



飯山市特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)

～ 次世代育成支援対策推進法及び
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律関係 ～

飯 山 市

目次

はじめに.....	1
I 総論.....	3
1 目的.....	3
2 計画期間.....	3
3 計画推進に向けた体制.....	3
(1)特定事業主行動計画の実施主体.....	3
(2)特定事業主行動計画推進会議.....	3
(3)特定事業主行動計画推進プロジェクトチーム.....	4
II 次世代育成推進法に基づく事項.....	4
1 次世代育成推進に向けた目標.....	4
2 職員の勤務環境に関すること.....	4
(1)妊娠中における配慮.....	4
(2)子どもの出生時等における父親の休暇取得促進.....	4
(3)育児休業等を取得しやすい環境の整備等.....	4
(4)時間外勤務の縮減.....	5
(5)年休取得の促進.....	5
(6)子の看護休暇活用の促進.....	5
(7)早出遅出勤務や部分休業の有効活用.....	5
(8)不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等.....	5
3 その他の次世代育成推進対策に関する事項.....	6
(1)子ども・子育てに関する地域貢献活動.....	6
(2)子どもとふれあう機会の充実.....	6
(3)子育てバリアフリー.....	6
III 女性活躍推進法に基づく事項.....	6
1 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標.....	6
(1)育児・介護と仕事の両立関係.....	6
(2)時間外勤務の是正等と年休取得の促進.....	7
(3)配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係.....	8
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.....	8
(1)育児・介護と仕事の両立関係.....	8
(2)時間外勤務の是正等と年休取得の促進.....	8
(3)配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係.....	9

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ども達が健やかに生まれ、子育てをともに支え合う環境の整備を目的に、「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。)が制定された。この法律により、地方公共団体は行政機関としての行動計画を策定するとともに、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と家庭の両立等に関する行動計画(特定事業主行動計画)を策定することとされ、当市においても平成 17 年9月から5年ごとに計画を見直し、推進しているところである。

飯山市の次世代育成推進法に基づく特定事業主行動計画の策定状況

計画期間	期	経過等
平成 17 年9月～平成 23 年3月	第1期	
平成 23 年4月～平成 28 年3月	第2期	当初は、平成 27 年3月までの時限立法であったが、10 年延長となり、令和7年3月まで延長となる。
平成 28 年4月～令和3年3月	第3期	女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と一体的に策定
令和3年4月～令和7年3月 《本計画》	第4期	女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と一体的に策定

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、国民の需要の多様化や社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力のある社会の実現を目的に、「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。)が制定された。令和8年3月までの時限立法として施行され、これに基づき、当市においても女性の職業生活における活躍をより一層推進するとともに、男性職員を含む全ての職員の働き方を見直すための行動計画を策定し、推進してきたところである。

飯山市の女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定状況

計画期間	期	経過等
平成 28 年4月～令和3年3月	第1期	次世代育成推進法に基づく特定事業主行動計画と一体的に策定
令和3年4月～令和8年3月 《本計画》	第2期	次世代育成推進法に基づく特定事業主行動計画と一体的に策定

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の二つの法律に基づきながら、双方を合わせて一体として策定しているが、現計画の期間が終了したため、これまでの取組状況とその成果等を検証するとともに、その後の社会環境の変化などを踏まえながら、より一層出産・育児における仕事と子育ての両立や女性職員の能力が十分に発揮できる職場環境づくりを推進するため、新たな5年間について「特定事業主行動計画」(令和3年度～令和7年度)を策定するものである。

本計画は、前計画に掲げられた目標及び取組みについて検証と見直しを行い、職員一人ひとりがこれらの目標等を意識し、着実に推進することにより、さらに働きやすく、能力が発揮できる職場環境づくりを目指すものである。

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对应し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

この計画は令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とする。
ただし、次世代育成支援対策推進法に基づく計画は、令和7年3月31日までとする。

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
飯山市議会事務局次長	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
教育部人権政策課長	

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令和2年度実績 100%であるが、職員に休暇の内容を周知し、令和7年度まで引き続き取得できるよう推進する。

配偶者の出産に伴う休暇取得に加えて年休を取得し、育児や配偶者に寄り沿う等、出産を配偶者任せにすることなく関与する。

(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。男性職員も育児休業を取得できることや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。

令和3年度から会計年度任用職員についても取得が可能となったことから、取得条件や内容等を併せて周知する。

(4) 時間外勤務の縮減

自然災害や新型コロナウイルス対策等により時間外勤務の縮減は容易ではないが、仕事のスケジュール管理を綿密に行い、工程に沿って進め、常態的な時間外勤務は行わず、できるだけ速やかに帰宅する。

制度移行により、会計年度任用職員は従来の事務補助から行政事務を任せられる仕組みとなった。業務の執行に当たっては、正職員と会計年度任用職員の職務分担のすみ分けを明確に行い、より一層効率的に業務を進めるよう心掛ける。

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。

(5) 年休取得の促進

令和2年度における平均年休取得日数は7.6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。平成31年4月から労働基準法の改正により1人最低5日の有給休暇を義務付けられたことから、完全取得に向け周知を図る。

(6) 子の看護休暇活用の促進

平成29年度より、子の看護休暇の取得要件が改正されたが、対象児童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。年齢により対象とならない場合にあっては年休等を活用して積極的に看護に参加する。

(7) 早出遅出勤務や部分休業の有効活用

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ため、制度の周知を図るとともに有効活用できるような職場風土を作る。併せて、育児のため一日の勤務時間の一部を勤務しないとする部分休業についても、取得要件等の周知を図る。

(8) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、新たな制度を検討するとともに、管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

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、地域の伝統芸能等)を通じて子ども達に教えること(教える場を創出すること)により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

地域の子ども会や公民館・育成会活動、コミュニティスクールの活動等に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、地域の子も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、さらには本庁舎においてはベビーカーの設置についても進めてきた。引き続き、親子で不自由なく施設の利用ができるよう配慮していく。

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。

今後もこの動きをさらに進めるため、各種制度を活用し、仕事と家庭の両立を推進する。併せて男性職員の家庭生活への関わりについてもさらに深める。

- ・令和7年度まで、引き続き制度が利用可能な男性職員は配偶者出産休暇を全員取得する。

過去5か年の配偶者出産休暇取得率(単位：%)

	H28	H29	H30	R元	R2
配偶者出産休暇取得率	0.0	50.0	50.0	25.0	100.0

- ・子の看護休暇及び親の看護休暇について、対象職員に取得を促す。

過去5か年の子の看護休暇及び親の看護休暇取得全時間(単位：h)

	H28	H29	H30	R元	R2
子の看護休暇	484	348	263	197	244
親の看護休暇	44	13	73	28	31

(平成29年度改正に伴い、親の看護休暇は短期の介護休暇の取得全時間となります。)

(2) 時間外勤務の是正等と年休取得の促進

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。

時間外勤務は職員の家事・育児・介護等の参画を困難にし、女性職員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、平成31年4月に年5日の有給休暇の取得が義務付けられたことから、会計年度任用職員を含むすべての職員が5日以上休暇が取れる職場を実現するため、年次休暇の取得を促進する。

- ・令和7年度までに、職員1人当たりの平均時間外勤務時間(1月当たり)を5時間とする。

過去5か年の職員1人当たりの平均時間外勤務時間(1月当たり、単位：h)

	H28	H29	H30	R元	R2
平均時間外勤務時間	3.9	8.3	6.0	7.7	5.9

- ・令和7年度までに、年次休暇平均取得日数を10日とする。

過去5か年の年次休暇平均取得日数(単位：日)

	H28	H29	H30	R元	R2
年次休暇平均取得日数	7.9	9.5	8.9	8.5	7.6

(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 37.0%(令和3年度実績)と4割程度であり、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、令和3年度実績では、管理職に占める女性職員は1名、割合では 4.5%となっており、係長相当職に占める女性職員は 14 名で、割合では 24.6%となっている。

今後も引き続き、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。

- ・令和7年度までに、係長相当職における女性の割合を 30%程度に引き上げる。

過去5か年の係長相当職における女性の割合(単位:%)

	H28	H29	H30	R元	R2
係長相当職における女性の割合	17.8	19.3	21.1	22.4	26.3

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・介護と仕事の両立関係

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 令和3年度中に、各種両立支援制度(育児関係、介護関係)に関する情報をまとめ周知する。
- イ 対象職員の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と年休取得の促進

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。併せて、年次休暇の取得を促進するため、会計年度任用職員を含む全ての職員が 10 日以上 of 休暇が取れる職場を実現する。

【具体的な取組内容】

- ア 職員同士のコミュニケーションを活性化させ、報連相等がしやすい風通しの良い職場づくりを励行する。
- イ 仕事の進捗状況の管理をしっかり行い、時間外勤務が継続しないよう啓発を図る。

- 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
するよう励行する。
- 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30%程度にするために、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。