

伊那市特定事業主行動計画 目標

計画期間 令和3年4月から令和7年3月までの4年間

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、職員全員への制度周知と理解が必要です。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。

	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	(各年度末現在の状況)
取得対象者	9人	7人	10人	5人	
取得者	2人	2人	2人	1人	
取得率	22.2%	28.6%	20.0%	20.0%	

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。

	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	(各年度4月1日現在の状況)
課長級以上職員数	57人	60人	59人	60人	
課長級以上女性職員数	4人	5人	5人	5人	
割合	7.0%	8.3%	8.5%	8.3%	

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。

	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）	16	9	5	8	9	6	13	7	8	12	17	36	146
全職員に対する割合（%）	2.73	1.54	0.85	1.37	1.54	1.03	2.20	1.19	1.36	2.03	2.88	6.10	2.07
管理職・休職者を除く職員に対する割合（%）	3.17	1.78	0.99	1.59	1.80	1.20	2.56	1.38	1.58	2.36	3.35	7.11	2.41

(各月末時点の人数)

(令和6年度)

○ 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。

	R 3 年	R 4 年	R 5 年	R 6 年	(各年1月から12月までの状況)
年次休暇取得日数	5448日	5705日	6385日	6248日	
正規職員数	592人	579人	581人	586人	
平均取得日数	9.2日	9.9日	11.0日	10.7日	