

伊那市特定事業主行動計画 目標

計画期間 平成28年4月から令和3年3月までの5年間

1 次世代育成について

○ 男性職員の出産補助休暇または育児参加休暇 100%取得

次世代育成は、女性職員だけでなく職員全員への制度周知と理解が必要です。
男性も制度に理解を持ち、該当男性職員が出産補助休暇を取得することがあたりまえな職場になることが必要です。

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
取得対象者	8人	2人	11人	8人	11人
取得者	5人	1人	11人	8人	11人
取得率	62.5%	50.0%	100%	100%	100%

※H30年度より、目標に育児参加休暇を追加しました。

2 女性の活躍推進について

○ 課長級以上の職員の女性割合 10%以上

昨今の多種多様な課題に対応するためには、女性の柔軟な発想や視点が必要であり、多くの女性が管理職として市の意思決定に参画できる組織づくりが求められています。現在、部長級及び課長級職員の平均年齢は、女性職員の平均退職年齢を上回っています。女性が働きやすく、多くの女性が管理職として活躍できる職場環境にするために、職員全員の意識改革と環境整備を行う必要があります。

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
課長級以上職員数	58人	62人	62人	59人	59人
課長級以上女性職員数	3人	4人	2人	4人	3人
割合	5.2%	6.5%	3.2%	6.8%	5.1%

3 次世代育成・女性活躍推進に共通することについて

○ 時間外勤務の削減

月45時間を超える時間外勤務者数 全職員の1%未満

月45時間を超える時間外勤務は健康に影響があると言われていています。子育て中の職員や女性職員が活躍するためには、ワーク・ライフ・バランスが良好になることが必要です。

業務量に応じた適正な人員配置や、職員の意識改革や協力体制の向上、休暇制度利用によるリフレッシュにより時間当たりの業務の生産性を高め、職員一人あたりの時間外勤務時間を減らします。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
月45時間を超える時間外勤務者数 (人)	23	12	13	12	0	4	5	5	7	17	26	39	163
全職員に対する割合 (%)	3.8	2.0	2.1	2.0	0	0.7	0.8	0.8	1.2	2.8	4.3	6.4	2.2

H28年度	1.5%	H29年度	2.3%	H30年度	1.8%	R1年度	2.2%
-------	------	-------	------	-------	------	------	------