

伊那市特定事業主行動計画 目標

計画期間 令和7年4月から令和12年3月までの5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

男性の育児の参画は、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。

	R 7 年度	R 8 年度	R 9 年度	R 10 年度	R 11 年度	(各年度末現在の状況)
取得対象者	8人					
取得者	6人					
取得率	75.0%					

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 15%以上

価値観の多様性が進む中、市の政策や方針決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。

	R 7 年度	R 8 年度	R 9 年度	R 10 年度	R 11 年度	(各年度4月1日現在の状況)
課長級以上職員数	61人					
課長級以上女性職員数	6人					
割合	9.8%					

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います。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。

令和7年度	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)	29	15	9	16	5	14	19	23	14	20	50	36	250
全職員に対する割合(%)	4.79	2.48	1.49	2.64	0.83	2.31	3.14	3.80	2.32	3.31	8.28	5.96	3.44
管理職・休職者を除く職員に対する割合(%)	5.58	2.88	1.73	3.09	0.97	2.72	3.67	4.42	2.68	3.83	9.58	6.90	4.01

(令和7年度)

○ 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、必要ときに休暇を取得できるよう業務体制を整えます。

	R 7 年度	R 8 年度	R 9 年度	R 10 年度	R 11 年度	(各年1月から12月までの状況)
年次休暇取得日数	6153日					
正規職員数	605人					
平均取得日数	10.2日					