

第2次飯能市特定事業主行動計画
(後期計画)

飯能市

目次

I 総論

- 1 特定事業主行動計画策定の背景
- 2 特定事業主行動計画の目的
- 3 特定事業主行動計画の期間
- 4 特定事業主行動計画の推進体制
- 5 特定事業主行動計画の主な内容

II 特定事業主行動計画の具体的な内容

- 1 勤務環境の整備に関する事項
 - (1) 妊娠中及び育児期における配慮
 - (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進
 - (3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等
- 2 ワーク・ライフ・バランスの推進に関する事項
 - (1) 超過勤務の縮減
 - (2) 休暇の取得の推進
 - (3) 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

I 総論

1 特定事業主行動計画策定の背景

急速な少子化が進行する中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため、国は、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）」を制定しました。平成26年には、次世代育成対策の取り組みを更に充実していくために、次世代法の有効期限を10年間延長する改正を行いました。同法では、地方自治体は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため国が定める行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定するよう求めています。

また、平成27年8月に成立した「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。）」においては、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、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的とし、地方自治体は、女性職員の活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するために国が定める方針に即して、特定事業主行動計画を策定することとなりました。

これを踏まえて、本市では次世代法及び女性活躍推進法に基づき「第2次飯能市特定事業主行動計画・前期計画」を策定し、子育てしながらも働きやすいと実感できる職場環境づくり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に、継続して取り組んできました。

前期計画が策定されてから5年が経過し、経済社会環境の変化や女性活躍推進法の一部が改正されたことから、職員の仕事と育児や家庭生活の両立支援、さらに、女性の職員をはじめ、すべての職員が個性と能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを図るため、後期計画を策定することとします。

2 特定事業主行動計画の目的

仕事と子育ての両立支援、仕事と生活の調和の推進、女性職員がより能力を発揮できる環境の実現に向けた取組の推進等の基本的視点を踏まえ、次世代育成支援対策推進法第19条第1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第19条第1項に規定される特定事業主行動計画として本計画を策定します。

3 特定事業主行動計画の期間

令和2年度から令和7年度までの6年間を後期の計画期間とします。

次世代育成推進法の期限は令和7年3月31日までである一方、女性活躍推進法の期限は令和8年3月31日までであり、本計画はこれら両方の内容を盛り込んでいることから、両方の期限を包括する期間として、前期の5年間に対し、後期は6年間を計画期間としています。

なお、計画期間内においても、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 特定事業主行動計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策、女性の職業生活における活躍の推進を総合的かつ一体的に実施するために、各任命権者の人事担当課が連携を図ることとします。
- (2) 管理職、各任命権者の人事担当課の職員に対し、仕事と家庭生活の両立支援及び女性職員の活躍推進に関する研修、情報提供等を実施します。
- (3) 啓発資料の配布、研修の実施等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- (4) 本計画の実施に当たっては、正規職員、会計年度任用職員等のそれぞれの勤務条件に即し、適切な措置を講じます。
- (5) 本計画の実施状況については、適宜に把握し、その実施状況、実情を踏まえて、その後の実施内容等を見直していきます。
- (6) 本計画に関する情報提供については、庁内LAN、ホームページ等を利用し、全ての職員が随時閲覧できるようにするなどして周知します。

5 特定事業主行動計画の主な内容

本計画は、計画期間のほか、次のことについて、「次世代育成支援対策」及び「女性の職業生活における活躍の推進」に関する取組の実施により、達成しようとする目標並びに実施しようとする「次世代育成支援対策」及び「女性の職業生活における活躍の推進」に関する取組の内容及び実施期間を示すこととします。

(1) 勤務環境の整備に関する事項

- 妊娠中及び育児期における配慮
- 男性の子育て目的の休暇等の取得促進
- 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進に関する事項

- 超過勤務の縮減
- 休暇の取得の促進
- 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り組み

II 特定事業主行動計画の具体的な内容

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び育児期における配慮

◆ 目標

職員が安心して子どもを産み、育てられる勤務環境を整える取組を推進します。

<取組内容>

ア 特別休暇制度の周知

- ①母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度の周知徹底を図り、妊娠中及び出産後の職員に対する職場の理解を深めます。
- ②妊娠中又は出産後1年以内の職員が、妊娠又は出産に関し保健指導又は健康診査を受けること、また、勤務に利用する交通機関の混雑の程度が、母体又は胎児の健康保持に影響がある場合における通勤緩和について配慮します。

イ 出産費用の給付等の経済的な支援措置の周知

埼玉県市町村職員共済組合から給付される「出産費・家族出産費」等の経済的な支援措置について周知徹底します。

ウ 業務軽減等

妊娠中の職員の健康等に配慮し、業務分担を見直し、業務軽減等を図るよう周知します。

エ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

飯能市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例に規定する中学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、その子の看病をする場合の特別休暇（「子の看護休暇」）について円滑に取得できるよう、日頃から業務内容等の情報を職場内で共有するなど休暇を取得しやすい雰囲気を作ります。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

◆ 数値目標（女性活躍推進法に基づく目標）

制度が利用可能な男性職員の子育て目的の休暇等の取得割合を、下記のとおりとします。

- ①配偶者出産休暇の取得割合を80%とします。
- ②育児参加のための休暇の取得割合を50%以上とします。
- ③配偶者の出産に係る休暇（配偶者出産休暇及び育児参加休暇）の合計取得日数が5日以上の取得割合を30%以上とします。
（目標達成年度：令和7年度）

【令和元年度実績】

男性職員の配偶者出産休暇の取得率 63.6%

男性職員の育児参加休暇の取得率 45.5%

配偶者の出産に係る休暇（配偶者出産休暇及び育児参加休暇）の合計取得日数が5日以上の職員 18.2%

<取組内容>

ア 妻の妊娠、出産に伴う特別休暇の取得促進

配偶者が出産を控えている男性職員に対し、特別休暇等について記載した各種両立支援制度に関するマニュアルを配布し、各種制度の周知を図るとともに、男性職員の制度の利用について促進を図ります。

イ 特別休暇等の取得に伴う職場での対応

男性職員が特別休暇等を取得できるよう、所属長は必要に応じ、業務分担や人員配置の見直しを行い、または職場内の応援体制を整えるなど、子育て期間中の職員の勤務環境に配慮します。

※子育て目的の休暇とは

【配偶者出産休暇】

配偶者の出産に伴う入退院の付添い等のために取得できる休暇（2日）

【男性職員の育児参加のための休暇】

配偶者が出産する前後の期間において、小学校就学の始期に達するまでの子等を養育する場合に取得できる休暇（5日）

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

◆ 数値目標（女性活躍推進法に基づく目標）

育児休業の取得率を、女性職員は100%とし、男性職員については、20%以上（令和2～7年度の平均）とします。

（目標達成年度：令和7年度）

【令和元年度実績 女性職員87.5% 男性職員27.3%】

<取組内容>

ア 育児休業等の周知

出産を控えている女性職員、男性職員に対し個別に面談し、育児休業等の趣旨及び内容、育児休業等の期間中の経済的な支援措置について助言し、活用促進を図ります。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成、職場環境の整備

育児休業等に対する職場の意識啓発を進め、男女に関わらず、育児休業等の取得を希望する職員が取得しやすい雰囲気を醸成します。育児休業等の取得を希望する職員がいる職場においては、所属長は業務分担の見直しを行う、又は職場内の応援体制を整えるなど、子育て期間中の職員の勤務環境に配慮します。

ウ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業等の請求があった場合、会計年度任用職員制度等を活用し、職員の代替要員の確保に努めます。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

所属長は、育児休業中の職員に対して、当該職員の希望に配慮して、職場の状況や子育ての状況などについて電話やメール等により定期的に連絡を取り合い、孤立感や不安感を低減します。また、業務に関する必要な情報提供を行うなど、職員が円滑に職場復帰できるように努めます。

2 ワーク・ライフ・バランスの推進に関する事項

(1) 超過勤務の縮減

◆ 目標

職員1人当たりの時間外勤務時間数を、超過勤務の上限の時間以下とし、超過勤務の縮減に努めます。

(参考：原則1か月につき45時間、1年につき360時間)

<取組内容>

ア 事務の簡素合理化の推進

適正な人員配置及び業務量の平準化や従来からの事務事業を常に見直し、定例的・恒常的業務については事務処理のマニュアル化を行うなど、効率的な事務執行及び事務事業の簡素合理化を推進していきます。

イ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

部又は課ごとの時間外勤務の状況を各任命権者の人事担当課で把握し、必要に応じてヒアリング等を実施し、時間外縮減のための意識啓発を実施していきます。

ウ 一斉定時退庁日（ノー残業デー）等の実施

時間外勤務を縮減し最小限にとどめるため、全職員に対し一斉定時退庁日（ノー残業デー）の取組の重要性について認識を深めさせるとともに、一斉定時退庁日（ノー残業デー）の徹底を図ります。

エ 深夜勤務及び時間外勤務の制限

毎日の子どもとのふれあいの時間を確保するため、飯能市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例に規定する小学校就学の始期に達するまでの子のある職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限について周知徹底します。

オ 勤務時間管理の徹底等

管理職に対し、時間外勤務を行う職員の健康管理、時間外勤務縮減のため、職員の勤務状況及び勤務時間の管理の徹底を図ります。

カ 健康面への配慮等

時間外勤務等が多い（月60時間を超える）職員に対して、産業医による保健指導を実施し、過重労働による健康被害を発生させないよう職員の健康面への配慮を充実します。

(2) 休暇の取得の促進

◆ 数値目標（女性活躍推進法に基づく目標）

職員 1 人当たりの年次有給休暇の取得日数を平均 10 日以上とします。

（目標達成年度：令和 7 年度）

【令和元年度実績 8. 1 日】

<取組内容>

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ①現在、子育てをしている職員だけでなく、その他の職員についても積極的に休暇を取得するとともに、休暇を取得した際の相互応援体制の整備を積極的に進めるなど、職場全体で休暇を取得しやすい環境づくりを行います。
- ②所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を適宜把握し、計画的な年次有給休暇の取得の促進を図ります。
- ③管理職員は率先してメリハリをつけた働き方を心掛け、計画的に休暇を取得し、職員が休暇を取得しやすい雰囲気を作ります。

イ 連続休暇の取得を促進

- ①週休日、休日、夏季休暇、リフレッシュ休暇、年次有給休暇等を組み合わせることによる連続休暇の取得を推進します。
- ②家族の誕生日、家族の記念日、子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次有給休暇の取得について促進を図ります。

ウ 職員のライフステージに応じた配慮

出産・育児、家族の介護等の事情のある期間は、厳しい時間の制約を受けたり突発的に休暇を取得したりすることも多いことから、仕事と家庭の両立への支援を必要とする職員に対して、配置部署や業務分担に出来る限り配慮します。

(3) 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

◆ 数値目標（女性活躍推進法に基づく目標）

女性の昇任試験受験率を引き上げ、20%以上とします。

（目標達成年度：令和7年度）

【令和元年度実績 9.9%】

<取組内容>

- ア 昇任試験受験対象女性職員を積極的に研修に参加させることで、ライフステージを踏まえたキャリアデザインや仕事への取り組み姿勢等を考えるきっかけを与えます。
- イ 各所属における業務分担において、女性職員が様々な業務を体験できるよう配慮することで、キャリア形成を促進します。また、男女を問わず、能力や意欲向上のための取り組みなどを実施し、昇進意欲を持てるよう支援します。
- ウ 男女共同参画社会基本法の趣旨に則り、職員全体を対象として情報提供、研修等による意識啓発を行います。
- エ 管理職は、各種研修等を通じて正しい知識と認識を持ち、固定的な性別役割分担意識やハラスメントのない快適な職場環境づくりに取り組みます。
- オ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の、働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を積極的に解消します。

特定事業主

飯能市長
飯能市議会議長
飯能市選挙管理委員会
飯能市代表監査委員
飯能市農業委員会
飯能市水道事業
飯能市下水道事業
飯能市教育委員会