

特定事業主行動計画 実施状況等[令和5年度(2023年度)]

目標 育児参加率の向上

◆育児休業取得率

R4実績	R5実績	目標値(R7)	達成状況
男性0%	男性66.67%	男性30%	達成
女性100%	女性100%	女性100%	達成
実施内容、今後の課題等			
男性：育児休業取得対象者3人 取得者2人 女性：育児休業取得者6人(R5年度以前から継続3人) 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底をはかっていく。 男性職員の育児休業取得率上昇のため「育児休暇・休業取得プラン」「町長からのメッセージ」の取組を試行する。 育児休業等の取得について、職場全体及び部署内の意識改革を進め、取得しやすい雰囲気を醸成する。 引き続き、妊娠中及び出産後について、深夜勤務や時間外勤務を原則として命じないこととする配慮をしていく。			

◆配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率

R4実績	R5実績	目標値(R7)	達成状況
男性100%	男性100%	男性100%	達成
実施内容、今後の課題等			
休暇取得対象者3人 配偶者出産休暇 3人取得 4日 育児参加休暇 0人取得 0日 子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の妻を支援するため、妻の出産並びに産後期間中の育児参加休暇及び育児休業等の取得促進について周知徹底をはかっていく。			

目標 女性職員が活躍する機会の向上

◆女性職員の割合

R4実績	R5実績	目標値(R7)	達成状況
全体47.19%	全体46.94%	全体50%	努力
採用者50.0%	採用者37.5%	採用者50%	努力
実施内容、今後の課題等			
全体：46人／98人 2023年4月1日現在 新規採用8人(うち女性3人) 事務職員2人(うち女性0人)／保育士2人(うち女性1人)／土木事務2人／保健師2人(女性) 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発を行っていく。 引き続き、女性職員の育児などの状況に配慮した人事運用を実施していく。			

◆女性管理職の割合

R4実績	R5実績	目標値(R7)	達成状況
33.30%	33.30%	40%	努力
実施内容、今後の課題等			
5人／15人(保育士含む) 【参考】一般事務職員(保育士を除く)における管理職等 課長職 11人(うち女性1人)／課長補佐職 1人(女性)／係長職 21人(うち女性10人)			

目標 時間外勤務の縮減

◆年間の平均時間外勤務時間(管理職を除く)

R4実績	R5実績	目標値(R7)	達成状況
142.8時間	112.1時間	60時間	努力
実施内容、今後の課題等			
定時退庁については、令和4年11月より1回の「完全ノー残業デー」の取組をはじめ、定着はしているが、効果は薄れてきている。			
職員意識に一部形骸化がみられ、一定部署に時間外勤務が多い傾向は解消されていない。			
管理職員は、所属職員の勤務状況を的確に把握し、勤務時間管理の徹底(人事院指針:年間360時間を超えないように努める。)をはかり、人事担当課は時間外勤務の状況を定期的に把握し、時間外勤務の多い職場の健康管理を行うとともに、管理職員からヒアリング等を実施し、縮減のための意識啓発を行う。			
年間360時間以上:1人 1位 365時間(建設水道課)／2位 346時間(教育委員会)／3位 330時間(産業振興課)			
目標値の60時間未満の職員は20名で全体の27.4%となっている。			
DX等による業務改善の推進をはかる。			

◆時間外勤務時間の上限を超えた職員数

R4実績	R5実績	目標値(R7)	達成状況
延べ31人	延べ16人	延べ3人	努力
実施内容、今後の課題等			
他律的業務3課(選挙事務・災害復旧関係事務・春まつり事務)			
・選挙事務(総務課)4月～7月 延べ2人 165時間			
・災害復旧関係事務(建設水道課)6月～9月 延べ7人 380時間			
・災害復旧関係事務(産業振興課)6月～12月 1人 56時間			
・春まつり事務(産業振興課)4月 なし			

目標 年次有給休暇取得率の向上

※この目標の実績に限り、年度ではなく
暦年で算出しています。

◆年次休暇(20日以上付与の職員)の平均取得日数

R4実績	R5実績	目標値(R7)	達成状況
11.14日	11.48日	12日	努力
実施内容、今後の課題等			
12以上取得35人 42.68%			
管理職員は定期的に所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、取得しやすい環境づくりに努めていく。。			
国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進について、業務との均衡をみて実施を推進していく。			
子どもの予防接種・健診の実施時期や授業参観日における年次休暇の取得促進をはかっていく。			
目標値を10日から12日へ変更しました。			

◆取得日数が5日未満の職員割合

R4実績	R5実績	目標値(R7)	達成状況
10.39%	9.76%	8%	努力
実施内容、今後の課題等			
8人が5日未満の取得			
【内訳】 ◇総務課1人、みらい安心課2人、保健こども課1人、長寿福祉課1人			
棚橋保育所1人、建設水道課2人			
◇男5人、女3人 ◇一般職6人、専門職2人			
◇課長職級2人、保育所長級1人、補佐・係長級4人、主査・主事1人			
目標値を15%から8%へ変更しました。			

目標 ハラスメントに対する啓発活動

◆研修や意識啓発の機会

R4実績	R5実績	目標値(R7)	達成状況
1回	3回	年1回以上	達成
実施内容、今後の課題等			
管理職向けおよび新採職員向けの伊勢市役所職員研修(ハラスメント防止研修)をWEBで受講した。 新課長補佐がWEBでハラスメントに関するステップ研修を受講した。 ハラスメント事案の報告が2件あり、行為者への注意を行った。 引き続きハラスメント防止のための意識啓発をはかっていく。			

目標 新たな働き方の推進

◆年間で在宅勤務を行った職員の割合

R4実績	R5実績	目標値(R7)	達成状況
19.1%(17人)	12.2%(12人)	15%	努力
実施内容、今後の課題等			
議会事務局1人(15回)、総務課3人(13回)、みらい安心課3人(8回)、 保健こども課2人(3回)、建設担当課2人(4回)、産業振興課1人(8回)、 延べ51回 新型コロナウイルス感染症濃厚接触者での自宅待機中の利用はほぼなくなった。 在宅勤務に関する要綱の改正をし、職員の多様な働き方の実現を目指している。 働き方改革の観点から、今後も促進していく。			

達成状況の種類 : 達成 ・ 努力 ・ 未達成 ・ 変更

※この計画の対象者には、再任用職員や会計年度任用職員を含みますが、実績については、勤務条件や休暇制度等の違いにより、会計年度任用職員を含んでいません。