

次世代育成支援対策推進法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

飯塚市特定事業主行動計画

飯 塚 市 長
飯 塚 市 議 会 議 長
飯塚市選挙管理委員会
飯塚市代表監査委員会
飯塚市等公平委員会
飯塚市農業委員会
飯塚市企業管理者
飯塚市教育委員会

令和 8 年 4 月 1 日

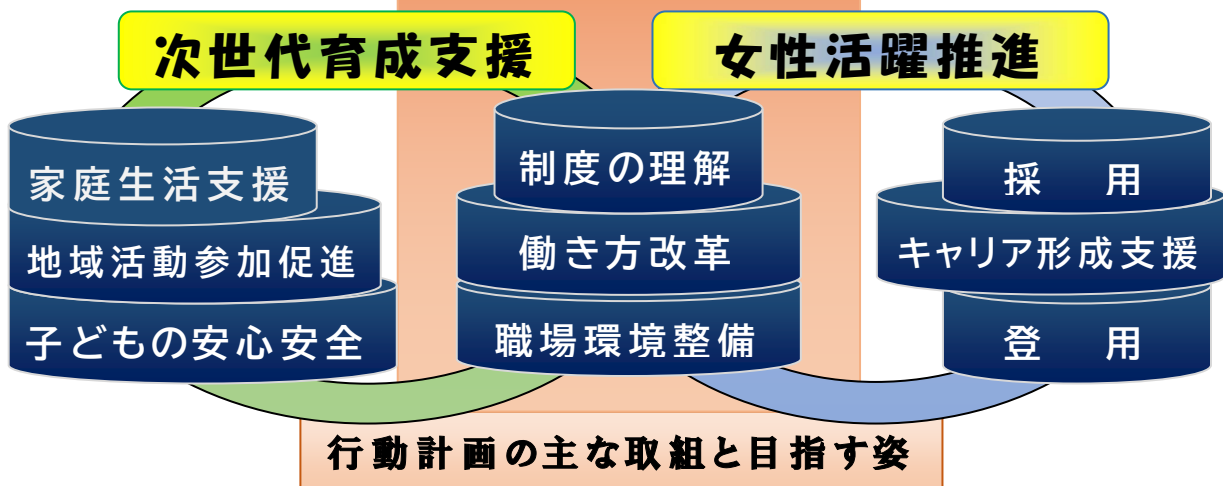
目次

はじめに	4
I 総論	
1 目的	5
2 計画期間	5
3 対象となる職員	6
4 計画の推進体制	6
5 管理職の役割	7
II 具体的な内容	
1 職員の勤務環境に関するもの	
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	8
(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	8
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	9
ア 育児休業及び部分休業制度等の周知	9
イ 育児休業等体験談等に関する情報提供	9
ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成	9
エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	9
オ 育児休業に伴う代替職員の配置	10
(4) 子育てと女性職員の活躍を支援する環境の整備	10
ア 女性職員に向けた取組	11
イ 男性職員に向けた取組	11
ウ 管理職に向けた取組	11
(5) 時間外勤務の縮減	12
ア 深夜勤務及び時間外勤務の免除制度の周知	12
イ 一斉定時退庁日等の実施	13
ウ 事務の効率化の推進	13
エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等	13
(6) 休暇の取得の促進	14
ア 年次有給休暇の取得の促進	14
イ 連続休暇等の取得の促進	15
ウ 特別休暇の取得の促進	15
エ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等	15
(7) 異動における配慮	15
(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	15
(9) 職場の意識改革のための取組	16

2 女性職員の活躍推進に向けたその他の取組 16
 3 次世代育成支援対策に関するその他の取組 17

おわりに 18

ワーク・ライフ・バランスを充実させる職
 職員一人ひとりの個性と能力が発揮できる組織の実現



～はじめに～

本市では、次代の社会を担うこどもの健全な育成を図るため、平成 15 年 7 月に平成 27 年度までの時限立法として施行された「次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代育成法」という。）」に基づく「飯塚市特定事業主行動計画」を平成 17 年 3 月に策定し、平成 23 年、平成 27 年の改訂を経て、時間外勤務の縮減、年次有給休暇取得の促進等、職員の子育てをはじめとする家庭生活と仕事の両立を推進する取組を進めてきました。

一方、平成 28 年 3 月に、職業生活を営み、又は、営もうとする女性に対して、職業生活に関する機会の積極的な提供及び職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備等を計画的かつ着実に推進するため、平成 37 年度（令和 7 年度）までの時限立法として施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）」が施行され、次世代育成法と同様に、特定事業主に対して女性職員の活躍推進のための行動計画の策定が義務付けられました。この計画では、採用試験の受験者に占める女性割合の向上や制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合向上等を通じて、女性職員の活躍を推進する取組を進めるものとされましたが、本市においては、互いに関連のあるこれら 2 つの特定事業主行動計画を統合し、平成 28 年 4 月、新たな「飯塚市特定事業主行動計画（以下、「行動計画」という。）」として策定し、各種取組を行ってきたところです。

そのような中、令和 6 年 6 月に次世代育成法が改正され、令和 17 年 3 月末まで再び 10 年間延長されたため、女性活躍推進法の失効期限であった令和 7 年度末まで行動計画を延長しておりましたが、令和 7 年 6 月に女性活躍推進法も改正され、令和 18 年 3 月末まで 10 年間延長されたことを受け、計画期間を改正次世代育成法に合わせ、令和 17 年 3 月末まで延長するとともに、その更新に当たり、各目標の達成に向けた更なる取組を実施していくため、個々の職員がこの行動計画を理解し仕事と子育ての両立だけでなく、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら、いきいきと働き続けられる職場環境と女性職員が活躍できる組織の実現を目指します。

I 総論

1 目的

女性活躍推進法及び次世代育成法に基づき、女性職員がその個性と能力を十分に発揮できるよう、また、職員が仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスを図ることができるよう、職員の要望に即したそれぞれの支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表することとします。

2 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 17 年 3 月 31 日まで。

※ 次世代育成法（令和 17 年 3 月 31 日までの時限立法）

※ 女性活躍推進法（令和 18 年 3 月 31 日までの時限立法）

※ 次世代育成法、女性活躍推進法のいずれか期限の早い法律に合わせた期間としています。

昨年、次世代育成法が改正され、令和 17 年 3 月 31 日まで延長されましたが、令和 8 年 3 月 31 日を期限とする女性活躍推進法（時限立法）が改正されていなかったため、本行動計画の計画期間を一旦、令和 8 年 3 月 31 日まで延長していました。

その後、令和 7 年 6 月 20 日に女性活躍推進法が改正され、令和 18 年 3 月 31 日まで延長されたため、本年度に改訂し、計画期間を令和 17 年 3 月 31 日までとしたものです。

なお、本行動計画に掲げる目標達成の年度は令和 12 年度とし、その振り返りを行った後、計画の中間見直しを行います。

年度	R 6	R 7	R 8	R 9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	
関係法			改正次世代育成法（R17.3.31 まで時限立法）										
			改正女性活躍推進法（R18.3.31 まで時限立法）										
特定事業主 行動計画		延長					目標 見直し						
関係計画			改訂版（R17.3.31 まで）										
			第 3 次飯塚市男女共同参画プラン										
			第 3 次飯塚市総合計画										

※ これまでの改訂履歴

○次世代育成法に基づく行動計画

- ・平成 17 年 3 月策定
- ・平成 23 年 1 月改訂
- ・平成 27 年 4 月改訂

○次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく行動計画

- ・平成 28 年 4 月改訂
- ・令和 2 年 4 月改訂
- ・令和 4 年 4 月改訂
- ・令和 5 年 4 月改訂
- ・令和 7 年 2 月改訂
- ・令和 8 年 1 月改訂

3 対象となる職員

この行動計画は、飯塚市の全職員を対象にしています。「全職員」には、非常勤職員（再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員）を含みます。

なお、教育委員会の職員は「次世代育成支援対策推進法施行令」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令」に、また、その他の職員は「飯塚市次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則」及び「飯塚市女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則」に基づきます。

4 計画の推進体制

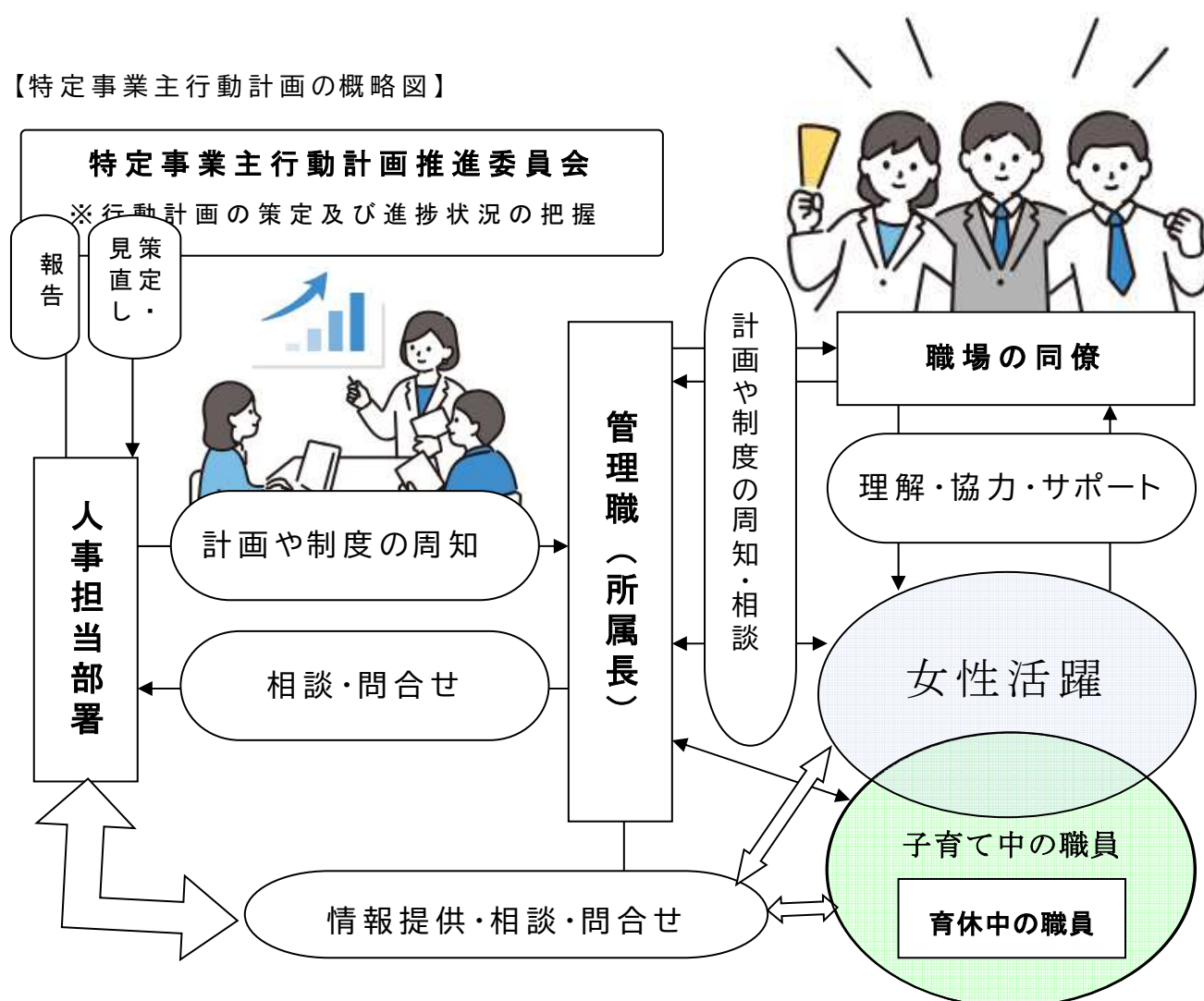
- (1) 女性職員の活躍及び次世代育成支援対策を効果的に推進するため、人事課をはじめとする主たる部局における管理職及び飯塚市職員労働組合が推薦した者を構成員とした「飯塚市特定事業主行動計画推進委員会（以下、「特定事業主行動計画推進委員会」という。）」を設置し、行動計画の策定や進捗管理を行います。
- (2) 管理職や職員に対する女性職員の活躍及び次世代育成支援対策に関する研修等を実施することにより、情報提供等に努めます。

- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を担当者を配置し、子育てに関して職員が気軽に相談ができる体制を整備します。
- (4) 管理職をはじめ職員に対しては行動計画に関する啓発資料等の情報提供を行い、内容の周知に努めます。
- (5) 本行動計画では、年度ごとに特定事業主行動計画推進委員会において把握をした結果や職員のニーズ等を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを図ります。

5 管理職の役割

管理職は、日頃から相談しやすい雰囲気づくりに努め、「イクボス宣言」の趣旨を自覚するとともに、各種制度を正しく理解し、部下職員が子育ての事情により業務上の配慮を必要とする場合には、制度の積極的な利用を促すものとします。

【特定事業主行動計画の概略図】



Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- 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について周知を図り、利用しやすい職場環境の醸成に努めます。
- ② 出産費用の共済給付等、経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務や緊急招集を原則として命じないこととします。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

- ① 父親が子どもの出生時に3日間（非常勤職員は2日間）の出産補助休暇を取得できるよう促進します。

※出産補助休暇：妻が入院する等の日から出産日後2週間までの間に3日間（時間単位の取得可能）

【出産補助休暇の取得状況】（年度管理）

区分	単位	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
対象者	（人）	21	19	20	23	15
取得人数	（人）	15	14	19	17	12
取得率	（％）	71.4	73.7	95.0	73.9	80.0
平均取得期間	（日）	1.94	1.99	2.28	2.56	2.15

- ② 子どもの出生時における男性の育児参加休暇の取得促進について周知徹底を図り、管理職は取得できる環境整備に努めます。

※男性の育児参加休暇：妻の産前産後休暇期間中において出産した子や小学校入学前の子を養育する男性職員に対し5日間（非常勤職員は4日間・時間単位の取得可能）

【育児参加休暇の取得状況】（年度管理）

区分	単位	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
対象者	（人）	21	19	20	23	15
取得人数	（人）	7	9	6	16	10
取得率	（％）	33.3	47.4	30.0	69.6	66.7
平均取得期間	（日）	2.82	3.63	3.88	3.24	4.29

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① ワーク・ライフ・バランス両立支援ハンドブックにより全職員への制度周知を図るとともに、育児休業等取得対象者については、出産・育児休業マネジメント・フローや男性職員の育児参画促進マネジメント・フローを活用し、取得促進を図ります。
- ② 妊娠を申し出た女性職員や配偶者が妊娠したことを申し出た男性職員に対し、本人の希望により個別に育児休業等の制度・手続や経済的な支援等について説明を行います。
- ③ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例等について、職員に情報提供を行います。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 3歳未満の子を養育する男性職員のうち育児休業を取得していない職員に対し、制度利用を促進します。
- ② 育児休業の取得の申し出があった場合、管理職は取得可能な職場環境整備に向け当該部署において業務分担の見直し等を行います。

エ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に広報誌の送付など必要な文書等の情報提供を行うほか、本人の希望に応じてICTの活用により職場と育児休業中の職員とのつながりを支える仕組みを検討します。
- ② 復職直後の職員の業務軽減や、休業中に変更された業務内容等について適切に引き継ぎを行うなど、職場全体で復職直後の職員への負担軽減に配慮します。また、上司からの助言を目的とした面談を行い、育児休業取得中又は復帰直後から育児期における本人のキャリアプランに関する意向に応じたサポートを行います。

- ③ 管理職を中心に、妊産婦や育児・介護中の職員の業務の軽減などに配慮するとともに、事務分担見直しの検討などを行い、応援体制を整備します。

オ 育児休業に伴う代替職員の配置

職場の負担を避け、育児休業を取得しやすくするために、できるだけ正規職員を代替配置するように努めます。

【目標 1】

以上のような取組を通じて、計画期間内に
 男性の育児休業の取得率を 85% 以上
 男性の育児参加のための休暇の取得が可能な
 者の取得率を 100% とする。
 （目標達成年度：令和 12 年度）

※目標数値は、国・県の男女共同参画基本計画や市の男女共同参画プランとの整合性を図りながら見直しを行う。

【男性職員育児休業の取得状況】（年度管理）

区分	単位	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
対象者	（人）	21	19	20	23	15
取得人数	（人）	2	0	2	10	8
取得率	（%）	9.5	0.0	10.0	43.5	53.3
平均取得期間	（年）	0.07	0.00	0.11	0.22	0.25

（4）子育てと女性職員の活躍を支援する環境の整備

育児休業等を取得し又は子育てを行う女性職員が就業を継続し、活躍できるようにするため、能力の向上又はキャリア形成の支援の取組を実施します。



ア 女性職員に向けた取組

- ① 管理職の昇任手前の職階にある職員を対象とした、昇任意欲の喚起又はキャリアデザインを意識した研修等を実施します。
- ② 出産、育児を経験した女性職員が、出産、育児について、不安や困りごとを抱えた部下、後輩職員の相談相手や良き助言者となり、継続的な女性活躍を実現できる役割を果たせる人材になることが、昇任を目指そうとする動機付けとして確立できるように様々な角度からのアプローチに努めます。
- ③ 女性職員のキャリア形成を目的とする研修や外部研修（自治大 学校、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行います。
- ④ キャリア形成を支援するための計画的なジョブローテーションを行います。

イ 男性職員に向けた取組

- ① 他者の多様性を認め合うとともに、前例にこだわることなく、職場全体でよりよい仕事の進め方を考える意識を高められるよう、アンコンシャス・バイアスの理解不足を解消します。
- ② 育児休業をはじめとする出産、育児、看護等に係る諸制度を利用することが、復職後の子育てその他の家庭生活に好ましい影響を与えることを当事者のみならず職場全体に浸透させることで、働きやすさの向上が仕事にも暮らしにも大きなメリットをもたらすと感じられる環境づくりに努めます。

ウ 管理職に向けた取組

- ① 部下職員の育成及びマネジメントに関する管理職研修等を実施します。
- ② 子育てしやすい環境整備の構築を推進するため、市長をはじめ管理職が行っている「イクボス宣言」を踏まえ、働き方改革やワーク・ライフ・バランスに関する視点を取り入れた管理職研修等を実施し、管理職の理解と意識の向上を図ります。

【目標 2】

以上のような取組を通じて、

女性の課長相当職以上の職員の割合を 25%以上とする。

女性の課長補佐相当職の職員の割合を 40%以上とする。

(目標達成年度：令和 12 年度)

※目標数値は、国・県の男女共同参画基本計画や市の男女共同参画プランとの整合性を図りながら見直しを行う。

参考：第 2 次飯塚市男女共同参画後期プラン(令和 4～8 年度)における数値目標は次のとおり。

市職員の課長相当職以上の女性職員の割合 20% 市職員の課長補佐相当職の女性職員の割合 30%

【課長相当職以上の地位にある職員に占める女性職員の割合】(各年度 4 月 1 日現在)

区分	単位	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
割合	(%)	9.3	10.5	10.4	10.3	11.3	15.2

【管理的地位にある職員に占める女性職員の割合】(※かい長含む・各年度 4 月 1 日現在)

区分	単位	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
割合	(%)	15.1	16.1	15.9	15.7	16.5	19.1

【課長補佐相当職の地位にある職員に占める女性職員の割合】(各年度 4 月 1 日現在)

区分	単位	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
割合	(%)	26.3	30.6	31.7	36.9	37.9	36.4

(5) 時間外勤務等の縮減

ア 深夜勤務及び時間外勤務の免除制度の周知

ワーク・ライフ・バランス両立支援ハンドブックや出産・育児休業マネジメント・フロー、男性職員の育児参画促進マネジメント・フローにより、制度について周知徹底を図ります。

- ① 妊娠中の職員の、申請による深夜時間帯（22 時～5 時）の勤務及び時間外勤務免除制度を周知徹底します。
- ② 小学校就学前の子を養育する職員の、申請による時間外勤務免除制度や、1 か月につき 24 時間、1 年につき 150 時間を超える時間外勤務制限の制度を周知徹底します。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日を設定し、館内放送による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行います。
- ② 管理職の巡回指導による一斉定時退庁の実施徹底を図ります。
- ③ 管理職は定時退庁できない職員がいる場合は、ヒアリングなどにより原因を把握し職場のマネジメントに努め、業務内容や分担の見直し及び効率化を図ります。
- ④ 定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、管理職への指導の徹底を図ります。

ウ 事務の効率化の推進

- ① 各職員に事務引継書、業務フロー・スケジュール・マニュアルを作成させ、効率的な事務遂行を図ります。また、統一した様式やツールを利用するなど業務の見える化と効率化に努めます。
- ② 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。
- ③ 定例・恒常的業務は業務フローを作成し、A Iをはじめとするデジタル技術を活用した業務プロセスの最適化と民間委託などによる効率化を図ります。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 時間外勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする時間外勤務縮減のための指針の策定や適正な時間外勤務管理への対応に係る通知等を行います。
- ② 各課の時間外勤務の状況を把握し、各課に情報提供を行い、時間外勤務の多い職場においては管理職に対してヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ③ 管理職には労働安全衛生委員会等で紹介された時間外勤務の縮減に関する取組事例等の情報提供を行います。
- ④ 各課の時間外勤務の状況及び時間外勤務が特に多い職員の状況を把握して管理職に報告し、管理職の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。
- ⑤ 時間外勤務縮減の取組の重要性を管理監督職に深く認識させ、管理職は職場で時間外勤務縮減に向けた取組に関する面談やコミュニケーションの場を設定します。

【目標 3】

以上のような取組を通じて、各職員の1年間の時間外勤務時間数について、月45時間・年360時間を上限とする。

参考：労働基準法第36条第4項において、時間外労働時間の上限は月45時間・年360時間と定められています。

【時間外勤務を実施した職員数及び一人当たりの平均時間外勤務時間】（年度管理）

区分	R2年度		R3年度		R4年度	
男性	400名	134時間	415名	141時間	419名	144時間
女性	323名	83時間	331名	86時間	356名	83時間

区分	R5年度		R6年度	
男性	421名	132時間	415名	127時間
女性	393名	77時間	380名	74時間

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 管理職は、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得促進を図ります。
- ② 職員の年次有給休暇取得状況について、当該管理職に適切な指導を実施します。
- ③ 各課において業務スケジュールを策定するとともに、夏季休暇取得期間中の休暇計画表を作成し、特別休暇と年次有給休暇を効果的に組み合わせるなど、計画的な取得促進を図ります。
- ④ 職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、職場内でスケジュールの共有や事務補助者を選任するなど事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

【職員の年次有給休暇取得状況】（暦年管理）

区分	単位	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年
平均取得日数	(日)	9.2	10.1	11.1	11.5	13.2

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 年次有給休暇と土日祝日等を組み合わせるなどして計画的に連続した休暇の取得促進を図ります。
- ② 年1回、夏季休暇等の特別休暇と年次有給休暇を利用した連続3日間以上のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。
- ③ ゴールデン・ウィーク、シルバー・ウィークなどの大型連休期間中や年末年始、お盆における公式会議の自粛促進を図ります。

ウ 特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等、ワーク・ライフ・バランス両立支援ハンドブック掲載の特別休暇を周知するとともに、当事者の立場を理解し、「お互い様」の関係を忘れることなく、緊急時にも協力体制の取れる職場環境をつくり、希望するすべての職員が制度を利用できる雰囲気醸成を図ります。

エ 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、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や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ります。

(7) 異動における配慮

- ① 人事課は、当該職員からの相談、管理職からの情報提供、自己申告書などにより、可能な限り人事上の配慮に努めます。
- ② 管理職は、課内で異動を命じる場合、当該職員からのヒアリングを実施した上で、子育て等家庭環境の状況に応じた人事上の配慮に努めます。

(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

- ① 職場と家庭の両立を図るため、管理職等職場のリーダーが率先して、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正についての情報提供や意識啓発に努めます。

- ② 子育てや介護などの「家庭の相談」、特別休暇の取得時や復職時などの「仕事の相談」などが気軽にできる雰囲気づくりを管理職等職場のリーダーが中心となって、職場全体で取り組みます。
- ③ ワーク・ライフ・バランスの実践、ハラスメントの防止と相談体制の充実など男女が共に働きやすい職場づくりに努めます。
- ④ 介護に関する意識の醸成と制度の利用促進を図ります。

(9) 職場の意識改革のための取組

- ① 仕事と家庭の両立に向けた支援の制度等について周知を行うとともに、職員が職場と家庭の両方において貢献でき、出産・子育てをしながら働き続けることができるよう、情報提供による意識啓発を行い、ワーク・ライフ・バランスについて相互理解のある職場環境づくりに努めます。
- ② 管理職は、女性の健康上の特性について所属職員の理解が深まるよう意識啓発に努め、女性の健康を積極的にサポートできる職場環境を確保します。
- ③ 管理職は、職場におけるハラスメント防止ガイドラインを参考とし、職場におけるセクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、モラルハラスメント等の様々なハラスメントを防止し、男女職員がそれぞれ対等なパートナーとして業務を遂行できるよう良好な職場環境を確保します。また、各種ハラスメントについての相談等に対応するため、ハラスメント相談員を置き、職員が気軽に相談できる体制を整備します。

2 女性職員の活躍推進に向けたその他の取組

- (1) 女性職員が十分に能力を発揮し活躍できる環境を整えるとともに、女性職員の意識改革と能力向上を図るため、研修等の実施等により、各管理監督職の役職段階における人材の確保を念頭に置いた育成を行います。
- (2) 男性職員と差異なく、内外の主要な会議等に積極的に参画させ、係長級においては、市議会の委員会、本会議に同行させるなど上級職昇任へのステップを着実に進めます。

3 次世代育成支援対策に関するその他の取組

- (1) 次代の社会を担う子どもたちが心豊かに育つ環境整備を支援するため、子どもが参加するスポーツ・文化活動や子育てに関する地域活動等に積極的に参加する取組を進め、地域貢献に寄与する職員を支援するため、地域貢献活動応援制度の周知を行います。
- (2) 子どもたち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積極的な参加を支援します。
- (3) 公共施設の新築又は改修の際には、授乳室等の育児支援施設の設置を必要に応じて行います。また、職員は子どもを連れた人が気がねなく市の施設に来ることができるよう、親切、丁寧な心のこもった対応や声かけ等、心のバリアフリーの推進に努めます。



～おわりに～

本市においては、第2次総合計画に掲げる子ども・子育てに関する施策として「男女共同参画の推進」や「子育て施策の推進・安心して産み育てやすい環境づくりの推進」に取り組む中、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画として「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」を令和4年3月に策定しています。「男女の人権が尊重され、誰もが自らの意思に基づき活躍でき、安全・安心に暮らせる社会の実現」を基本理念に、「あらゆる年代における男女共同参画への意識づくり」「あらゆる分野における女性の活躍推進」「男女が共に支え合い、安全・安心で住みよいまちづくり」という3つの基本目標を掲げ、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されることにより、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができる社会を目指しています。

また、飯塚市こども計画を令和7年3月に策定し、「みんなでつくる すべてのこどもが笑顔で暮らせるまち いいづか」を基本理念とし、行政、学校、地域社会などが一体となった次世代の育成を社会全体で支える仕組みづくりによって、すべてのこども・若者が適切な支援を受け、身体的・精神的・社会的に幸福で希望に満ちた自分らしい成長が望める持続可能で活力ある地域社会の実現を目指しています。

このように、次代の社会を担う子どもたちが健幸に生まれ育ち、また、飯塚市職員一人ひとりがその個性と能力を発揮していくためには、家庭生活と仕事の両立、つまり、ワーク・ライフ・バランスの充実が必要となります。そのためには、子育てをはじめとする家庭生活や地域活動の時間が確保できる制度等を積極的に活用するだけでなく、周りで支える職場や職員の理解・協力があって初めて実現されるものです。

私たち飯塚市職員は、本行動計画を一人ひとりが自分自身を対象としたものと認識した上で、ワーク・ライフ・バランスの実現と女性が活躍できる組織の実現を目指し、引き続き取組を進めていきます。



《お問合せ》

飯塚市総務部人事課

TEL 0948-22-5500(代表) FAX 0948-21-2066

e-mail jinji@city.iizuka.lg.jp