

伊賀市における女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

平成28（2016）年度～平成32（2020）年度

平成28（2016）年3月策定

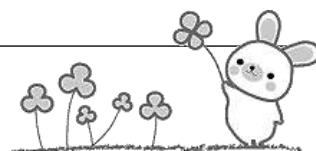
伊 賀 市

伊 賀 市 長
伊 賀 市 議 会 議 長
伊 賀 市 教 育 委 員 会
伊 賀 市 選 挙 管 理 委 員 会
伊 賀 市 代 表 監 査 委 員
伊 賀 市 農 業 委 員 会
伊 賀 市 公 平 委 員 会
伊 賀 市 消 防 長
伊 賀 市 水 道 事 業 管 理 者

伊賀市・名張市広域行政事務組合

伊賀市・名張市広域行政事務組合管理者

伊賀市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第15条に基づき、伊賀市長、伊賀市議会議長、伊賀市教育委員会、伊賀市選挙管理委員会、伊賀市代表監査委員、伊賀市農業委員会、伊賀市公平委員会、伊賀市消防長及び伊賀市水道事業管理者並びに伊賀市・名張市広域行政事務組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。



I 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

II 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、伊賀市における次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画策定推進委員会を設置し、本計画の策定及び変更、本計画に基づく取組みの実施状況及び数値目標の達成状況の点検、評価等を行うこととしている。

III 現況把握・課題分析にあたって

本計画の対象は、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、公平委員会事務局、消防部局及び水道事業部局並びに伊賀市・名張市広域行政事務組合事務局に所属する臨時・嘱託職員を含めた全職員である。

本計画の策定にあたり、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、平成26年4月1日から平成27年3月31日までの1年間（の特定時点）における、正規職員及び臨時・嘱託職員について、女性職員の職業生活における活躍に関する次の7項目の中から職員のまとまりごとに状況把握、課題分析を行った。

◆女性職員の職業生活における活躍に関する項目

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合
- (2) 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異
- (3) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間
- (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

- (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- (6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- (7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

◆職員のみとまり

【正規職員】

正規職員は、職員のみとまりを、行政職、保育士・幼稚園教諭、消防職、医療職、技能職の5つに分類し、上記の女性職員の職業生活における活躍に関するすべての項目について状況把握、課題分析を行った。

【臨時・嘱託職員】

臨時職員は、職員のみとまりを行政職、保育士・幼稚園教諭、医療職、技能職、その他の5つに分類し、上記の女性職員の職業生活における活躍に関する項目中、(1)採用した職員に占める女性職員の割合と(3)職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間の2項目について現況把握、課題分析を行った。

一方、嘱託職員は、職種や任用形態等が多岐に及ぶため分類せず、全員を一つののみとまりとして現況把握、課題分析を行った。

◆状況把握・課題分析の結果

上記の方法により、正規職員及び臨時・嘱託職員の現況把握、課題分析を行った結果、正規職員については、女性職員の職業生活における活躍推進に関し、様々な課題が明らかになったが、臨時職員・嘱託職員については、女性職員の活躍推進の支障となるような大きな課題は見受けられなかった。

IV 女性職員の活躍を推進するための4つの柱

職員のみとまりごとの現況把握、課題分析を行った結果を踏まえ、女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境づくりに向けて、次の4つを柱に、採用から登用にいたるあらゆる段階における実効的な取組みを推進することとする。

◆取組みの4つの柱

- (1) 採用
- (2) 職域拡大、計画的育成とキャリア形成支援及び登用
- (3) 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革
- (4) 継続就業及び家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

V 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取組み

女性職員の活躍を推進するため、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分析を行った結果、次のとおり目標を設定し、その数値目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施する。

1 採用

□現状と課題

○採用した職員に占める女性職員の割合

平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間に採用した正規職員に占める女性職員の割合は、表1のとおりである。

職員のまとまり別にみると、行政職、保育士・幼稚園教諭及び医療職は、採用者に占める女性の割合が半数以上であり、内閣府が定めた国の第4次男女共同参画基本計画の成果目標に掲げられた「都道府県の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合」の目標値（成果目標：40%、期間：平成32年度）を上回っている。

今後も現状を維持し、引き続き公平・公正な職員採用を図っていく必要がある。

【表1】正規職員の採用者に占める女性割合

行政職	保育士・幼稚園教諭	消防職	医療職	技能職	全体
50.0% (6人/12人)	100.0% (3人/3人)	27.3% (3人/11人)	78.9% (15人/19人)	募集なし	60.0% (27人/45人)

※対象期間 平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間

一方、平成26年度の職員採用試験第1次試験の受験者総数に占める女性の割合は、表2のとおりである。

職員のまとまり別にみると、行政職及び消防職は、女性の割合が半数を下回っている。

中でも消防職は、職員採用試験第1次試験受験者総数に占める女性の割合が、他の職員のまとまりと比べるとかなり低い。全国的にも、消防吏員の採用試験受験者総数に占める女性の割合は、男性の割合よりも低い傾向にあるが、本市も同様の状況が見受けられる。

また、本市の消防職は、表1のとおり、女性消防吏員の採用者数が、男性消防吏員の採用者数より少なく、3割以下にとどまっており、平成26年4月1日時点の本市の消防吏員に占める女性の割合は、2.9%である。総務省消防庁が、全国の消防吏員に占める女性の割合を平成27年4月1日時点の2.4%から平成38年度当初までに、5%に引き上げる数値目標を定めたことを踏まえると、本市においても、今後、女性消防吏員の積極的かつ計画的な採用を進める必要がある。

【表2】職員採用試験第1次試験の受験者総数に占める女性割合

行政職	保育士・幼稚園教諭	消防職	医療職	技能職	全体
39.8% (49人/123人)	85.0% (17人/20人)	8.5% (5人/59人)	76.7% (23人/30人)	募集枠無し	40.5% (94人/232人)

※平成26年度職員採用試験第1次試験（平成26年9月20日、9月21日実施）

以上のことから、性別に関係なく優秀な人材を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者の維持、拡大に向け、職務内容やその魅力等を伝えるための積極的な採用活動、

広報活動を実施する必要がある。

□目標

- ①平成32年4月1日から平成33年3月31日までの間に実施する職員採用試験第1次試験において、行政職の採用試験受験者総数に占める女性の割合を50.0%程度にする。
- ②平成32年4月1日から平成33年3月31日までの間に実施する職員採用試験第1次試験において、消防職の採用試験受験者総数に占める女性の割合を10.0%以上にする。

【成果目標】

項目	現状	目標(対象期間)
職員採用試験第1次試験における行政職の受験者総数に占める女性の割合	39.8% (平成26年度)	50%程度 (平成32年度)
職員採用試験第1次試験における消防職の受験者総数に占める女性の割合	8.5% (平成26年度)	10%以上 (平成32年度)

□取組内容

- ①採用説明会等に女性職員を積極的に派遣し、個別相談コーナーを設置するなど、女性の視点からみた業務のやりがい等を分かりやすく説明する。
- ②女性職員の活躍、仕事と子育てに励む女性職員の声などをホームページ、広報紙、報道機関を通じて積極的に広報する。
- ③消防職の女性受験者を増やすため、ホームページに女性消防吏員の人数を掲載し、仕事への不安等を解消できるよう周知を図る。
- ④任期付職員採用制度のような、いくつかの働き方(勤務体制)による採用枠を拡充し、これを募集時にPRする。
- ⑤出産や介護などで一旦職場から離れたが、定年まで活躍を希望する人が再就職できるよう、官民出身を問わず積極的に採用する制度の創設について検討する。
- ⑥女性受験者を増やすため、免許等を要する職種の採用には、免許等を取得できる学校、学科等に積極的に求人情報を提供する。

2 職域拡大、計画的育成とキャリア形成支援及び登用

□現状と課題

○管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成26年4月1日時点の管理的地位にある職員(以下「管理職」という。)に占める女性割合は、表3のとおりである。

なお、保育士・幼稚園教諭及び消防職の職員構成は、保育士・幼稚園教諭が女性に偏り、消防職が男性に偏っているため、男女の差は必然である。そのため、今回の課題分析の対象にしないこととしている。

【表3】管理職に占める女性職員の割合

行政職	保育士・幼稚園教諭	消防職	医療職	技能職	全体
23.8% (38人/160人)	100.0% (23人/23人)	0.0% (0人/18人)	63.6% (14人/22人)	—	33.6% (75人/223人)

※対象時点 平成26年4月1日時点

○各役職段階に占める女性職員の割合

平成26年4月1日時点の各役職段階に占める女性職員の割合は、表4のとおりである。

職員のみとまりの中でも、管理職に占める女性職員の割合が低い行政職をみると、部長・次長級が11.4%、課長級が18.5%、副参事級が36.7%、主幹が44.0%、係長級が37.0%である。この状況は、内閣府が定めた国の第4次男女共同参画基本計画の成果目標に掲げられた「市町村職員の各役職段階に占める女性の割合」の目標値（成果目標：本庁部局長・次長相当職10%程度、本庁課長相当職20%、本庁課長補佐相当職30%、本庁係長相当職35%、期限：いずれも平成32年度末）を課長級以外の役職ですでに上回っているものの、本市の管理職の男女比率をみると、特に、部長・次長級及び課長級で、女性職員の割合が低い。

【表4】各役職段階に占める女性職員の割合

職種 役職段階		行政職	保育士・幼稚園教諭	消防職	医療職	技能職	全体
		部長・次長級	11.4% (4人/35人)	—	0.0% (0人/2人)	25.0% (1人/4人)	—
管理職	課長級	18.5% (12人/65人)	100.0% (1人/1人)	0.0% (0人/6人)	60.0% (3人/5人)	—	20.8% (16人/77人)
	副参事級	36.7% (22人/60人)	100.0% (22人/22人)	0.0% (0人/10人)	76.9% (10人/13人)	—	51.4% (54人/105人)
	主幹	44.0% (44人/100人)	100.0% (29人/29人)	0.0% (0人/20人)	95.7% (22人/23人)	—	55.2% (95人/172人)
係長級		37.0% (57人/154人)	100.0% (16人/16人)	0.0% (0人/29人)	85.0% (17人/20人)	—	40.4% (90人/223人)

※対象時点 平成26年4月1日時点

さらに、行政職の管理職について、年齢別の男女割合及び平均勤続年数の状況を把握するため、平成26年4月1日時点の年齢が、47歳以上と50歳以上の2つの場合を比較すると、表5のとおりである。

男性職員は47歳以上又は50歳以上のいずれの区分でも、8割を超える職員が管理職へ昇任しているが、女性職員は47歳以上で5割台、50歳以上で6割台にとどまっている。

管理職の男女別の平均勤続年数を比べると、47歳以上又は50歳以上のどちらの場

合も、男性職員より女性職員の方が年数は長く、男女によって昇任の時期に若干の年齢差がある。

【表5】行政職の管理職の年齢別の男女割合及び平均勤続年数

	47歳以上の職員 (上段：管理職昇任割合、下段：平均勤続年数)	50歳以上の職員 (上段：管理職昇任割合、下段：平均勤続年数)
女性職員	55.9% (38人/68人) 31年7ヶ月	67.4% (31人/46人) 32年3ヶ月
男性職員	82.4% (122人/148人) 30年9ヶ月	86.7% (104人/120人) 31年8ヶ月

※対象時点 平成26年4月1日時点

また、行政職の各年齢段階に占める女性職員の割合と、各役職段階に占める女性職員の割合（表4の再掲）を比較すると、表6のとおりである。

主幹及び係長級は、各年齢段階に占める女性職員の割合と、各役職段階に占める女性職員の割合の差が、3ポイント程度にとどまっているが、管理職をみると、その差は大きい。各年齢段階に占める女性職員の割合と、各役職段階に占める女性職員の割合の差は、部長・次長級が16.4ポイント、課長級が18.6ポイントである。

【表6】行政職の各年齢段階に占める女性職員の割合及び各役職段階に占める女性職員の割合

役職段階		年齢段階	年齢段階に占める女性職員の割合	役職段階に占める女性職員の割合（再掲）
管理職	部長・次長級	54歳以上	27.5% (25人/91人)	11.4% (4人/35人)
	課長級	48歳以上	37.1% (62人/167人)	18.5% (12人/65人)
	副参事級	47歳以上	44.8% (52人/116人)	36.7% (22人/60人)
主幹		43歳以上	47.4% (72人/152人)	44.0% (44人/100人)
係長級		39歳以上	40.1% (75人/187人)	37.0% (57人/154人)

※対象時点 平成26年4月1日時点

※表の各年齢段階は、各役職段階に該当する男女を合わせた職員のうち、最年少の年齢を基準として設定。

※各年齢段階の職員数に、各年齢段階より上位の役職段階に該当する職員の人数は含まない。

以上のことから、管理職への女性の登用拡大や、将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るとともに、女性職員が、出産・子育てをする場合であってもキャリア形成していくイメージ・意欲を持つための取組みを推進する必要がある。

□目標

- ①平成32年4月1日時点の、行政職の部長・次長級に占める女性職員の割合を、平成26年4月1日時点の実績（11.4%）より2.3%以上引き上げ、13.7%以上にする。
- ②平成32年4月1日時点の、行政職の課長級に占める女性職員の割合を、平成26年4月1日時点の実績（18.5%）より11.9%以上引き上げ、30.4%以上にする。
- ③平成32年4月1日時点の、行政職の副参事級に占める女性職員の割合を、平成26年4月1日時点の実績（36.7%）より4.9%以上引き上げ、41.6%以上にする。

【成果目標】

項目	現状	目標(期限)
行政職の部長・次長級に占める女性職員の割合	11.4% (平成26年4月1日)	13.7%以上 (平成32年4月1日)
行政職の課長級に占める女性職員の割合	18.5% (平成26年4月1日)	30.4%以上 (平成32年4月1日)
行政職の副参事級に占める女性職員の割合	36.7% (平成26年4月1日)	41.6%以上 (平成32年4月1日)

□取組内容

- ①女性職員向けのキャリア形成と能力開発を目的とした研修の受講支援を行う。
- ②特に、行政職においては、政策決定過程に積極的に参画しようとする意識醸成とキャリア形成意識の向上を図るため、女性職員を対象とした研修を新たに実施する。また、同様の目的で開催される外部研修（市町村アカデミー、国際文化アカデミー又は自治大学校等）へ毎年度1人以上の派遣を行う。
- ③キャリア形成していくイメージ・意欲を持ち、管理職になることへの不安を解消するため、現在、管理職として活躍している職員や、出産・育児をしながら意欲的に仕事をしている職員など、ロールモデルとなり得る職員と若手女性職員が、仕事と家庭の両立や管理職の魅力等について意見交換できる場や相談できる場を設ける。
- ④人材育成の観点から昇任試験制度、外部機関との人事交流（派遣制度）へ女性職員が意欲を持ち応募するよう、対象職員へ積極的に働きかける。
- ⑤女性職員の働き方の多様性と個人の価値観を尊重し、管理職への登用について意向希望調査を行い、女性を優先させるのではなく男女平等に優秀な人を登用することを基本に、女性の管理職への計画的かつ積極的な登用を推進する。
- ⑥重点業務担当職員の庁内公募制度を活用するなどして、有資格による配置を除き、所属部署の構成男女比の偏りを是正し、これまでほとんど女性職員が配置されていなかった職務やポストへ積極的に女性職員の配置を行う。



3 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

□現状と課題

○職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間の、正規職員一人当たりの1ヶ月の時間外勤務の平均時間は、表7のとおりである。

職員のまとまり別にみると、行政職が最も多く、次いで医療職、消防職、保育士・幼稚園教諭、技能職の順である。

職員一人当たりの1ヶ月の時間外勤務の平均時間を男女で比較すると、すべての職員のまとまりで、女性職員より男性職員の方が多い。

また、月別・男女別の時間外勤務時間の状況は、グラフ1及び表8のとおりである。

【表7】正規職員1ヶ月あたりの時間外勤務時間（月平均）

	行政職	保育士・幼稚園教諭	消防職	医療職	技能職	全体
全体	17時間30分	4時間36分	6時間39分	12時間41分	4時間25分	12時間20分
女性職員	12時間25分	4時間33分	3時間29分	9時間35分	3時間27分	8時間26分
男性職員	19時間24分	8時間29分	6時間34分	23時間31分	6時間33分	15時間25分

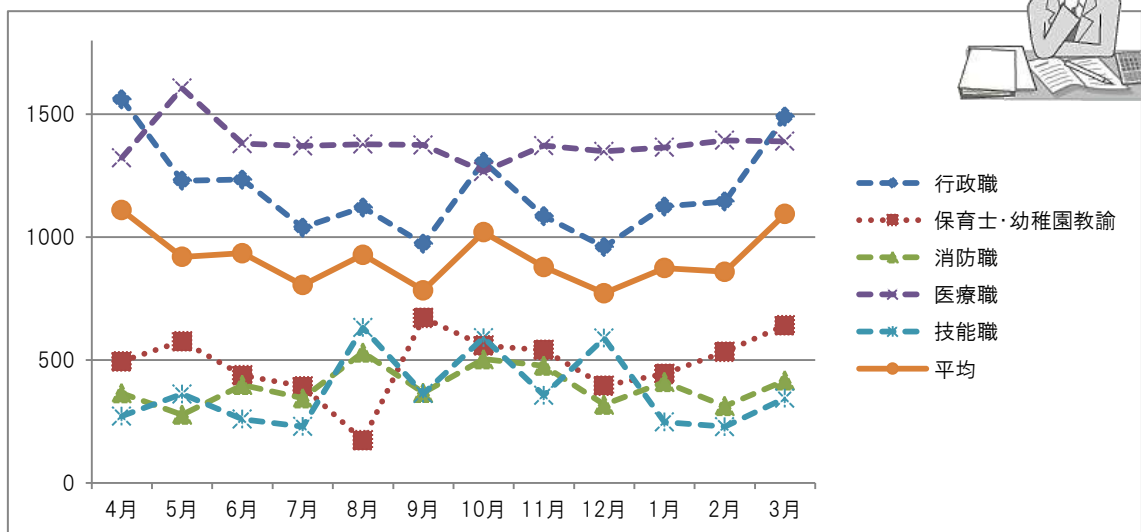
※対象期間 平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間

※平成26年4月1日時点の管理職、他の機関・自治体への派遣職員及び平成27年3月31日時点の育児休業・病気休職中の職員は含まない。

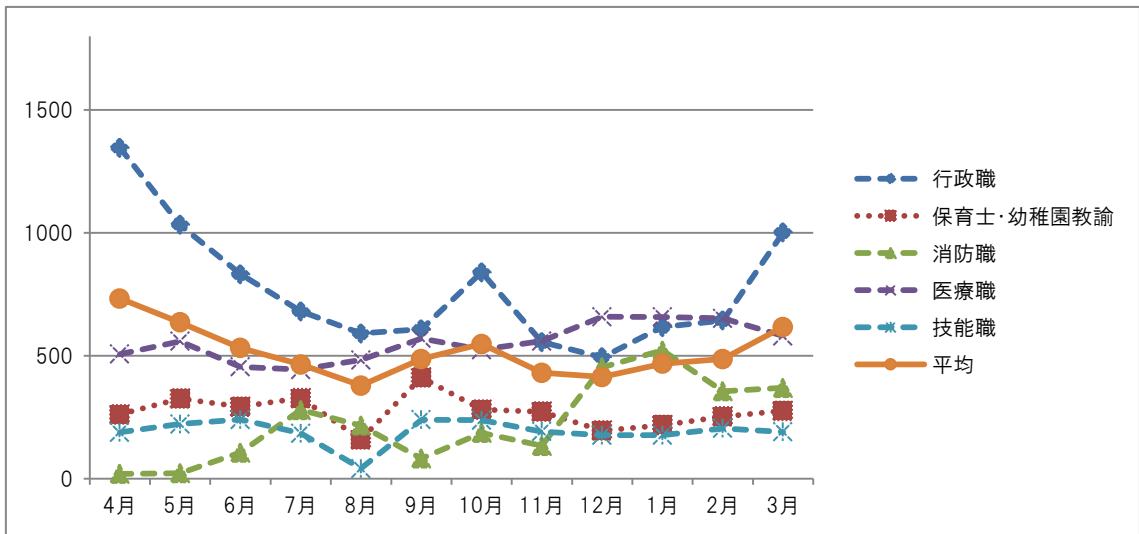
※平成26年8月24日執行「伊賀市庁舎整備に関する住民投票」及び平成26年12月14日執行「第47回衆議院議員総選挙」の投票に係る時間外勤務は含まない。

【グラフ1】正規職員の月別・男女別の時間外勤務時間（分）

男性職員



女性職員



※対象期間 平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間
 ※平成26年4月1日時点の管理職、他の機関・自治体への派遣職員及び平成27年3月31日時点の育児休業・病気休職中の職員は含まない。
 ※平成26年8月24日執行「伊賀市庁舎整備に関する住民投票」及び平成26年12月14日執行「第47回衆議院議員総選挙」の投開票に係る時間外勤務は含まない。



【表8】正規職員の月別・男女別の時間外勤務時間

		行政職	保育士・幼稚園教諭	消防職	医療職	技能職	全体
4月	全体	24時間45分	4時間35分	5時間54分	11時間51分	3時間29分	15時間32分
	女性	22時間26分	4時間22分	0時間20分	8時間27分	3時間9分	12時間13分
	男性	26時間1分	8時間15分	6時間5分	22時間3分	4時間32分	18時間30分
5月	全体	19時間17分	5時間41分	4時間30分	13時間40分	4時間16分	13時間5分
	女性	17時間13分	5時間26分	0時間23分	9時間19分	3時間43分	10時間36分
	男性	20時間30分	9時間37分	4時間38分	26時間46分	6時間2分	15時間20分
6月	全体	18時間2分	5時間2分	6時間30分	11時間26分	4時間5分	12時間23分
	女性	13時間52分	4時間53分	1時間47分	7時間35分	4時間1分	8時間52分
	男性	20時間34分	7時間18分	6時間39分	23時間0分	4時間20分	15時間53分
7月	全体	15時間2分	5時間32分	5時間43分	11時間16分	3時間16分	10時間43分
	女性	11時間21分	5時間28分	4時間40分	7時間24分	3時間5分	7時間45分
	男性	17時間19分	6時間33分	5時間45分	22時間51分	3時間50分	13時間25分
8月	全体	15時間16分	2時間40分	8時間41分	11時間47分	3時間2分	11時間5分
	女性	9時間51分	2時間40分	3時間37分	8時間3分	0時間42分	6時間19分
	男性	18時間41分	2時間54分	8時間51分	22時間58分	10時間32分	15時間28分
9月	全体	13時間52分	7時間7分	5時間58分	12時間52分	4時間29分	10時間42分
	女性	10時間8分	6時間52分	1時間23分	9時間31分	4時間0分	8時間7分
	男性	16時間13分	11時間12分	6時間7分	22時間55分	6時間4分	13時間4分
10月	全体	18時間50分	4時間57分	8時間14分	11時間51分	5時間22分	13時間16分
	女性	14時間0分	4時間41分	3時間7分	8時間45分	3時間58分	9時間8分
	男性	21時間47分	9時間19分	8時間24分	21時間7分	9時間51分	17時間0分
11月	全体	14時間44分	4時間48分	7時間46分	12時間43分	3時間51分	11時間6分
	女性	9時間16分	4時間33分	2時間14分	9時間20分	3時間12分	7時間11分
	男性	18時間6分	9時間1分	7時間57分	22時間52分	5時間57分	14時間39分
12月	全体	13時間1分	3時間27分	5時間23分	13時間52分	4時間35分	10時間1分
	女性	8時間14分	3時間16分	7時間34分	10時間59分	2時間57分	6時間54分
	男性	16時間0分	6時間36分	5時間19分	22時間29分	9時間49分	12時間52分
1月	全体	15時間28分	3時間51分	6時間55分	13時間55分	3時間14分	11時間20分
	女性	10時間17分	3時間38分	8時間42分	10時間58分	2時間57分	7時間48分
	男性	18時間45分	7時間24分	6時間51分	22時間45分	4時間8分	14時間34分
2月	全体	15時間52分	4時間29分	5時間14分	13時間57分	3時間31分	11時間22分
	女性	10時間44分	4時間13分	5時間56分	10時間52分	3時間25分	8時間7分
	男性	19時間5分	8時間54分	5時間13分	23時間14分	3時間49分	14時間19分
3月	全体	21時間47分	4時間57分	6時間56分	13時間4分	3時間48分	14時間29分
	女性	16時間42分	4時間36分	6時間10分	9時間41分	3時間11分	10時間17分
	男性	24時間50分	10時間42分	6時間57分	23時間10分	5時間45分	18時間14分

※対象期間 平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間

※平成26年4月1日時点の管理職、他の機関・自治体への派遣職員及び平成27年3月31日時点の育児休業・病気休職中の職員は含まない。

※平成26年8月24日執行「伊賀市庁舎整備に関する住民投票」及び平成26年12月14日執行「第47回衆議院議員総選挙」の投開票に係る時間外勤務は含まない。

また、時間外勤務時間が月平均50時間又は月平均60時間を超える職員の割合は、表9のとおりである。

職員のまとめり別にみると、行政職及び医療職に、月平均50時間又は月平均60時間を超える職員がいる。

【表9】時間外勤務時間が月平均50時間又は月平均60時間を超える職員の割合

	行政職	保育士・幼稚園教諭	消防職	医療職 ※医師含む	技能職	全体
月平均50時間を超える職員	4.0% (20人/497人)			2.1% (3人/140人)		2.3% (23人/1,013人)
上記のうち月平均60時間を超える職員	1.6% (8人/497人)	該当者無し	該当者無し	2.1% (3人/140人)	該当者無し	1.1% (11人/1,013人)

※対象期間 平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間

※平成26年4月1日時点の管理職、他の機関・自治体への派遣職員及び平成27年3月31日時点の育児休業・病気休職中の職員を含まない。

※平成26年8月24日執行「伊賀市庁舎整備に関する住民投票」及び平成26年12月14日執行「第47回衆議院議員総選挙」の投開票に係る時間外勤務は含まない。

なお、平成27年度の給与実態調査に計上されている一般行政職員（注1）の一月あたりの平均時間外勤務手当額を、平均給料月額と地域手当額からすべての時間外勤務手当の単価が125/100の区分であると仮定して算出した時間外勤務時間について、全国の市の平均と比較すると、表10のとおり一月あたり10時間程度多くなっており、当市は、時間外勤務の多い自治体であると推察できる。

（注1）普通会計に属する職員のうち、税務職、医療職、看護・保健職、福祉職、消防職、企業職、技能労務職及び教育公務員を除く職員

【表10】平成27年度の給与実態調査に計上されている一般行政職員の一月あたりの平均時間外勤務手当額を、平均給料月額と地域手当額からすべての時間外勤務手当の単価が125/100の区分であると仮定して算出した時間外勤務時間の状況（市のみを比較）

	一月あたりの時間外勤務時間
伊賀市	23時間48分
全国平均	13時間17分
全国最高値	40時間3分

※平成27年度給与実態調査の時間外勤務対象期間は、平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間である。

以上のことから、家事・育児・介護等を担うなど、時間に制約のある職員を含むすべての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行えるよう職場環境を見直し、男女双方の職員の働

き方改革によるワーク・ライフ・バランスを実現する必要がある。

□目標

- ①平成32年4月1日から平成33年3月31日までの間の時間外勤務の月平均時間を、平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間の実績（月12時間20分）から5%以上縮減し、月11時間43分以下にする。特に、行政職の時間外勤務の月平均時間を、平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間の実績（月17時間30分）から7%以上縮減し、月16時間16分以下にする。
- ②平成32年4月1日から平成33年3月31日までの間に、月に50時間以上時間外勤務を行う職員の割合を、平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間の実績（2.3%）より0.5%以上引き下げ、1.8%以下にする。

【成果目標】

項目	現状	目標(対象期間)
時間外勤務の月平均時間 《行政職の時間外勤務の月平均時間》	12時間20分 《17時間30分》 (平成26年度)	11時間43分以下 《16時間16分以下》 (平成32年度)
月に50時間以上時間外勤務を行う職員の割合	2.3% (平成26年度)	1.8%以下 (平成32年度)

□取組内容

- ①時間外勤務を縮減するため、全庁一斉ノー残業デーの実施を徹底し、新たにワーク・ライフ・バランス推進月間（8月）を設定し、定時退庁の雰囲気醸成を図る。
- ②時間外勤務の縮減と公務の効率的な運営のため、必要に応じ時差出勤制度の積極的活用を周知する。
- ③効果的かつ効率的な事務遂行の観点から、所属全体での業務管理意識を持ち、業務分担の見直しや、係や担当の枠を超えてワークシェアリングを図るよう、職員へ周知する。
- ④時間外勤務の多い部署又は月50時間以上時間外勤務を行う職員がいる部署を対象に、必要に応じ、半期に一度人事担当課から管理職員への指導を行う。

4 継続就業及び家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

□現状と課題

○平均した継続勤務年数の男女の差異

平成27年3月31日時点の継続勤務年数の平均値は、表11のとおりである。女性職員と男性職員に大きな差はなく、いずれの職員のまとまりでも、男女が共に継続就業できており、大きな課題は見出せない。

なお、職員のまとまり別にみた場合、保育士・幼稚園教諭の男性職員及び消防職の女性職員は、どちらも経験年数の浅い若年層であるため、男女の勤続年数に生じる男女の差異は必然である。そのため、今回の課題分析の対象にしないこととしている。

【表 1 1】男女別の平均した継続勤務年数

	行政職	保育士・幼稚園教諭	消防職	医療職	技能職	全体
女性職員	18年10ヶ月 (242人)	21年2ヶ月 (117人)	2年9ヶ月 (5人)	13年6ヶ月 (123人)	21年1ヶ月 (97人)	18年5ヶ月 (584人)
				※医師除く 13年5ヶ月 (122人)		※医師除く 18年5ヶ月 (583人)
男性職員	20年7ヶ月 (426人)	5年2ヶ月 (5人)	16年3ヶ月 (169人)	10年7ヶ月 (42人)	20年6ヶ月 (30人)	18年9ヶ月 (672人)
				※医師除く 12年7ヶ月 (26人)		※医師除く 19年0ヶ月 (656人)

※対象時点 平成27年3月31日時点（ただし、平成26年4月1日から平成27年3月30日までの間に退職した職員は含まない。）



○男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間の、男女別の育児休業の取得率（注1）及び平均取得期間は、表12のとおりである。

女性職員は、対象者全員が育児休業を取得し、平均取得期間は1年以上である。

一方、男性職員は、育児休業の取得者がひとりもない。女性職員だけでなく男性職員も、育児休業を取得できる（しやすい）職場環境の整備等を行う必要がある。

なお、本市において、平成26年度までに、育児休業を取得した男性職員は、平成21年度中に1人のみである。

（注1）調査前年度1年間の在職中に出産した職員（男性職員の場合は配偶者が出産した職員）のうち、育児休業を開始した職員（育児休業を申請している職員を含む。）の割合。

【表12】男女別の育児休業の取得率・平均取得期間

	行政職	保育士・幼稚園教諭	消防職	医療職	技能職	全体
女性職員	100.0% (8人/8人) 736日間	100.0% (6人/6人) 609日間	—	100.0% (8人/8人) 489日間	—	100.0% (22人/22人) 612日間
男性職員	0.0% (0人/18人) 0日間	—	0.0% (0人/17人) 0日間	0.0% (0人/8人) 0日間	—	0.0% (0人/37人) 0日間

※対象期間 平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間



○男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得期間

平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間の、男性職員の配偶者出産休暇及び男性職員の育児参加のための休暇（いずれも特別休暇）の平均取得率及び平均取得期間は、表13の上段のとおりである。

また、配偶者出産休暇等を利用可能な男性職員のうち、配偶者出産休暇等の特別休暇は取得せず、妻の出産前後に年次休暇及び夏季厚生休暇等を取得した男性職員を合わせた平均取得率は、表13の下段のとおり、全体で92.7%である。

この割合は、内閣府が定めた国の第4次男女共同参画基本計画の成果目標に掲げられた「男性の配偶者の出産直後の休暇取得率（注1）」の目標値（成果目標：80%、期限：平成32年）を上回っており、伊賀市では、両立支援制度を利用しやすい職場環境と職員への意識浸透が進んでいる状況がうかがえる。

一方で、配偶者出産休暇等の特別休暇制度があることを知らずに年次休暇を取得するケースも、聞き取りにより明らかになったため、本人を含め上司や周りの職員に対し、両立支援制度に関する一層の理解促進と取得促進について周知を図る必要がある。

（注1）配偶者の出産後2ヶ月以内に半日又は1日以上のお休み（年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等）を取得した男性の割合。

【表13】男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得期間

	行政職	保育士・幼稚園教諭	消防職	医療職	技能職	全体
配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇(特別休暇)取得状況	72.2% (13人/18人) 1日6時間	—	66.7% (14人/21人) 2日0時間	0.0% (0人/2人) 0日間	—	65.9% (27人/41人) 1日7時間
上記の休暇に、妻の出産前後における年次休暇等を合わせた休暇の取得状況	94.4% (17人/18人) 1日4時間	—	95.2% (20人/21人) 2日2時間	50.0% (1人/2人) 2日0時間	—	92.7% (38人/41人) 2日0時間

※対象期間 平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間

以上のように、3つの項目を現状把握、課題分析した結果、本市では、男女が共に継続就業できており、出産・育児等をしながら働き続け、「仕事」と「家庭」の両立支援制度を利用しやすい職場環境が、ある程度浸透している状況がうかがえる。

今後、「仕事」と「家庭」の両方において、女性職員のみならず男性職員も貢献できる職場風土づくりの意識向上・定着を図るため、今回の課題分析により、課題が浮き彫りになった男性職員の育児休業の取得を促し、男性職員の家庭生活(家事・育児等)への関わりを推進する必要がある。

また、子の出産や育児、養育期間だけにとどまらず、自分自身の病気、家族の介護、家事の分担等によって仕事だけに専念できなくなり、職業生活と家庭生活を両立させなければならない時期が必ず訪れる可能性があることを、すべての職員が認識する必要があり、そして、そのような時期が訪れても、当事者職員だけでなく周囲の職員も自分自身にも起こりうる身近な問題と捉え相互に助け合い、誰もが働きやすい職場づくりを推進する必要がある。

□目標

- ①平成28年4月1日から平成33年3月31日までの期間に、育児休業を取得する男性職員の割合を、内閣府が定めた国の第4次男女共同参画基本計画の成果目標に掲げられた「地方公務員の男性の育児休業取得率」の目標値(期限：平成32年)である13.0%以上にする。

【成果目標】

項目	現状	目標(対象期間)
育児休業を取得する男性職員の割合	— (平成26年度)	13.0%以上 (平成28年度から平成32年度までの5年間)

□取組内容

- ①妊娠・出産、子育て及び介護に関連する休暇・休業制度や各種申請手続き等をまとめた「全職員のための子育て支援ハンドブック」を庁内LAN（グループウェア）へ掲載するなどして全職員に情報提供を図り、妊娠・子育て・介護中の職員が休暇・休業制度について必要な情報を得られるだけでなく、周囲の職員も趣旨や制度について理解を深めることで、実際に制度が活用されるよう、相互に協力していく職場環境を整備する。
- ②配偶者が妊娠したと報告のあった男性職員に上記のハンドブックを個別配付する。
- ③研修等の機会を捉え、育児・子育てに関連する休暇・休業制度の周知を積極的に行うほか、保健師と人事担当職員が連携し出前説明会を必要に応じ実施するなど、育児等に有用な情報提供を図る。
- ④女性職員のみならず男性職員の育児休業の取得促進に向け、育児休業取得期間中の収入を保障する職員互助会からの支援助成金制度等の創設について検討を行う。
- ⑤誰が休業してもフォローできるよう、チーム化による業務の共有を図るほか、所属長は、休暇等の取得対象職員との面談を実施するなどして、所属職員が休暇等を取得できる環境や体制を整備する。
- ⑥休暇等の取得促進、職員の意識醸成を目的とした職場内研修を実施し、育児・子育て・介護中の職員が休暇等を取りやすい職場環境を整備する。
- ⑦育児・子育て・介護中の職員について、本人から申出があった場合、自宅から通勤しやすい所属へ配置するなど、必要に応じて働きやすい環境確保に努める。



VI 行動計画の推進及び実施状況等の公表

本計画の進行管理は、PDCAサイクルの考え方にに基づき、継続的な改善を可能とするマネジメントの仕組みに沿って実施することとし、具体的には、指標（数値目標）の達成状況の点検・評価をとおした進行管理を行うこととする。

また、次世代育成支援対策に関する特定事業主行動計画に共通する項目については、一体的な取組みを推進することとする。

なお、点検・評価の結果を受けて取組内容の見直しを検討するほか、女性職員を取り巻く状況や社会動向の変化などに対応するため、計画期間に関わらず本計画の見直しも検討することとする。

本計画の推進に当たって、数値目標の達成状況や行動計画に基づく取組みの実施状況を点検・評価した結果を、毎年度ホームページに掲載するなどして、広く市民や一般事業主事業者等に公表することとする。

加えて、女性の職業選択に資する情報についても、概ね年1回以上、その時点に得られる最新の数値を公表することとする。

【行動計画の進行管理の概要】

1 PDCAサイクルによる進行管理

2 情報の公表

