

「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

第4次特定事業主行動計画

2022（令和4）年度～2026（令和8）年度

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
伊賀市上下水道事業管理者

1 背景及び趣旨

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）が2003（平成15）年に10年の時限立法として制定され、次代の社会を担う子どもの健全な育成が図られ、職場・地域における子育てしやすい環境の整備に向け、有効期限が2025（令和7）年3月31日まで延長されました。

また、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2015（平成27）年に10年の時限立法として制定され、それぞれの職場の女性活躍に向けた取組を進めていくこととされています。

本市においては、それぞれの特定事業主行動計画を策定し、職員のニーズに即した対策を計画的に推進してきました。これら二つの取り組みは、男女を通じた働きやすい環境やワーク・ライフ・バランス（職業生活と家庭生活の両立）の実現をめざすという点で共通しているため、2022（令和4）年度から5年間を計画期間とした行動計画を一体的に策定します。

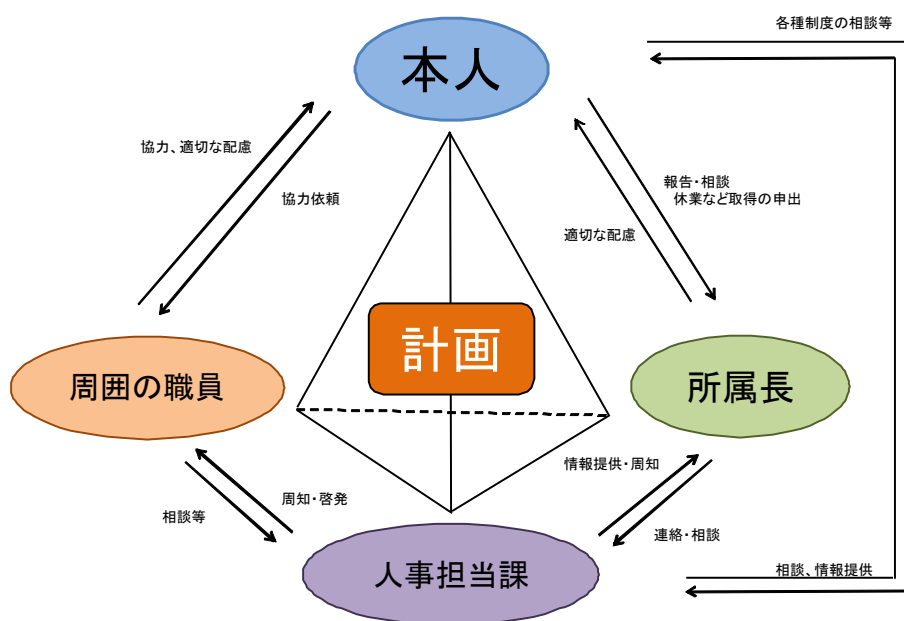
2 計画期間

本計画の期間は、2022（令和4）年4月から2027（令和9）年3月までの5年間とする。

3 推進体制

本計画では、これまで推進してきた前計画の取組を基本的に引き継ぐこととし、組織全体で継続的に推進するため、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ます。

伊賀市特定事業主行動計画 推進体制イメージ図



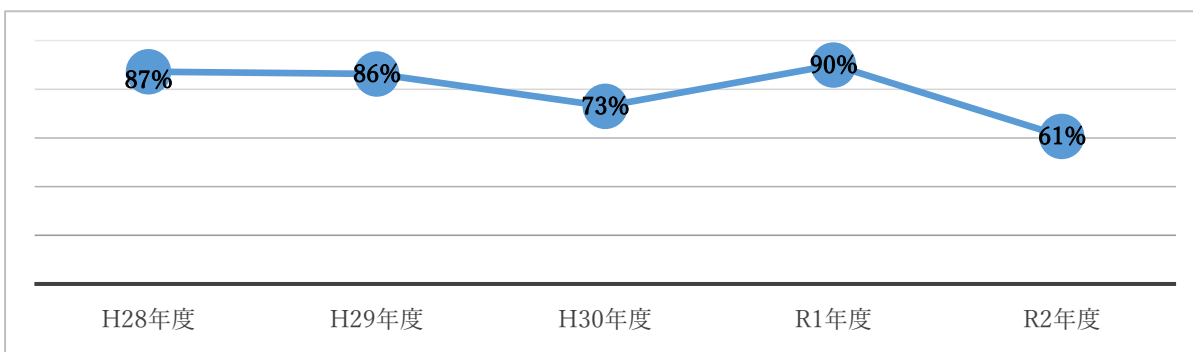
4 前期計画の目標と達成状況

次世代育成支援関係

職員のワーク・ライフ・バランスが図られるよう実施する本計画において、男性職員の育児参加促進にかかる対策の効果を測定する指標として、2つの目標を定めていました。

◇前期計画目標① 男性の配偶者出産休暇の取得率 100%

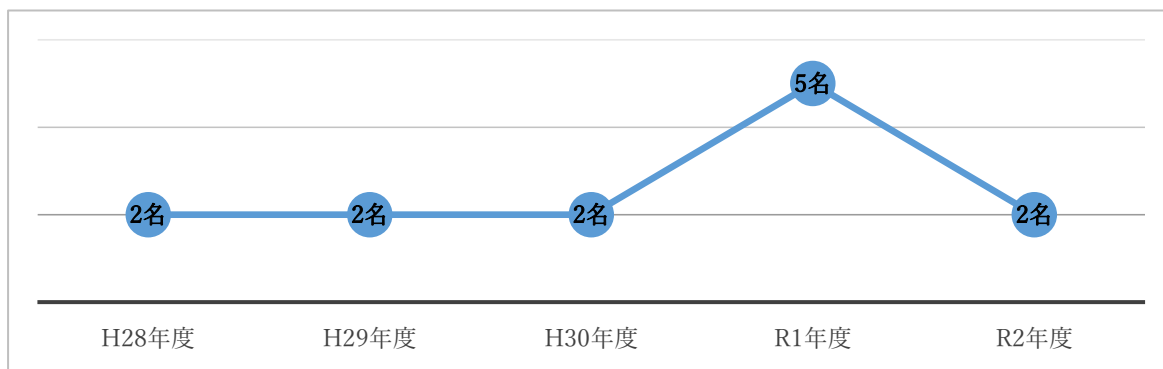
核家族化傾向が高まる状況におけるこの休暇の必要性を考慮し、取得率100%を目指していましたが、取得率は横ばいであり、目標達成には至りませんでした。



男性の配偶者出産休暇の取得率

◇前期計画目標② 計画期間中における男性職員の育児休業取得者 5名

まずは短期間の休業から推進するなど男性職員が取得しやすい職場風土づくりを行い、計画期間中の育児休業取得者5名を目指し、目標を達成することができました。



男性職員の育児休業取得者

女性活躍推進関係

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取組を推進することとしていました。

- (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

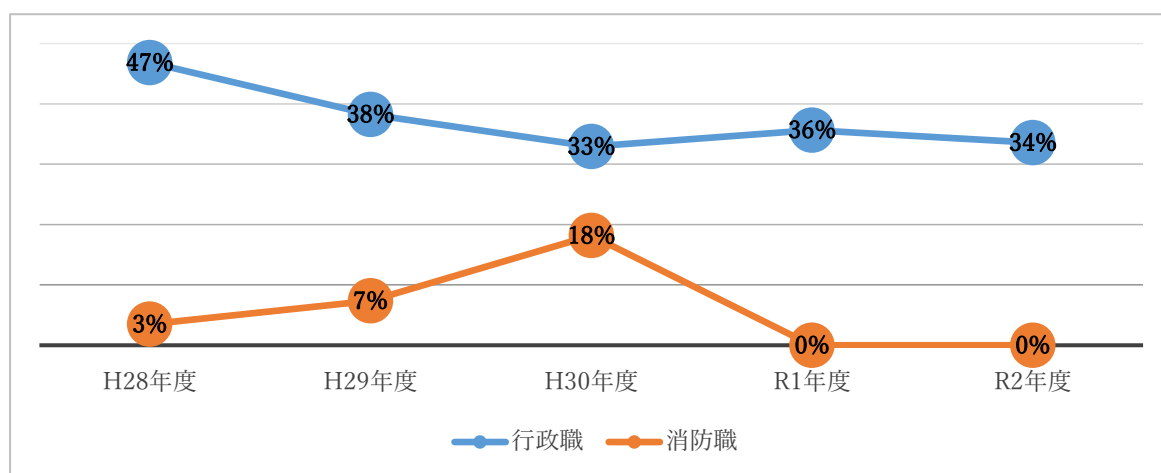
(4) 継続就業及び家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

◇前期計画目標③ 令和2年度職員採用試験第1次試験受験者に占める女性の割合

行政職 50% 消防職 10%

行政職の採用者における女性の割合は50.0%程度となっていますが、受験者では目標達成には至りませんでした。

消防職についても受験者における女性の割合は低く、目標達成には至りませんでした。

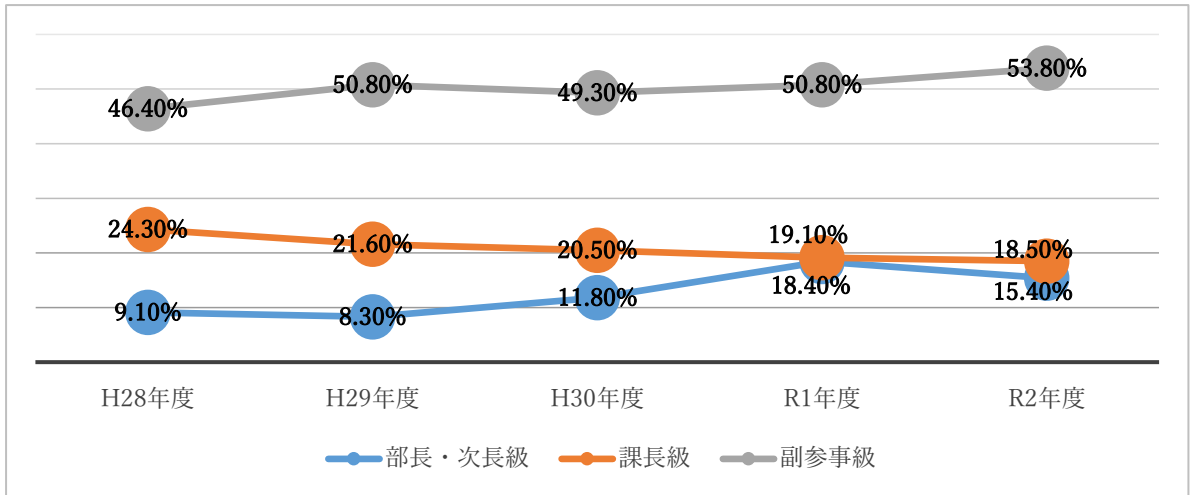


採用試験受験者に占める女性の割合

◇前期計画目標④ 令和2年4月1日時点の行政職の各役職段階に占める女性職員の割合

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や、これまで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配置するなどの取組みを行い、概ね目標を達成することができました。

| | 目標 | R2実績 |
|-------------------|-------|-------|
| 部長・次長級に占める女性職員の割合 | 13.7% | 15.4% |
| 課長級に占める女性職員の割合 | 30.4% | 18.5% |
| 副参事級に占める女性職員の割合 | 41.6% | 53.8% |

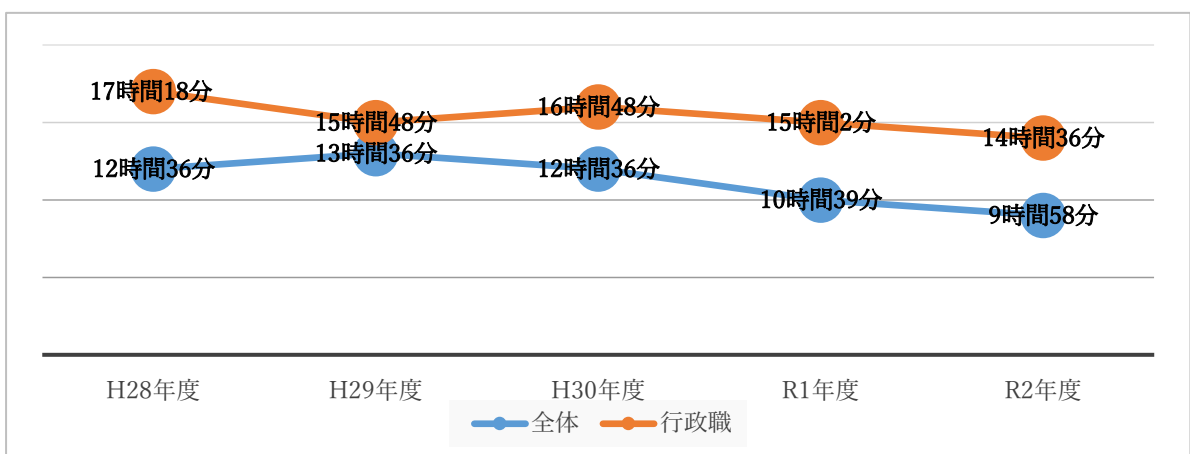


行政職の各役職段階に占める女性職員の割合

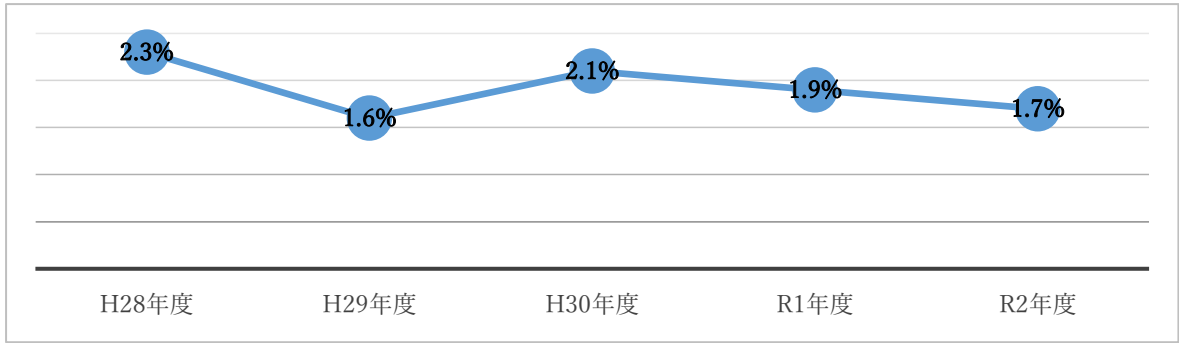
◇前期計画目標⑤ 令和2年度の時間外勤務の月平均時間の縮減

平成31年4月1日から民間労働法制において「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」により時間外労働の上限規制等が導入され、本市においても時間外勤務命令の上限を定め、働き方改革の観点からも取組みを行うこととなりました。その取組みの一つとして、全庁一斉ノー残業デーの実施を周知するなどし、目標を達成できました。

| | 目標 | R2実績 |
|-----------------------|--------------------------|---------------------|
| 時間外勤務の月平均時間 (行政職) | 11時間43分以下 (16時間16分以下) | 9時間58分 (14時間36分) |
| 月に50時間以上時間外勤務を行う職員の割合 | 1.8%以下 | 1.7% |



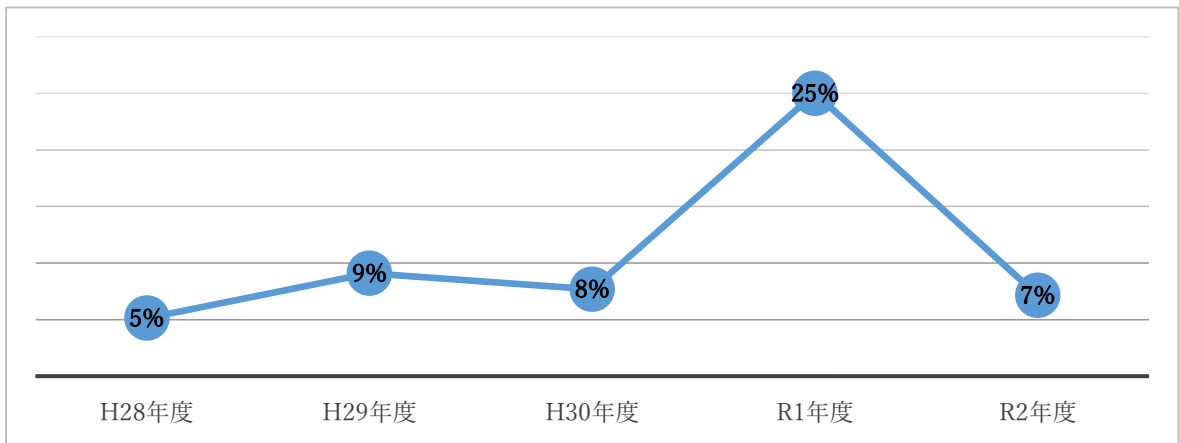
時間外勤務の月平均時間



月に50時間以上時間外勤務を行う職員の割合

◇前期計画目標⑥ 平成28年度から令和2年度の期間に、育児休業を取得する男性職員割合
「全職員のための子育て支援ハンドブック」をグループウェアへ掲載して全職員に周知するなどの取組みを行い、目標を達成できた年度もあるものの、目標期間としては達成には至りませんでした。

| | 目標 | H28～R2実績 |
|----------------|---------|----------|
| 育児休業を取得する男性の割合 | 13.0%以上 | 10.7% |



育児休業を取得する男性職員割合

5 目標及び目標を達成するための取組み

次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、これまで推進してきた前計画の取組みを基本的に引き継ぐこととし、達成できた目標は、より高い目標を設定し、達成できなかった目標は、取組みを強化して実施します。

◆目標① 男性職員の配偶者出産休暇の取得率 100%

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、この休暇の必要性を考慮し、引き続き取得率100%を目指します。

| H 2 6 年度 | R 2 年度 | R 8 年度 |
|--------------------------------|--------------------------------|---------|
| 6 5 . 9 % (2 7 人 / 4 1 人) | 6 0 . 7 % (1 7 人 / 2 8 人) | 1 0 0 % |

取組

- ・ 休暇取得の対象となる職員に休暇取得を促進する。
- ・ 男性職員が当然に取得できる職場風土となるよう、また、育児休業や配偶者出産休暇等と併せて、希望通りに取得できるように業務のフォローができる協力体制の調整を行えるように周知する。

◆目標② 計画期間中における男性職員の育児休業取得割合 20%

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができる観点と、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点から男性職員の育児休業取得を推進します。また、併せて育児短時間勤務や部分休業の円滑な取得の促進を図ります。

| H 2 8 年度～R 2 年度 | R 4 年度～R 8 年度 (目標) |
|-----------------|--------------------|
| 1 0 . 7 % | 2 0 % |

取組

- ・ 育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、周知する。
- ・ 妊娠や出産の事実を申し出た職員に対して制度の周知や休業意向の確認を個別に行う。
- ・ 育児休業に係る研修の実施や相談体制の整備など勤務環境の整備を行う。

◆目標③ 職員採用試験第1次試験受験者に占める女性の割合 50%

採用者に占める女性の割合は50%程度の水準となっていますが、受験者では30%程度に留まっています。女性の活躍に向けては、その入口となる女性職員の採用が重要であることから、採用試験の女性受験者の拡大を推進します。

| | H28年度 | R2年度 | R8年度(目標) |
|----|-------|-------|----------|
| 行政 | 44.5% | 33.6% | 50.0% |
| 消防 | 2.6% | 0% | 10.0% |

取組

- ・部分休業や介護休暇、不妊治療のための特別休暇等、仕事と子育てや介護を両立できる制度を紹介する。
- ・消防職の女性受験者を増やすため、仕事への不安等を解消できるよう周知を図る。

◆目標④ 行政職の管理職に占める女性職員の割合(部長・次長級)20%、(課長級)30%

女性職員の意欲・能力を重視し、管理職へ積極的に登用することで、ニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことなどを通じて、政策の質と市民サービスを向上させます。

| | H28年度 | R2年度 | R8年度(目標) |
|------|--------------------|--------------------|----------|
| 部次長級 | 9.1% (3人/33人) | 15.4% (6人/39人) | 20% |
| 課長級 | 24.3% (18人/74人) | 18.5% (12人/65人) | 30% |
| 副参事 | 46.4% (26人/56人) | 53.8% (28人/52人) | — |

※平成31年度から副参事への登用は行っていません。

取組

- ・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。
- ・働き方の多様性と個人の価値観や管理職への登用について意向希望を尊重し、男女平等に能力と適性による登用を基本に、女性の管理職への計画的かつ積極的な登用を推進する。
- ・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。

◆目標⑤ 時間外勤務の月平均時間の縮減、働き方改革

| | H 2 8 年度 | R 2 年度 | R 8 年度 (目標) |
|----------------------------------|--------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| 時間外勤務の月平均時間 (行政職) | 1 2 時間 3 6 分 (1 7 時間 1 8 分) | 9 時間 5 8 分 (1 4 時間 3 6 分) | 9 時間 0 0 分以下 (1 2 時間 0 0 分以下) |
| 月に 4 5 時間以上 時間外勤務を行う 職員の割合 | — | 2. 0 % | 1. 5 %以下 |

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。中でも時間外勤務は、女性職員の活躍だけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にします。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を見直していく必要があります。

取組

- ・ 時間外勤務命令の上限時間等に係る運用について、各所属に周知し、各所属長をはじめ、各職員に対し、取組内容の周知徹底を図る。
- ・ 全庁一斉ノー残業デーの実施の意識啓発と、時間外勤務命令（実施）申請時の注意メッセージ等により、定時退庁、時間外勤務削減の雰囲気醸成を図る。
- ・ 効果的かつ効率的な事務遂行の観点から、所属全体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。

◆目標⑥ 年間の年次有給休暇取得日数 14日以上

働き方改革のひとつとして、心身の健康の維持・増進または家庭生活の充実の観点から、年次有給休暇取得の促進を図ります。また、他の休暇等と組み合わせた連続休暇の取得により、リフレッシュができるよう働きかけます。

| | H 2 8 年 | R 2 年 | R 8 年 (目標) |
|--------|----------|----------|------------|
| 平均取得日数 | 1 0. 4 日 | 1 0. 4 日 | 1 4 日 |

取組

- ・ 職場の業務スケジュールを共有するなど、各職場の実情に応じ年次休暇を取りやすい雰囲気の醸成や環境整備を行う。
- ・ 取得日数が少ない職員については、所属長等からヒアリングを行うなど取得を促進する。
- ・ 年末年始やゴールデンウィーク、夏季休暇等と併せた連続休暇の取得促進を図る。

6 行動計画の推進及び実施状況の公表

本計画の進行管理は、P D C Aサイクルの考え方に基づき、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（目標数値）の達成状況の点検・評価をおとした進行管理を行います。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、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します。

本計画の推進にあたって、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者等に公表することとします。