

伊那市 特定事業主行動計画

～職員みんなで支え合う両立支援・誰もが活躍できる職場を目指して～

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、子育て世代や女性に限らず、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。これまでの取組みにより、両立支援制度利用者の増加や男性職員の育児に対する意識向上など、仕事や生活の在り方に関する職員の価値観に変化が現れ、ワーク・ライフ・バランスへの意識改革が広まっています。

令和6年5月には、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代法の一部が改正され、現在の少子化の進行等の状況や、男女ともに仕事と育児・介護を両立できる職場を目指す観点から、柔軟な働き方の実現や両立支援に関する事業主の取組みを一層強化、推進していくことが求められています。

少子高齢化等に伴い社会構造が大きく変化する中で、多様化する行政需要に対応していくためには、人員が限られる職場状況において、職員一人ひとりがその能力を活かし、十分に発揮できるための職場環境を整備していく必要があります。そのような活力ある職場環境を職員自身でつくりあげていけるよう、全職員が「伊那市特定事業主行動計画」に取組み、行動することを望みます。

令和7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・・・・・・・・・・・・・・・・	6
VII	具体的な取組・・・・・・・・・・・・・・・・	7

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ことが必要です。

III 計画期間

本計画の期間は、令和 7 年 4 月から令和 12 年 3 月末までの 5 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 1 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となる目標設定を見直すなどの検証・検討を行っていきます。

目 標		達成度	R6 年 4 月時 点
1	男性職員の育児休業取得率 30%取得	未達成	20.0%
2	課長級以上の職員の女性割合 10%以上	未達成	8.3%
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	2.07%
4	年次休暇の平均取得日数 14 日以上	未達成	11.0 日

	男	女	回答しない	計
回答数	231 人	183 人	7 人	421 人
職員数	311 人	276 人	(587 人)	587 人
回答率	74. 3%	66. 3%	(1. 2%)	71. 7%

(男性 46.0%、女性 5.0%)

○部分休業制度の利用状況（対象：未就学児を養育する職員）

利用している 9.3%

（このうち「あまり取得できていない」、「取得できていない」 . . . 36.4%）

利用したいが、できない . . . 5.1%

利用していない 85.6%

○時間外勤務の量（所感）

多い、まあまあ多い 【本人】 37.3%（38%） 【所属】 56.6%

多くない、それほど多くない . . . 【本人】 62.7%（62%） 【所属】 43.4%

○時間外勤務削減のために効果的と思われる方法

1 位 業務分担の工夫・見直し . . . 20.0%

2 位 事業の見直し・廃止 17.5%

3 位 職場全体の雰囲気づくり 13.8%

○仕事へのやりがい

ある、まあまあある . . . 82.6%（89%）

ない、あまりない 17.4%（11%）

○係長以上への昇格意欲

昇格したい 【男性】 40.9%（50%） 【女性】 17.0%（24%）

昇格したいが、できない . . . 【男性】 8.4%（12%） 【女性】 9.3%（17%）

昇格したくない 【男性】 50.7%（38%） 【女性】 73.6%（59%）

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（各年度4月1日時点）

年度	R 3	R 4	R 5	R 6
全体	15 人	19 人	23 人	21 人
女性	10 人	12 人	13 人	16 人
割合	66.7%	63.1%	56.5%	76.2%

(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6年3月31日時点）

男性 . . . 20.9 年 女性 . . . 18.4 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6年3月31日時点）

	取得無し	6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	8人	2人	0人	0人	10人	20.0%
女性	0人	0人	2人	7人	9人	100.0%

（3）長時間勤務関係

○平均時間外勤務時間（令和6年3月31日時点）

1人当たりの平均時間外勤務時間・・・8.6時間／月

○年次休暇等の取得状況（令和6年1月1日～12月31日までの1年間）

平均取得日数・・・11.0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（各年度4月1日時点）

年度	R 3	R 4	R 5	R 6
管理職割合	6.7%	8.3%	8.5%	8.3%
部長級	0.0%	5.6%	5.3%	5.3%
課長相当職	9.8%	9.5%	10.0%	9.8%
課長補佐	27.2%	23.4%	20.5%	23.5%
係長	39.0%	43.7%	41.6%	41.8%

4 現状からみた課題

□○特定事業主行動計画の周知が不十分であること。

□○前目標について、目標数値に近づいたものの、いずれも未達成であること。

○男性の育児休業について、取得意欲はあるが、職場に迷惑がかかることや経済的不安等により取得率が低いこと、取得した場合の取得期間が女性に比べ短いこと。

○男女とも(とりわけ女性)に、係長以上の職への昇格を希望しない傾向が強いこと。

○仕事と生活の両立において、仕事の優先度合いが大きい傾向にあること。

VI 目標

前項の結果と実情を踏まえ、職員同士が互いにライフステージにあった働き方を認め、実行し、職員ひとりひとりが能力を生かしながら働き続けることができる活力ある職場環境を目指します。

また、前計画で未達成となった目標を確実に達成し、次のステップへつながる一歩となるよう、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

男性の育児への参画は、次世代育成のみならず、女性の活躍を促進する観点からも重要です。「育児休業は取得するもの」として、該当職員が安心して育児休業を選択することができる職場環境と、周囲の職員が無理なくサポートできる体制づくりを目指します。

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 15%以上

価値観の多様性が進む中、市の政策や方針決定の過程に女性職員が参画することは、様々な発想や視点を確保する上で、今後も重要性を増していきます。女性職員の登用拡大に向けて、キャリアアップに必要とされる職務経験や研修により、計画的な育成を図るとともに、昇格意欲を阻害している要因を改善します。

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

長時間勤務は、ワーク・ライフ・バランスの実現において大きな障壁となっており、適正な人員配置や事務事業の見直し、業務分担の工夫等により限られた時間の中で効率的に業務を行える職場環境づくりを行い、長時間勤務の常態化を減らします。

■ 年次休暇の平均取得日数 14日以上

年次休暇の取得は職員の健康と生活に役立つだけでなく、職員の心身の疲労回復、生産性の向上など職場にとっても大きなメリットがあります。休暇を取得しやすい雰囲気づくりを促し、誰もが気兼ねなく、必要なときに休暇を取得できるよう業務体制を整えます。

Ⅶ 具体的な取組

1 次世代育成について

男女ともに仕事と子育てを両立できる職場を目指し、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための取組みを推進します。

(1) 子育てに関する制度周知と職場の支援体制の充実

職場全体が、妊娠・出産・育児・不妊治療に関する制度を理解し、安心して制度を利用できる職場環境を推進します。

- 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、「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、宣言の実効性を定期的にチェックリストによる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ます。所属長は、該当職員の意向を確認し、プライバシーに配慮しながら職場での理解を深め、業務分担の見直しや代替要員確保等、人事担当課とともに支援体制を整えます。

※イクボス・温かボス宣言とは、管理職等が職員や部下の仕事と子育て・介護の両立を応援し、職場におけるワーク・ライフ・バランスや多様な働き方を推進する取組みです。

(2) 男性職員の育児休業取得促進

男性が育児休業を取得することは、本人にとって子育てに自発的に関わるきっかけとなり、組織にとっても子育てに理解のある職場風土をつくる観点において重要であるとともに、共働き、共育てを定着させる第一歩となります。「男性育休は当たり前」の職場の実現に向けて、男性職員の育休取得を促進します。

- ①配偶者の出産や育児に関する休暇制度の周知と併せて、育児休業経験者の体験談等を共有（情報提供）し、職場全体の意識改革を図るとともに、本人の育休取得への意欲を高めます。
- ②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共有することにより、業務分担の見直しや適正な人員配置を検討し、担当業務のスムーズな引き継ぎを行うことで、遠慮なく育児休業の取得を選択できる環境をつくります。
- ③休業中の経済的不安を軽減するため、休業を取得した場合の昇給・昇格のシミュレーションや、手当など給付制度についての案内を充実します。

(3) 職場復帰への支援

育児休業から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人事担当課から休業中の職員に向けたお便りを送付します。定期的に市の情報を発信することで、休業中でも職場を身近に感じられる状況をつくります。
- ②市とのつながりを保ち、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、柔軟な働き方ができるよう、本人の意向を聴取した上で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、業務体制の見直しを促します。

(4) 市民への子育て支援

私たち職員は、地域社会の一員でもあり、地域における子育て支援の取組みに積極的に参加することが期待されます。

- 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」とは、ひとりひとりの女性が、どの役職段階においても、個性と能力を十分に発揮できることです。仕事と生活の両立が保てないことや職務経験不足により昇格をあきらめることがないよう、意欲ある人材育成に取り組みます。また、この取組みは性別に関係なく、全ての職員にあてはまるものでもあります。

(1) 意欲ある職員の育成・登用

多種多様な課題に対応するためには、女性職員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。「責任が重い」、「自信がない」という係長以上への昇格に対するマイナスイメージを払拭し、管理職を目指す意欲的な職員を育成します。

- ①管理職の女性職員との交流や、仕事と育児を両立しながら活躍している職員との交流の場を設け、前向きなキャリア形成を考える機会を設けます。
- ②昇格に向けた意識付けやマネジメント能力の向上を目的とした研修を実施します。
- ③次の役職への昇格前に、その役職に応じた実務を学ぶ機会を確保し、昇格に対する不安解消を図ります。

(2) 多様な働き方を可能とする支援体制の強化

育児や介護は、職員誰もがその当事者となる可能性があります。育児や介護が必要となる時期をあらかじめ予測することは困難です。当事者は必要な制度利用を、職場はサポートを、いつでも可能とするための体制を整え、仕事と生活を無理なく両立できる働き方を支援します。

- ①育児・介護の両立支援制度の周知を行います。
- ②仕事と生活の両立を実現するため、働き方を選択できる環境を整えます。一方で、両立をサポートする側の職員に負担が偏らないよう、部局を越えた業務応援体制の活用等により、業務体制を調整します。
- 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、職員の健康を守るために全職員が取り組まなければならない課題です。業務は計画的に行うことを意識するとともに、時間外勤務は公務のために臨時的、緊急的な場合に行う勤務という認識を持つことが必要です。所属長は、真に時間外勤務が必要かを見極めて命令します。

- ①スクラップアンドビルドに基づく既存事業の整理や見直しを行い、組織全体で事務事業等の改善に取り組む体制を構築し、時間外勤務の削減につなげます。
- ②定期的な繁忙業務や突発的な業務に対して、部局を越えた応援体制制度を活用し、繁忙期を早期解消し、一人当たりの時間外勤務を最小限に抑えます。
- ③リフレッシュデーを徹底し、時間外勤務の常態化を防ぎます。

(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時季指定休の取組みや、上司による休暇取得の呼びかけなど、「休暇は取得するもの」という職場の雰囲気づくりを促します。

- ②誰でも休みたいときに休暇を取得できるよう、業務分担の見直しや工夫により、職場内の相互理解・相互協力の体制を整えます。
- ③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) 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、「お互いさま」の精神に基づく配慮を忘れず、相互理解・相互協力の輪を広げ、次の世代へとつないでいきましょう。