

特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月

飯 山 市

目次

はじめに.....	1
I 総論.....	2
1 目的.....	2
2 計画期間.....	2
3 計画推進に向けた体制.....	2
(1)特定事業主行動計画の実施主体.....	2
(2)特定事業主行動計画推進会議.....	2
(3)特定事業主行動計画推進プロジェクトチーム.....	3
II 次世代育成推進法に基づく事項.....	3
1 次世代育成推進に向けた目標.....	3
2 職員の勤務環境に関すること.....	3
(1)妊娠中における配慮.....	3
(2)子どもの出生時等における父親の休暇取得推進.....	3
(3)育児休業等を取得しやすい環境の整備等.....	3
(4)時間外勤務の縮減.....	4
(5)年休取得の推進.....	4
(6)子の看護休暇活用の推進.....	4
(7)早出遅出勤務の有効活用.....	4
(8)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.....	4
3 その他の次世代育成支援対策に関する事項.....	4
(1)子ども・子育てに関する地域貢献活動.....	4
(2)子どもとふれあう機会の充実.....	5
(3)子育てバリアフリー.....	5
III 女性活躍推進法に基づく事項.....	5
1 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標.....	5
(1)育児・介護と仕事の両立関係.....	5
(2)時間外勤務の是正等の男女双方の働き方改革.....	6
(3)配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係.....	6
2 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組み及び実施時期.....	7
(1)育児・介護と仕事の両立に関する取組.....	7
(2)時間外勤務の是正等の男女双方の働き方改革に対する取組.....	7
(3)配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係.....	8

飯山市特定事業主行動計画

はじめに

年々少子化が進んでいる我が国において、次世代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、子育てをともに支え合う環境の整備を目的に、平成15年7月に平成27年3月までの時限立法として「次世代育成支援対策推進法」(平成15年法律第120号。以下「次世代育成推進法」という。)が制定され、飯山市も特定事業主となり平成17年9月から計画を策定して推進してきた。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組みの推進が必要であるとして、時限立法であった次世代育成推進法の改正が行われ、法律の有効期限が平成37年3月まで10年間延長された。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力のある社会の実現を目的に、平成27年8月から平成38年3月までの時限立法として制定された「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、地方公共団体においても女性活躍推進に関する施策について行動計画を策定することとなった。

こうしたことから、当市の「特定事業主行動計画」においては、次世代育成推進法及び女性活躍推進法に基づきながら、双方を合わせて一体として策定することとし、出産・育児における仕事と子育ての両立や女性職員の個性と能力が十分に発揮できる職場環境づくりを進めていく。

I 総論

1 目的

急激な高齢化や少子化を背景に、市政に対する市民のニーズが年々増大し、かつ、複雑・高度化しており、厳しい財政状況下で、また、限られた人材でこれに応えていくことは決して容易ではない。しかし、そのような状況であっても、仕事と家庭を両立していくことができ、性別に関係なく職員が輝いて働けるよう、職場を挙げて支援していくためにこの計画を策定する。

2 計画期間

この計画は平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を計画期間とする。

3 計画推進に向けた体制

(1)特定事業主行動計画の実施主体

本計画の実施主体は、次世代育成推進法及び女性活躍推進法に基づき、飯山市長、飯山市議会議長、飯山市教育委員会、飯山市選挙管理委員会、飯山市代表監査委員、飯山市農業委員会とする。

(2)特定事業主行動計画推進会議

この計画を効果的に推進するため、特定事業主ごとに次表に掲げる職の者を特定事業主行動計画推進員と定め、特定事業主とともに本計画の推進について取り組む。

特定事業主	職名
飯山市長	総務部長
飯山市議会議長	議会事務局長
飯山市教育委員会	教育部長
飯山市選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局長
飯山市監査委員事務局	監査委員事務局長
飯山市農業委員会	農業委員会事務局長

(3)特定事業主行動計画推進プロジェクトチーム

組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、次表に掲げる選出区分で構成する特定事業主行動計画推進プロジェクトチームを設置し、本計画の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行う。

選出区分	選出区分
総務部庶務課長	飯山市選挙管理委員会事務局長
教育部人権政策課長	飯山市監査委員事務局次長
教育部子ども育成課長	飯山市農業委員会事務局長
飯山市議会事務局次長	

Ⅱ 次世代育成推進法に基づく事項

1 次世代育成推進に向けた目標

男性職員も、女性職員も、子どもの有無に関わらず、職員一人一人が、自分自身に関わることと捉え、身近な職場単位でお互いに助け合い支えあうことを目標とする。

2 職員の勤務環境に関すること

(1)妊娠中における配慮

妊娠中の職員については、時間外勤務はもちろんのこと、身体に負担のかかる作業はなるべくさせないように職場内で協力する。

(2)子どもの出生時等における父親の休暇取得促進

配偶者の出産に伴う休暇は平成26年度実績で67%であるが、平成32年度までに完全に取得できるよう推進する。

(3)育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業が3年まで取得でき、共済掛金が免除になるとともに、育児休業手当金も場合によっては1年半まで受給が可能になることを周知する。男性も育児休業が取得できることや1人の子どもに対してその子が3歳になるまで夫婦で交代に育児休業が取得できることを周知する。

(4)時間外勤務の縮減

平成26年度における月平均時間外勤務時間は5.9時間であるが、時間外勤務等はなるべくしないよう課長は係長と協議し、係の仕事スケジュールを綿密に管理するよう心がける。休日のイベント等における出役も前年度を踏襲することなく、市民との協働を進めていく中で、必要最小限にとどめる。

また、勤務時間内は、職務専念に努めながらも効率よく集中して職務に専念し、時間外はできるだけ速やかに帰宅するよう心がける。

ノー残業デー(毎週金曜日)には、全員が帰宅できるように、周知徹底を図る。

(5)年休取得の促進

平成26年度における平均年休取得日数は7.4日であるが、子どもの入学(園)式や卒業(園)式はもちろんのこと、授業参観や音楽会等の行事もなるべく年休を活用して出席を図る。また、夏季休暇も完全消化を励行する。

(6)子の看護休暇活用の促進

中学校就学前の子を持つ職員は子の看護休暇を取得し積極的に看護に参加する。中学生以上の子を持つ親は年休を活用して積極的に看護に参加する。

(7)早出遅出勤務の有効活用

子どもを養育するにあたり、始業(終業)時刻を早めたり遅くしたりすることが可能である。該当しない場合もあるので、制度の周知徹底を図るとともに有効活用できるような職場風土を創る。

(8)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

自分が働けるのは家族や地域社会のお蔭であり、自分だけが働いて一方的に家族を養っているのではないことを深く認識するよう心掛ける。

また、家族あつての職員という意識をもって、物ではなく心と心のつながりや人情を熟成できる職場環境づくりを推進するとともに、まちづくりや地域おこしにも積極的に参加する。

そのためには、職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるようワーク・ライフ・バランスの推進や、固定的な役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行い「ワーク・ライフ・バランスの実現」と「働きやすい職場環境」となるよう推進する。

3 その他の次世代育成推進対策に関する事項

(1)子ども・子育てに関する地域貢献活動

自分が持っている技術や先代から教えてもらった事柄等(野球、スキー、ランニング、地域の伝統芸能や自転車の修理等何でも可)を子ども達に教えること(教える場を創出すること)によりお金では計れ

ない地域の資産を次世代へ引き継ぐことができる。こうした活動も安心して子どもを産み・育てる環境づくりには大切であるため積極的に参加することとする。

また、保健師、保育士及び育児を経験した職員は職務と関係なく、子育てに関しても地域での良き相談役になれるよう努力する。

(2)子どもとふれあう機会の充実

地域のこども会や公民館・育成会活動等に子どもと積極的に参加することにより、遊びや学習を通じて自分の子どものみならず、地域の子供達とのふれあいもでき、親同士も子育て環境を地域で考える良い機会になるので積極的に参加する。こうした活動の積み重ねがひいては地域の青少年健全育成や犯罪率の低下への一助にもなると考えられる。

(3)子育てバリアフリー

市の施設については、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベットの設置について進めてきた。引き続き、障がい者差別解消法の主旨を踏まえて子と親へも合理的な配慮に努める。

Ⅲ 女性活躍推進法に基づく事項

1 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第15条第3項及び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。以下「内閣府令」という。)第2条に基づき、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整理を行った結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定することとする。

なお、この目標は、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整理を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1)育児・介護と仕事の両立関係

女性職員が輝いて働き続けるためには、育児・介護を一人で背負うことなく夫や家族と負担しあうことが肝要である。中でも夫のサポートは大きなウエイトを占めるため、夫婦間で協力していくことが必要である。

一方、男性職員側から見ると、育児・介護のみならず家庭生活へ参加していくことは、女性の活躍の機会を広げるだけでなく、男性職員のキャリア形成にとっても有用なものといえる。男性職員の家庭生活への関わりに対する意識を改善し、仕事と家庭の両立を図る。

- ・平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇(平成 26 年度実績 67%)について対象職員は全員取得する。
- ・子の看護休暇(平成 26 年度取得全時間実績 265.1h)及び親の看護休暇(平成 26 年度取得全時間実績 40.0h)について対象職員に取得を促す。

(2) 時間外勤務の是正等と年休取得の推進

全ての女性職員が活躍できる職場づくりに向けては、時間的制約のある中でも活躍できるようワーク・ライフ・バランスを実現することが不可欠である。

時間外勤務は女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁にもなっている。

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の見直しを図り、時間外勤務の是正はもちろん、非常勤職員を含むすべての職員が必要な時に休みが取れる職場を実現し、年次休暇の取得を促進する。

- ・平成 32 年度までに職員 1 人当たりの月当時間外勤務平均時間(平成 26 年度実績 5.9 時間)を 5 時間とする。
- ・平成 32 年までに、年次休暇平均取得日数(平成 26 年実績 7.4 日)を 10 日とする。

(3) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

職員総数に対する女性職員数の割合は 33.3%(H26 実績)と 1/3 程度であり、全体的に女性職員が少ないことから、係長以上の職への女性の登用が進んでおらず、管理職における女性職員の割合は平成 26 年度の実績で 4.2%であり、係長相当職に占める女性職員の割合は平成 26 年度の実績で 18.8%となっている。

そこで、まず管理職の前段階となる係長相当職への各役職段階における人材プールを計画的に形成し、管理職及び係長相当職に占める女性割合を段階的に引き上げることとする。

- ・平成 32 年度までに係長相当職における女性の割合(平成 26 年実績 18.8%)を 20%以上に引き上げる。

※参考資料(平成26年度実績)

4月1日現在の職種別職員数(性別内訳)

区分 数	職員数		一般職		保育士		保健師		労務職	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人数	168	84	152	32	0	38	1	9	15	5
合計	252		184		38		10		20	

管理職における女性職員の割合

$$\frac{\text{女性管理職数}}{\text{管理職総数}} = \frac{1}{24} = 4.2\%$$

(ここでいう管理職とは副参事、課長、参事、部長を指す)

係長相当職における女性職員の割合

$$\frac{\text{女性係長相当職数}}{\text{係長相当職総数}} = \frac{12}{64} = 18.8\%$$

(ここでいう係長相当職とは企画員、係長、園長、主幹、課長補佐を指す)

2 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組み及び実施時期

(1) 育児・介護と仕事の両立に関する取組

職場全体で父親の育児参加の必要性を理解するとともに、育児参加しやすいように職場内での協力体制を確立し、父親となるすべての男性職員が特別休暇を取得できるようにする。

【具体的な取組内容】

- ア 平成28年度中に、各種両立支援制度(育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等)に関する情報をまとめ、グループウェアで共有するとともに、所属長及び庶務係が積極的に相談に応じる。
- イ 介護の休業制度等をグループウェアで共有するとともに、健康相談や悩み事相談を継続して行う。
- ウ 所属長は、父親となる職員が特別休暇を取得できるよう配慮するとともに、父親となった職員が積極的に育児に参加できるよう、所属職員への理解と協力を促す。

(2) 時間外勤務の是正等の男女双方の働き方改革に対する取組

年次休暇の取得を促進するため、非常勤職員を含む全ての職員が必要なときに休みが取れる職場を実現する。

また、効率的に業務を行うよう時間外勤務縮減に向けた意識の徹底を図る。

【具体的な取組内容】

- ア 職場内のコミュニケーションを活性化させ、仕事の進捗状況の管理をしっかりと行い、時間外勤務が継続しないよう啓発を図る。
- イ 毎週金曜日を「ノー残業デー」と定め、周知徹底を図るとともに定時退社を励行する。
- ウ 時間外勤務を行ったとしても健康維持や家庭団らんに努めるため、20時までとし、計画的に仕事をする様励行する。
- エ 計画的な年次休暇の取得を促進するため、職場内の相互理解・相互協力の体制を構築する。

(3) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

女性職員に占める係長相当職の割合を20%以上にするために、研修等の実施により女性職員の意欲向上、キャリア形成支援を図る。

併せて、人事異動に当たっては、多様なポストへの積極的な配置登用をすることにより人材育成を行う。

【具体的な取組内容】

- ア 多様な部署へ女性職員を積極的に配置する。
- イ 女性職員を対象とする派遣研修や外部研修への派遣を行う。