

# 伊那市 特定事業主行動計画

～職員みんなで支え合う子育て・女性の活躍推進のために～

## はじめに

伊那市役所では、「人は宝」をコンセプトに、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という）及び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）に基づき、特定事業主行動計画を策定し、子育て中の職員や女性職員だけではなく、さまざまなライフスタイルの職員がワーク・ライフ・バランスのとれる職場環境を整えることを目標に推進してきました。平成28年度に策定した前計画の取組みを実施したことにより、平成30年度より、配偶者の出産に伴う、男性の特別休暇取得率は100%を達成し、それを維持してきているなど、着実に成果が現れています。

しかしながら、私たちを取り巻く環境は、前計画の策定時より複雑・多様化しており、国においても、平成30年には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が制定され、令和元年には女性活躍推進法の改正を行うなど、新たな方針を示しています。

これからの伊那市役所は、これまでの取組みの一層の推進と、多様な環境の変化に柔軟に対応できる職場環境の実現が求められています。そのためには、現在の実情を反映した行動計画を策定し、積極的に推進する必要があります。職員ひとりひとりが能力を発揮できる活力ある職場環境をつくるために、「次世代法」、「女性活躍推進法」の意義を踏まえ、全職員が「伊那市特定事業主行動計画」に取り組み、行動をすることを望みます。

令和3年4月1日

伊 那 市 長  
伊 那 市 議 会 議 長  
伊 那 市 教 育 委 員 会  
伊 那 市 選 挙 管 理 委 員 会  
伊 那 市 代 表 監 査 委 員  
伊 那 市 公 平 委 員 会  
伊那市固定資産評価審査委員会  
伊 那 市 農 業 委 員 会

【 目 次 】

I	計画の位置付け	2
II	計画の対象者	2
III	計画期間	2
IV	計画の推進体制	2
V	本市の現状と課題	3
VI	目標	5
VII	具体的な取組	6
	おわりに	9

## I 計画の位置づけ

伊那市特定事業主行動計画は、下記の法律に基づき策定しています。

○次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条

○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）第 19 条

## II 計画の対象者

この計画は、全職員を対象にしています。会計年度任用職員については、制度に違いがあり、全てを当てはめることはできませんが、この計画に沿って行動し、全職員が次世代育成と女性活躍推進という課題に取り組む必要があります。

## III 計画期間

計画の期間は、令和 3 年 4 月から令和 7 年 3 月末までの 4 年間とします。

ただし、計画の進行状況や社会情勢の変化により、必要に応じて見直しを検討します。

## IV 計画の推進体制

次世代法、女性活躍推進法では、「計画（Plan）」「実行（Do）」「評価（Check）」「改善（Act）」の“PDCAサイクル”の確立が重要であると考えます。

今後、進行管理をする機会を 1 年に一回設け、行動計画の進捗状況や課題について共有を図るとともに、これを踏まえて、今後の改善方法や計画への反映に必要な目標設定を見直すなどの検証・検討を行っていきます。

**V 本市の現状と課題**

1 前「伊那市特定事業主行動計画」の目標達成度

目標		達成度	令和2年4月時点
1	男性の出産補助休暇または育児参加休暇 取得 100%	達成	100%
2	課長級以上の職員の女性割合 10%以上	未達成	5.1%
3	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	未達成	2.2%

2 職員アンケートの結果（令和2年8月実施）

○行動計画を知っている職員の割合・・・22.5%

○年次休暇の取得しやすさ

取得しやすい、まあまあ取得しやすい・・・86%

取得しにくい、やや取得しにくい・・・14%

○育児休業取得意欲

取得したい・・・男性 54% 女性 95%

取得しない、他の制度を活用し取得しない・・・男性 46% 女性 5%

○時間外勤務数

多い、まあまあ多い・・・38%

多くない、さほど多くない・・・62%

○業務改善で求めること

1位 業務の見直し・削減・・・71%

2位 勤怠管理システム等の導入・・・31%

3位 電子決裁等の庶務事務システムの導入・・・25%

○仕事へのやりがい

ある、まあまあある・・・89%

ない、あまりない・・・11%

○昇進意欲

昇進したい・・・男性 50% 女性 24%

昇進したいが、できない・・・男性 12% 女性 17%

昇進したくない・・・男性 38% 女性 59%

	男	女	計
回答数	265 人	179 人	444 人
正規職員数	347 人	261 人	608 人
回答率	76.4%	68.6%	73%

### 3 状況把握

#### (1) 採用関係

○採用した職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日時点）

全体	21人
女性	11人
割合	52.4%

#### (2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

○平均継続勤務年数の男女差異（令和2年3月31日時点）

男性・・・20.4年　　女性・・・19.7年

○男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和2年3月31日時点）

	取得無し	6カ月以上1年未満	1年以上2年未満	2年以上	合計	取得率
男性	7人	1人	0人	0人	8人	12.5%
女性	0人	0人	0人	9人	9人	100%

#### (3) 長時間勤務関係

○平均超過勤務時間（令和2年3月31日時点）

1人当たりの平均超勤時間・・・8.2時間/月

○年次休暇等の取得状況（平成31年1月1日～令和元年12月31日までの1年間）

平均取得日数・・・10.1日

#### (4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

○管理職の女性職員の割合及び各役職の女性職員の割合（令和2年4月1日時点）

管理職割合	5.1%
部長級	0%
課長相当職	7.5%
課長補佐	24.0%
係長	37.2%

### 4 現状からみた課題

- 前目標のうち、課長級以上の女性割合と時間外勤務について達成できませんでした。
- 女性に比べ、男性の育児休業取得率が低いことが分かりました。
- 年次休暇の平均取得日数が政府目標の14日に達していないことが分かりました。

## VI 目標

前項の結果と実情を踏まえ、職員ひとりひとりが能力を発揮できる活力ある職場環境をつくるため、下記のとおり目標を定め、重点的に取組みます。

### 1 次世代育成について

#### ■ 男性職員の育児休業取得率 30%取得

次世代育成は、女性職員だけでなく、職員全員の理解と制度周知が必要です。

周囲の職員が育児に理解を持ち、該当職員が気軽に育児休業を選択することができる職場を目指します。

### 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、さまざまな方向からの発想や視点が必要であるため、女性も管理職として、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。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、全職員の意識改革と職場環境の整備を行います。

### 3 次世代育成・女性活躍推進に共通することについて

#### ■ 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。職員の意識改革や協力体制の向上、業務の見直しや業務量に応じた適正な人員配置等を行うことで、職員一人あたりの時間外勤務時間を減らします。

#### ■ 年次休暇の平均取得日数 14日以上

すべての職員が、心身の健康を保ちながら、仕事と家庭生活を共に充実させることができるよう、計画的に年次休暇を取得できる職場環境づくりを行います。

## Ⅶ 具体的な取組

### 1 次世代育成について

子育てしやすい環境にするためには、制度と本計画の理解、全職員の意識改革が必要です。特に、職場でリーダーシップをとる管理職の意識変革が目標達成の鍵となります。

#### (1) 妊娠・出産・育児や不妊治療に関する制度周知と職場の支援体制の確立

子育てに関する制度をよく知り、職場の理解と協力が得られる環境を整えることが次世代育成支援の第一歩と考え、推進していきます。

- ①全職員に両立支援制度や本計画の内容を周知します。
- ②管理職は、職員が仕事と子育て・介護を両立し、能力を発揮できる職場環境作りを進める「イクボス・温かボス宣言」を行い、職場内での共有を図るとともに、宣言の実効性についてセルフチェックを実施します。
- ③該当職員に対して、所属長を通じた制度案内を行い、職場での理解を深めた上で、該当職員への制度説明等を行います。

#### (2) 男性職員の子育て支援

子育てに父親が果たす役割は大きく、父親が子育てに関わることは重大な意義を持っています。父親としての役割を果たすとともに、出産後の配偶者を支援することができる職場環境をつくります。

- ①配偶者の出産に伴う休暇制度等について制度周知を徹底します。
- ②休暇制度を安心して使えるよう、子育てについての計画を事前に立て、職場や人事担当課への共有を図ります。
- ③保育所や学校等への送り迎えや、各行事等に積極的に参加できるよう、子育てのしやすい環境づくりを推進します。

#### (3) 復職への支援

職場復帰を迎える職員は、復帰後の生活に慣れるまで不安を感じます。育児休業中の職場とのつながりを大切にし、円滑に職場復帰ができるよう支援します。

- ①人事担当課より休業中の職員に向けたおたよりを発行し、市の情報を発信します。
- ②市との繋がりを保ち、復帰後の不安を和らげるため、休業中の職員との交流の場を設けます。
- ③復帰後、ワーク・ライフ・バランスが保てる働き方ができるよう、支援制度の説明を行うとともに、配属職場には、復職者に対する理解と支援を促します。

#### (4) 市民への子育て支援

市の職員として、市民のみなさんの子育てもサポートしていきます。

- ①職員対応等のソフト面、庁内設備等のハード面の両方から、庁内環境を整備します。
- ②安心して子どもを育てられる地域活動への積極的な参加を促します。

## 2 女性活躍推進について

女性の活躍を推進するためには、管理職を含めた全職員の意識改革と、人材育成、働き方の選択を広げることが必要です。お互いの立場を理解し、協力し合える職場づくりを行います。

#### (1) 女性職員の育成・登用

多種多様な課題に対応するためには、女性も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ます。多くの女性が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います。

- ①職員の意識改革や、キャリアアップのイメージ向上のため研修等を開催します。
- ②昇格候補者試験を積極的に受験するよう促します。
- ③育児・介護等の状況に配慮しつつ、異動等により多様な職務機会を付与します。

#### (2) 多様な働き方に合わせた支援体制の確立

女性は妊娠、出産や家事、育児、介護などで、キャリアの中断や時間的制約がかかってしまい、十分な経験を積めないことを不安に感じる職員も少なくありません。多様な働き方に合わせた支援体制を整え、時間的制約等がかかる中でも十分なキャリア形成ができるよう支援します。

- ①育児・介護の両立支援制度の周知を行います。
- ②家庭と仕事の両立を行う職員の負担を軽減するため、働き方を選択できる環境を整えます。
- ③職場は業務について、主担当と副担当を置くなどの複数担当制をとり、一人の職員のみ業務が集中しないよう工夫します。

### 3 次世代育成・女性活躍に共通する事柄について

全職員が活躍していくためには、心身の健康を保ち、ワーク・ライフ・バランスのとれる職場環境にする必要があります。

#### (1) 時間外勤務の削減

時間外勤務の削減は健康上、また効率的な行政運営のためにも全員が取り組まなければならない課題です。公務のために臨時的、緊急的であるものについて行われる勤務という認識を深めるとともに、時間外勤務の削減を行います。

- ①業務の見直し、改善を行える機会を創出します。
- ②事務の簡素合理化を推進します。
- ③ノー残業デーを徹底します。

#### (2) 年次休暇の取得促進

心身のリフレッシュを行うとともに、プライベートな時間を充実させることで、業務を効率的に遂行できるようにすることを目指し、年次休暇の取得を促進します。

- ①事前に休暇の取得を計画することで、積極的に休暇を取得できる環境を整えます。
- ②自身や家族の誕生日や記念日、学校行事等に合わせて積極的に年次休暇を取得することを推進します。
- ③連続休暇の取得を促し、心身のリフレッシュを図ります。

#### (3) 心身の健康維持への支援

心身の健康があって、初めてワーク・ライフ・バランスをとれる環境となります。体の不調やストレスを抱え込まない職場環境をつくります。

- ①職員は必ず健康診断または人間ドックを受診するよう徹底します。
- ②研修会やストレスチェック、保健師や産業医との面談等を実施し、心的負担の早期発見に努め、職員のメンタルヘルスに注視します。
- ③ハラスメント対策を強化し、適切に対応できる職場環境にします。

### おわりに

全職員が、この計画を理解し、積極的に実行していくことが大切です。その中で、さまざまな生活スタイルが存在するということの認識や、配慮を忘れないようにしましょう。

この計画の実行にあわせ、職場優先の意識や、固定的な性別役割意識を改め、家族はもとより、職場・地域ぐるみで、女性活躍の場を広げ、次世代を担う子どもたちの心を育んでいきましょう。