

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

伊勢市特定事業主行動計画

I 総論

1 趣旨・目的

伊勢市では、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成17年4月に伊勢市特定事業主行動計画を策定し、職員全員が次世代育成の重要性を認識し、仕事と生活の調和(ワークライフ・バランス)を実現できる職場づくりに取り組んできました。

また、平成27年9月には、民間事業者・国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されたことから、伊勢市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定し、一事業主の立場から女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和(ワークライフ・バランス)の推進に積極的に取り組んできたところです。

今回、両計画の計画期間が満了することに伴う新たな計画を策定するにあたり、次世代法及び女性活躍推進法の両法律は、職場と家庭の両立支援に関する職場環境や働き方の見直しに資する取組について関連があることから、両法律に基づく一体とした特定事業主行動計画として位置づけ、仕事と生活の調和(ワークライフ・バランス)と女性の職業生活における活躍を実現できる職場づくりを推進していきます。

令和3年3月

2 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

3 計画の策定主体

本計画の策定主体は伊勢市長ほか、次のとおりです。

伊勢市議会議長、伊勢市選挙管理委員会、伊勢市代表監査委員、伊勢市公平委員会、伊勢市消防長、伊勢市農業委員会、伊勢市病院事業管理者、伊勢市教育委員会

4 計画の推進に向けた体制整備等

本計画を効果的に推進するため、職場における意識改革を進め、計画の周知徹底を行い、すべての職員が職員相互の理解を得ながら取り組んでいくこととします。

- ① 書面の交付や電子メールによる送付など適切な方法で周知するとともに、啓発資料の作成・配布、管理職や職員に対する研修・講習・情報提供等を実施し、すべての職員に行動計画の内容を周知徹底します。
- ② 本計画の実施状況については、年一回以上現状把握を行い、その後の実施や計画の見直しを図ります。

II 現在の状況と今後の課題

1 前計画の目標の達成状況と今後の方向性

前計画の中で、その達成状況を客観的に判断するために設定する定量的な指標として、数値目標を定めており、その結果は以下のとおりです。

(1) 令和元年度末までに、事務職における女性の受験者数割合を50%にする。

目標	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
50%	37.8%	43.0%	49.6%	39.8%

計画種別：女性活躍

【取組内容】

業務説明会等において女性にとって働きやすい職場であることをPRした。

◆ 業務説明会等実施状況

年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
実施回数	7回	6回	4回	10回

【総括】

就職説明会や業務案内パンフレット等において、市の女性職員から業務に関する説明や仕事と家庭の両立支援制度についての説明を行うなど、女性の受験者確保に努めた結果、平成30年度実施試験においては、目標に近い49.6%に達しました。令和元年度においては39.8%に減少したものの、引き続き女性受験者の確保に取り組んでいきます。

(2) 令和元年度末までに、事務職において、監督職(※)に占める女性の割合を30%以上にする。

目標	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
30%以上	20.6%	23.3%	23.4%	23.8%

計画種別：女性活躍

(※) 監督職とは、係長級及び課長補佐級の職員をいう。

【取組内容】

長期派遣研修に女性職員を派遣した。

◆長期研修への女性職員派遣状況

年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
派遣人数	1人	6人	2人	2人
派遣内訳	国際文化アカデミー	国際文化アカデミー 市町村アカデミー 自治大学校	自治大学校 日本財団	国際文化アカデミー 日本財団

次世代育成または女性活躍に関する研修を実施した。

◆研修実施状況

年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
テーマ	女性活躍推進	ワークライフバランス	女性活躍推進	女性活躍推進
対象	女性職員	管理職員	男性職員	女性職員

【総括】

事務職における、監督職に占める女性の割合は、直近の令和元年度において23.8%となり、目標達成には至りませんでした。

一方で、令和3年3月に実施したアンケートにおいて、「将来、部下を束ねる責任ある役職に就きたいか」の質問に対し、30歳代までの若手職員のうち、男性職員の70.4%が「そう思う」又は「少しそう思う」と回答したのに対し、女性職員は22.3%に留まっており、男女間の昇進意欲に大きな違いがあります。

また、その理由を質問したところ、「能力が不足しているため(22.8%)」、「経験が不足しているため(20.2%)」、「責任が増えるため(18.8%)」の割合が最も多く、現在の仕事に対する不安が原因となっていることが考えられます。なお、男性職員の理由についても、「責任が増えるため(20.1%)」、「能力が不足しているため(19.5%)」、「経験が不足しているため(18.2%)」となっており、割合は異なるものの、同様の理由が上位となっています。

(3) 令和元年度末までに職員一人当たりの年次有給休暇について、年12日以上取得する。

目標	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
年12日以上	8.5日	9.0日	9.1日	10.1日

計画種別：女性活躍・次世代育成

【取組内容】

年休取得の少ない所属に対するヒアリングを実施した。

【総括】

年次有給休暇については、休暇計画表の作成、管理職による年次有給休暇を取りやすい環境づくり、人事管理部署による取得率の低い職場に対するヒアリングや指導などの取組を通じて、増加傾向となっています。

また、令和元年度からは、民間労働法制において年5日の取得が義務化されたところであり、伊勢市においても一層の取得促進に取り組んだこともあり、目標の12日には届かなかったものの、一定の効果があったものとみられ、引き続き取得促進に取り組んでいきます。

(4)配偶者に子どもが生まれた男性職員のうち、令和元年度末までの育児休業等(※)の取得者を延べ15人以上とする。

目標	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
15人以上	1人	3人	4人	5人
取得内訳	育児休業1人	育児休業2人 部分休業1人	育児休業3人 部分休業1人	育児休業4人 部分休業1人

計画種別：女性活躍・次世代育成

(※)育児休業等とは、育児休業、育児短時間勤務、部分休業のいずれかをいう。

【取組内容】

男性職員のための育児に係る休暇制度をまとめたハンドブック(※)を子どもが生まれた男性職員に配布した。

年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
配布部数	—	—	37人	34人

(※)ハンドブック「パパ休プロジェクト」は、夫婦で子育てをするために父親の子育ての参考になるよう、女性職員が中心となって平成29年11月に作成したもの。

【総括】

前計画期間における男性職員の育児休業等の取得人数は、目標の延べ15人に対し、5人の取得という結果でした。

また、令和元年度における男性地方公務員の育児休業取得率は8.0%であったのに対し、伊勢市は3.4%となっており、他の自治体と比べても低い水準となっています。

男性職員の育児休業等の取得促進に対する取組として、子どもが生まれた男性職員に対し育児に係る休暇制度をまとめたハンドブックを配布し、制度周知を図ってきましたが、育児休業等の取得については、育児休業等を取得したくても取得しづらい男性職員に対する支援ができていないという課題があります。令和3年3月に実施したアンケートにおいても、育児休業を取得しなかった男性職員に理由を質問したところ、「職場に迷惑をかける(22.9%)」、「業務が繁忙であった(14.2%)」、「職場が取得しにくい雰囲気であった(9.6%)」など、半数近くが職場や業務を理由に挙げている結果となっています。

こうした中、今後の男女共同参画社会の形成の促進を図っていくために策定された第5次男女共同参画基本計画(令和2年12月25日閣議決定)においては、地方公務員の男性の育児休業取得率について、国家公務員や民間企業と同様、令和7年までに30%の成果目標が設定されたところであり、すべての男性職員が子育て等に参画できる環境整備により一層取り組んでいく必要があります。

(5) 令和元年度末までに、配偶者に子どもが生まれた男性職員のうち、配偶者出産休暇等(※)の休暇取得率を80%以上とする。

目標	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
80%以上	84.6%	73.7%	76.8%	79.3%

計画種別：女性活躍・次世代育成

(※)配偶者出産休暇等とは、配偶者出産休暇、育児参加休暇のいずれかをいう。

【取組内容】

毎年度、子育てに関する休暇制度や取得方法などの事務手続きをまとめた「育児・介護両立支援の手引き」を庁内電子掲示板に掲載し、制度周知を図った。

【総括】

令和3年3月に職員を対象に実施したアンケート結果によると、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の認知度について質問したところ、配偶者出産休暇・育児参加休暇ともに80.8%の男性職員が「制度の内容も十分知っている」又は「制度があることは知っている」と回答しており、平成27年に実施した前回調査と比較すると、10ポイント程度増加している結果となりました。

休暇取得率については、直近の令和元年度において目標の80%にわずかに届きませんでした。これらの休暇は、ライフステージにおける重要な節目であると同時に男性職員が子育てに参加する最初の機会でもあることから、引き続き取得促進に向け取り組んでいく必要があります。

(6) 令和8年度末までに女性消防吏員数割合 5.0%を目標とする。

【実施主体：消防部局】

目標	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
5.0%	3.0%	3.5%	3.5%	3.5%

計画種別：女性活躍

【取組内容】

女性限定の「1DAY インターンシップ」を実施し、女性が活躍できる職場であることをPRした。

【総括】

現在在職する女性消防吏員の割合は、3.5%となっており、平成27年7月29日付消防庁次長通知「消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組の推進について」で示された、女性消防吏員の目標割合には満たない状況です。

また、採用試験において、女性受験者数は低い水準で推移しており、女性受験者の確保に向けて取り組みましたが、その効果が現れていません。

消防分野において、女性の力を最大限に活用して組織の活性化を推進することが重要課題であり、消防本部としても女性消防吏員の更なる活躍に向けて取り組みを強化し、女性消防吏員が生き生きと職務に従事できる職場環境づくりを、ソフト・ハード面から支援していき、対外的にPRしていきます。

(7) 毎年、病院の女性の受験者数割合、採用割合とも 50%以上を維持する。

【実施主体：病院部局】

目標	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
50%以上	受験者 55.1% 採用者 78.3%	受験者 70.5% 採用者 73.5%	受験者 82.1% 採用者 81.0%	受験者 74.2% 採用者 86.1%

計画種別：女性活躍

【取組内容】

- ・ 院内保育所を充実し、関連大学等にアピールすることで、子育て世代の女性医師を派遣していただけるよう働きかけた。
- ・ 三重県『女性が働きやすい医療機関』認証を更新し、ホームページ等にて病院内外にアピールすることで、女性職員の定着と採用に努めた。
- ・ 日々進歩する医療技術等に対応するスタッフの専門性確保とライフスタイルに応じたキャリアを支援するため、学会や研修への参加費等を助成した。

【総括】

募集した職種により変動はあるものの、各年の採用した職員に占める女性の割合（正規職員）は 70%を超えています。また、採用試験の受験者の総数に占める女性の割合についても、事務職員の募集年度以外は 70%を超え、高い水準で推移しています。

安全で安心な医療を提供し、市民の生活の質の向上に寄与するためにも、医療現場における男性職員の割合とのバランスを考慮しながら、目標を達成するための取組みを継続する必要があります。

III 行動計画の目標と具体的な取り組み

計画策定にあたり、現状を踏まえたうえで以下のとおり計画期間中の数値目標を設定します。

【数値目標①】

令和6年度末までに、事務職における女性の受験者数割合を50%にする。

継続

【取組内容】

- 大学等での女性を対象とした採用説明会の実施
- ホームページ等に仕事と子育てに励む女性職員の声や、子育て・介護などの両立支援制度の紹介

【数値目標②】

令和6年度末までに、事務職において、監督職に占める女性の割合を30%以上にする。

継続

【取組内容】

- 次世代育成及び女性活躍に係る研修の実施
- 外部研修への女性職員の積極的な派遣

【数値目標③】

令和6年度末までに、職員一人当たりの年次有給休暇について、年12日以上取得する。

継続

【取組内容】

- 人事担当課は職員の年次有給休暇の取得状況を的確に把握し、取得率の低い部署に対してヒアリング等を行う。
- 原則として時間外勤務は月45時間、年360時間を上限とし、上限時間を超える時間外勤務命令を行った場合は、当該所属の所属長に対し人事担当課がヒアリングを行い、業務分担の見直し等を含めた「事後検証」を行うことで時間外勤務の縮減に努める。

【数値目標④】

令和6年度末までに、男性職員の育児休業取得率を30%以上とする。

新規

【数値目標⑤】

令和6年度末までに、配偶者に子どもが生まれた男性職員のうち、配偶者の出産休暇の休暇取得率を90%以上とする。

継続

【取組内容】

「育児に関する・休暇・休業の取得に対する支援プラン」を実施する。

男性職員が安心して計画的に育児に伴う休暇・休業を取得できるよう、管理職員が対象職員の意向に基づき以下のとおり取得計画（育児に関する休暇・休業支援プラン）を作成します。

①子の出生予定の把握

男性職員が育児に係る休暇・休業制度を安心して取得するためには、事前に各種制度を把握し、計画的に制度利用を行う必要があることから、所属長は職場内でのコミュニケーション等を通じて子の出生予定の情報を積極的に把握することに努めるものとします。

②育児に関する休暇・休業支援プランの作成

所属長は、部下の子の出生予定を把握した場合は、育児に関する休暇・休業支援プランを作成させ、各種制度の取得予定の有無及び育児休業等の積極的な活用を促すものとします。

【数値目標⑥】

令和8年度末までに女性消防吏員数割合 5.0%を目標とする。

〔実施主体：消防部局〕

継続

【取組内容】

女性消防吏員の採用拡大のための情報発信に取り組む。

①広報活動の実施

採用にあたって、活躍する女性消防吏員のオリジナルポスターの作成や、広報紙、ホームページ、SNS 等を活用した広報を実施します。

②女性受験者増に向けての取り組み

- ・消防本部主催で「女性限定1DAY インターシップ」を企画し、消防業務の体験をはじめ、施設の整備状況、福利厚生などを説明する場を設けます。
- ・消防本部以外の機関が主催する就職説明会などに積極的に参加しPRします。
- ・管内高等学校、大学の就職支援担当窓口を通じて、受験の呼びかけを行います。

【数値目標⑦】

毎年、病院における女性の受験者数割合、採用割合とも 50%以上を維持する。

〔実施主体：病院部局〕

継続

【取組内容】

- 多様化するライフスタイルに対応できる勤務形態の導入を検討します。
- 各種休暇制度の取得推進に努めます。
- 子育て世代が安心して働けるよう、院内保育所を充実させます。
- 上記取組みの成果として、子育て世代の女性職員の生の声を、ホームページ等を通じて発信します。