で終期を迎えることから、令和元年5月成立の女性活躍推進法等の一部を改正する法律や令和2年12月閣議決定の第5次男女共同参画基本計画等を踏まえ、計画期間を令和3年度から令和7年度までとする第2次事業主行動計画を策定し、取り組みを進めてきました。

この度、第2次計画が期間満了を迎えるにあたり、新たに「第3次事業主行動計画」を策定します。本計画のもと、性別を問わず誰もが働きやすく、働き方改革やキャリア形成を促進できる環境づくりに注力します。職員が互いに協力しながら仕事と生活を両立し、一人ひとりがその能力を最大限に発揮できる組織づくりを積極的に進めていきます。

#### ■計画概要

1 計画期間 令和8年4月1日から令和13年3月31日まで(5年間)

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、取組を推進します。

3 推進体制

労使双方の委員で構成するワーク・ライフ・バランス検討委員会が主体となり、実施状況の把握や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本計画の目標達成に取り組めます。

#### ■取組内容

##### 1 仕事と生活の両立に関する取組

- |  |   |
|--|---|
| <p>(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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修等を通じた職員意識の醸成</li> <li>・各職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進と働き方改革の推進</li> </ul> <p>(2) 長時間労働の縮減と健康の維持</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ノー残業デー等実施による定時退庁促進</li> <li>・業務の見直しや業務量に応じた人員の配置</li> <li>・リモートワークなどICT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り組みの推進</li> </ul> | <p>(3) 休暇取得の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年次休暇取得計画表作成などの取り組みによる計画的な休暇取得の促進</li> <li>・5日以上取得できるよう取得状況の把握</li> <li>・休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり</li> <li>・夏季休暇の完全取得促進</li> <li>・リフレッシュ休暇の取得促進</li> </ul> <p>(4) 柔軟な働き方の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・様々な制度による柔軟な働き方の推進に向けた検討</li> <li>・部分休業や育児短時間勤務などの制度の周知</li> </ul> |
|--|---|

<p><b>2 仕事と子育て・介護の両立等に関する取組</b></p> <p>(1) 様々な情報媒体を活用した制度等に関する情報提供</p> <p>(2) 出産・育児に関する制度を活用しやすい職場づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・所属長による面談による制度活用の促進</li> <li>・育児のための積極的な制度活用</li> <li>・育児休業職員及び育児中の職員への支援</li> <li>・制度を活用しやすい職場の雰囲気づくり</li> <li>・職員確保に関する多様な任用方法の研究</li> </ul> <p>(3) 介護に関する制度を活用しやすい職場づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護を行う職員への配慮</li> <li>・制度を活用しやすい職場の雰囲気づくり</li> </ul> <p>(4) 不妊治療等を受けやすい職場づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・意識啓発等を通じた職場環境の醸成</li> <li>・休暇制度等の研究</li> </ul>	<p><b>3 女性職員の活躍の推進に関する取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・意欲の向上のための昇任制度の見直し</li> <li>・女性管理職員による職員のキャリアアップ意欲を向上支援</li> <li>・幅広い職務経験を積めるための人事配置配慮</li> </ul> <p><b>4 働きやすい職場環境づくりに関する取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・理事者及び管理職員によるイクボス・温かボス宣言の取組を通じた当計画の推進</li> <li>・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の実施</li> <li>・風通しの良い職場づくり</li> </ul> <p><b>5 子ども・子育てに関する地域貢献活動に関する取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域団体活動等への職員の参加促進</li> <li>・子どもの体験活動等への支援</li> <li>・子どもを交通事故から守る活動の実施</li> </ul>
--	---

■ 目標

No.	数値目標項目	数値目標
1	(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 (参考 R6 実績 : 13.93 時間)
	(2)年 360 時間以上時間外勤務の職員の割合	計画期間中、職員の 5%以下 (参考 R6 実績 : 10.8%)
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 (参考 R7 実績 : 9.17 日)
3	育児休業等を取得する男性職員の割合	計画期間末までに 85%以上 (2 週間以上)
4	男性職員の出産・育児に関する制度取得率 <sup>※1</sup>	計画期間末までに 100% (参考 R6 実績 : 72.2%)
	(1)係長級の職員における女性職員の割合	計画期間末までに 45%以上 (参考 R7.4 実績 : 41.4%)
	(2)課長級の職員における女性職員の割合	計画期間末までに 20%以上 (参考 R7.4 実績 : 13.4%)
6	仕事と生活の調和について満足している職員の割合 <sup>※2</sup>	計画期間末までに 45%以上 (参考 R7 実績 : 42.6%)

※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 職員アンケートにより算出