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

〇男性職員の育児休業取得率

目標値（Ｒ７年度）	Ｒ５年度	Ｒ４年度	Ｒ３年度
３０％	６０．７％	４０．０％	２０．０％

（取組内容）

・子どもの出産を向かえる職員に対して、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。
・ワーク・ライフ・バランスやキャリア形成等を目的とした「キャリアデザイン研修」を実施した。
・「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。
・８月を働き方の見直しを行う月間として位置づけ、「ワーク・ライフ・バランス推進月間」として、時差出勤、テレワーク等の積極的な実施や、年次休暇、夏期休暇等の休暇の取得促進を行った。
・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

〇管理職に占める女性割合

目標値（Ｒ７年度）	Ｒ５年度	Ｒ４年度	Ｒ３年度
２２％	１６．２％	１４．０％	１５．１％

（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。

・ワーク・ライフ・バランスやキャリア形成等を目的とした「キャリアデザイン研修」を実施した。（再掲）

・「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・ポスター等で発信した。

３　長時間労働を改善する働き方改革

〇一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（Ｒ７年度）	Ｒ５年度	Ｒ４年度	Ｒ３年度
１００％	９６．０％	９５．４％	９７．１％

〇職員一人あたりの平均年次休暇取得日数

目標値（Ｒ７年度）	Ｒ５年度	Ｒ４年度	Ｒ３年度
１５日	１３．３日	１２．３日	１０．６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。

・毎週水曜、金曜及び給料日・期末勤勉手当支給日をノー残業デーとして設定し、職員の早期退庁を促した。
・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）
・８月を働き方の見直しを行う月間として位置づけ、「ワーク・ライフ・バランス推進月間」として、時差出勤、テレワーク等の積極的な実施や、年次休暇、夏期休暇等の休暇の取得促進を行った。（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。