

伊勢原市職員の仕事と生活の両立応援プランに基づく 措置の実施状況及び女性の活躍状況の公表

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第5項及び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21条に基づき、伊勢原市職員の仕事と生活の両立応援プランによる措置の実施状況及び女性の活躍状況を公表します。

1 職員の家庭生活への参加促進に係る状況

1 男性職員の2週間以上の育児休業取得率

目標値 (R12年度)	R7年度
85%	81.8%

2 妻の出産休暇又は育児参加休暇の5日以上の取得率

目標値 (R12年度)	R7年度
100%	59.1%

3 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

(1) 取得率

	R7年度
男性	86.4%
女性	100.0%

(2) 取得期間の状況（令和7年度）

	1ヶ月以下	1ヶ月超 3ヶ月以下	3ヶ月超 6ヶ月以下	6ヶ月超 1年以下	1年超 1年6ヶ月以下	1年6ヶ月超 2年以下	2年以上
男性	15人	1人	4人	0人	0人	0人	0人
女性	0人	0人	0人	2人	4人	1人	1人

4 妻の出産休暇及び育児参加休暇取得率並びにそれぞれの休暇の合計取得日数（令和7年度）

	取得率	平均取得日数 （実際に取得した者の 平均取得日数）	平均取得日数 （取得可能な者全体での 平均取得日数）
妻の出産休暇 （上限：3日）	81.8%	2.7日	2.2日
育児参加休暇 （上限：5日）	68.2%	4.3日	2.9日

（取組内容）

- ・子どもの出産を迎える職員に対して、各種休暇や休業制度について周知するとともに、育児休業を取得することによる影響等を示すなど、育児休業に対する理解を促進した。
- ・「誰もが働きやすいワークスタイルの創造」と「家事・育児・介護を男女で共に担う環境の充実」を目的とした人権研修を実施した。
- ・テレワーク環境を整えたことにより、職員の柔軟な働き方を支援した。
- ・育児休業中や産前産後休暇中の職員に対して、市役所の動向等をまとめた育休ニュースレターを送付し、情報提供を行った。
- ・育児休業中や産前産後休暇中の職員に対して、ライフステージごとの休暇制度や給与等、手続きについてまとめた育児休業ガイドを送付し、情報提供を行った。

2 女性職員のキャリア形成支援と積極的な登用

1 管理職に占める女性割合

目標値 (R12年度)	R7年度
25%	19.1%

2 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	R7年度
部長級	18.4%
課長級	19.5%
係長級	26.0%

3 採用した職員に占める女性職員の割合

	R7年度
全体	45.6%
事務職のみ	46.5%

(取組内容)

- ・女性職員を係長級、課長級及び部長級へ積極的に登用し、人材育成を図った。
- ・「誰もが働きやすいワークスタイルの創造」と「家事・育児・介護を男女で共に担う環境の充実」を目的とした人権研修を実施した。(再掲)
- ・職員採用試験の女性受験者の拡大に向け、市役所の業務内容や職場の雰囲気、先輩職員の紹介等、様々な情報をインターネットやチラシを通じて発信した。

3 長時間労働を改善する働き方改革

1 一月あたりの平均時間外勤務45時間以内の職員の割合

目標値 (R12年度)	R7年度
100%	95.7%

2 職員一人あたりの一月あたりの平均時間外勤務数

R7年度
14.4時間

3 職員一人あたりの平均年次休暇取得日数

目標値 (R12年度)	R7年度
15日	12.3日

(取組内容)

- ・各所属において「朝礼」「夕礼」を通じて、業務の進捗管理やスケジュール、時間外勤務の把握などを行い、業務分担等の見直しを図った。
- ・週1日（毎週水曜）をノー残業デーとして設定し、職員の早期退庁を促した。やむを得ず水曜に時間外勤務をする場合は、同一週の別日にノー残業デーを設定できることを周知した。
- ・テレワーク環境を整えたことにより、職員の柔軟な働き方を支援した。（再掲）
- ・効率的な時間の使い方に関するスキルアップを図るため、タイムマネジメント研修を実施した。