

# 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

## I 総論

---

### 1 目的

---

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、個性と能力を十分に発揮できることです。

しかしながら、わが国における育児・介護等を理由に働くことのできない女性は 300 万人に上り、子育て期の女性に焦点を当てると、第一子出産を機に約6割の女性が離職しています。また、管理的職業従事者における女性の割合は 11.3%(平成 26 年度)と低い水準に留まっています。

このように、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえず、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるようにすることが必要です。

また、急速に進む人口減少により将来の労働力不足が懸念されているなか、今後様々な行政ニーズに対応していくためには人材の多様性(ダイバーシティ)を確保することが不可欠であり、新たな価値観を創造していくには、女性の活躍の推進が重要であるといえます。特に、地方公共団体は子育て・教育・介護・まちづくり等、住民生活に密接に関わっていることから、従来の定型化された仕組みに対し、より柔軟な発想が求められており、女性職員の活躍は(行政運営上の)重要な課題であるといえます。

こうした状況のなか、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平成27年9月4日に施行されました。

このことを受け、伊勢市も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いきます。

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(以下「本計画」という。)は、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。))以下「法」という。)第 15 条に基づき、以下のものが策定する特定事業主行動計画です。

平成28年4月

伊勢市長  
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

## 2 計画期間

---

本計画の期間は、平成 28 年4月1日から平成 32 年3月 31 日までの4年間とする。

## 3 女性職員の活躍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する。

- 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する。
- 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る。

## II 具体的な取り組み

---

女性活躍に向けた取り組みを行うに当たっては、次の4つの視点から考える。

### 1. 【採用に関する視点】

---

より多くの女性職員が活躍できるよう、その入り口となる女性職員の採用を拡大することが重要である。

### 2. 【登用に関する視点】

---

女性職員の登用については、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、管理的地位にある職員への女性の登用拡大に加え、下位の役職における女性の人材プールを確実に形成していくことが重要である。

### 3. 【長時間勤務に関する視点】

---

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方のワークライフバランスを実現することが不可欠である。その中でも、長時間勤務は、職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、その配偶者である女性の活躍を阻害するものである。時間に制約のある職員を含むすべての職員が十分な能力を発揮できるよう、長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献することから、職場における仕事の抜本的な改革、働く時間と場所の柔軟化を進めることが重要である。

### 4. 【ワークライフバランスに関する視点】

---

職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、さまざまなハラスメントの背景にもなりやすい。これからの急速な少子高齢化の時代においては男女ともに親の介護等によって仕事に制約を抱えることが想定される中で、男性が育児・家事・介護等を積極的に行うことによって、男性自身のキャリア形成に有用なものと考えられる。

## 1. 【採用に関する視点】

### 職種別・男女別職員数

平成 27 年 4 月 1 日現在

職種	男性職員数	男性割合	女性職員数	女性割合	計
事務職	341 人	71.9%	133 人	28.1%	474 人
技術職	93 人	95.9%	4 人	4.1%	97 人
保育士・教諭	2 人	1.6%	123 人	98.4%	125 人
保健師	0 人	0.0%	31 人	100.0%	31 人
消防吏員	190 人	96.9%	6 人	3.1%	196 人
医師	40 人	88.9%	5 人	11.1%	45 人
医療技術職	33 人	46.5%	38 人	53.5%	71 人
看護職	8 人	4.1%	187 人	95.9%	195 人
技能労務職	103 人	68.2%	48 人	31.8%	151 人
県教職	15 人	71.4%	6 人	28.6%	21 人
栄養士	0 人	0.0%	5 人	100.0%	5 人
医療相談員	2 人	50.0%	2 人	50.0%	4 人
診療情報管理士	0 人	0.0%	2 人	100.0%	2 人
正規職員計	827 人	58.4%	590 人	41.6%	1,417 人
臨時・嘱託職員	178 人	19.9%	716 人	80.1%	894 人
合計	1,005 人	43.5%	1,306 人	56.5%	2,311 人

### 女性職員の採用割合

年度途中の採用者を含む

部局	職種	H24年度採用				H25年度採用				H26年度採用				合計			
		男性	女性	計	女性割合	男性	女性	計	女性割合	男性	女性	計	女性割合	男性	女性	計	女性割合
市長	事務職	4人	3人	7人	42.9%	8人	2人	10人	20.0%	14人	3人	17人	17.6%	26人	8人	34人	23.5%
	技術職	1人	0人	1人	0.0%	3人	0人	3人	0.0%	1人	0人	1人	0.0%	5人	0人	5人	0.0%
	保育士	0人	5人	5人	100.0%	0人	5人	5人	100.0%	1人	13人	14人	92.9%	1人	23人	24人	95.8%
消防	消防吏員	9人	0人	9人	0.0%	7人	3人	10人	30.0%	10人	0人	10人	0.0%	26人	3人	29人	10.3%
病院	医師	3人	0人	3人	0.0%	3人	2人	5人	40.0%	8人	1人	9人	11.1%	14人	3人	17人	17.6%
	医療技術職	3人	3人	6人	50.0%	4人	5人	9人	55.6%	2人	7人	9人	77.8%	9人	15人	24人	62.5%
	看護師	0人	4人	4人	100.0%	0人	8人	8人	100.0%	0人	17人	17人	100.0%	0人	29人	29人	100.0%
	事務職	0人	1人	1人	100.0%	3人	1人	4人	25.0%	1人	2人	3人	66.7%	4人	4人	8人	50.0%
	合計	20人	16人	36人	44.4%	28人	26人	54人	48.1%	37人	41人	77人	53.2%	85人	85人	170人	50.0%

※部局とは、職種ごとの採用・配属を主に担当している部局を指す(以下の表についても同様)

部局	職種	H24年度採用				H25年度採用				H26年度採用				合計			
		男性	女性	計	女性割合	男性	女性	計	女性割合	男性	女性	計	女性割合	男性	女性	計	女性割合
市長	事務職	61人	50人	111人	45.0%	92人	71人	163人	43.6%	110人	70人	180人	38.9%	263人	191人	454人	42.1%
	技術職	10人	1人	11人	9.1%	11人	1人	12人	8.3%	1人	1人	2人	50.0%	22人	3人	25人	12.0%
	保育士	5人	35人	40人	87.5%	5人	35人	40人	87.5%	7人	59人	66人	89.4%	17人	129人	146人	88.4%
消防	消防吏員	67人	1人	68人	1.5%	65人	4人	69人	5.8%	56人	1人	57人	1.8%	188人	6人	194人	3.1%
病院	医師	8人	1人	9人	11.1%	4人	3人	7人	42.9%	8人	1人	9人	11.1%	20人	5人	25人	20.0%
	医療技術職	4人	4人	8人	50.0%	24人	19人	43人	44.2%	13人	17人	30人	56.7%	41人	40人	81人	49.4%
	看護師	0人	6人	6人	100.0%	0人	14人	14人	100.0%	0人	18人	18人	100.0%	0人	38人	38人	100.0%
	事務職	0人	1人	1人	100.0%	10人	11人	21人	52.4%	47人	34人	81人	42.0%	57人	46人	103人	44.7%
	合計	155人	99人	254人	39.0%	211人	158人	369人	42.8%	242人	201人	443人	45.4%	608人	458人	1066人	43.0%

## 市長部局

### ◆課題があると思われる職種についての現状分析

#### ①事務職

現在在職している事務職の女性職員割合を見ると、28.1%となっており、全体の3割に達していない状況である。また、直近3年間の女性職員の採用割合を見ると、H24～H26の3年間で採用した事務職員34名のうち、女性は8名(23.5%)であり、採用者に占める女性割合は男性に比べ低い状況であり、在職職員数の男女比に近い比率となっていることが分かる。

一方、H24～H26の3年間における採用試験受験者に占める女性割合を見ると、総受験者数454人のうち、女性は191人(42.1%)と半数近くに上り、採用者に占める女性の割合(23.5%)を大きく上回っている。

#### ②技術職

技術職の職員数は97名であり、その内訳は土木、建築、電気、化学などであるが、そのほとんどが男性職員となっている。また、直近3年間の女性職員の採用者はいない状況である。受験者数で見ても25名中女性は3名(12%)と低い状況である。

### ◆対策

事務職については、受験者数に占める女性の割合が42.1%と決して低いものではないが、女性採用者数を増やすためには更なる受験者割合の増加が必要であると考え。また、技術職については、男女問わず受験者数が低いことが課題であるが、とりわけ女性割合が低いことから、これに対して取組む必要がある。

以上のことから、女性の受験者数を増やすために以下の取り組みを行う。

- ・大学等での女性を対象とした採用説明会の実施
- ・近隣大学等で理系学生を対象とした採用説明会を実施
- ・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

平成 31 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

#### 消防部局

##### ◆課題があると思われる職種についての現状分析

現在在職している消防吏員の女性の割合を見ると、3.1%となっており、全体の5%に満たない状況であるが、これは、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」による、消防の分野における平成 27 年4月1日現在、全国の消防吏員に占める女性の割合 2.4%に比して 0.7%高い。

直近3年間の女性消防吏員の採用割合を見ると、3か年で採用した消防吏員 29 名のうち、女性は 3名(10.3%)であるが、平成 24 年度及び平成 26 年度の採用はない。また、受験者数で見ても 194 名中女性は6名(3.1%)と低い状況である。

##### ◆対策

受験者数に占める女性の割合が低いことから、これに対して取組む必要があり女性の受験者数を増やすために大学などでの女性を対象とした採用説明会の実施や女性消防吏員の声などを紹介する機会を検討する。

#### ◆数値目標

平成 38 年度末までに女性消防吏員数割合 5.0%を目標とする。

#### 病院部局

##### ◆課題があると思われる職種についての現状分析

医師の職員数は 45 名であるが、女性職員は5名(11.1%)と低い状況である。また、直近3年間の採用者・受験者割合を見てもH25 年度は半数近くに上ったものの、H24・26 年度については在職職員数の男女比以下と低い状況である。

##### ◆対策

- ・医師採用については、大学との連携を強化するとともに、派遣いただいている大学に働きかけを行う。
- ・三重県の「女性が働きやすい医療機関」認証を活かし、女性が働きやすい医療機関をPRし、職員の定着と採用へとつなげていく。
- ・進歩する医療技術に対応できるスタッフの専門性確保とキャリア支援のため、学会や研修の機会を提供していく。

◆数値目標

毎年、女性の受験者数割合、採用割合とも50%以上を維持する。

2. 【登用に関する視点】

管理的地位に占める女性職員の割合 H27.4.1現在

部局	職種	管理職総数			部局長相当職			課長相当職		
		総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合
市長	事務職	72人	6人	8.3%	17人	0人	0.0%	55人	6人	10.9%
	技術職	23人	0人	0.0%	7人	0人	0.0%	16人	0人	0.0%
	保健師	3人	3人	100.0%	0人	0人	0.0%	3人	3人	100.0%
消防	消防吏員	13人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%	11人	0人	0.0%
病院	医師	6人	0人	0.0%	6人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%
	医療技術職	4人	0人	0.0%	0人	0人	0.0%	4人	0人	0.0%
	看護職	3人	3人	100.0%	1人	1人	100.0%	2人	2人	100.0%
その他	その他	8人	2人	25.0%	1人	0人	0.0%	7人	2人	28.6%
	合計	132人	14人	10.6%	34人	1人	2.9%	98人	13人	13.3%

各役職段階(監督職)に占める女性職員の割合 H27.4.1現在

部局	職種	監督職総数			課長補佐相当職			係長相当職		
		総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合
市長	事務職	121人	27人	22.3%	19人	7人	36.8%	102人	20人	19.6%
	技術職	26人	0人	0.0%	5人	0人	0.0%	21人	0人	0.0%
	保育士・教諭	44人	44人	100.0%	19人	19人	100.0%	25人	25人	100.0%
	保健師	7人	7人	100.0%	2人	2人	100.0%	5人	5人	100.0%
	技能労務職	47人	6人	12.8%	0人	0人	0.0%	47人	6人	12.8%
消防	消防吏員	43人	0人	0.0%	20人	0人	0.0%	23人	0人	0.0%
病院	医療技術職	16人	9人	56.3%	7人	4人	57.1%	9人	5人	55.6%
	看護職	32人	31人	96.9%	10人	9人	90.0%	22人	22人	100.0%
その他	その他	18人	8人	44.4%	5人	2人	40.0%	13人	6人	46.2%
	合計	354人	132人	37.3%	87人	43人	49.4%	267人	89人	33.3%

事務職(女性)の年齢構成

H27.4.1現在

	役職無し		監督職		管理職		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
20歳代	24人	18.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	24人	18.0%
30～34歳	20人	15.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	20人	15.0%
35～39歳	36人	27.1%	0人	0.0%	0人	0.0%	36人	27.1%
40～44歳	16人	12.0%	13人	9.8%	0人	0.0%	29人	21.8%
45～49歳	4人	3.0%	8人	6.0%	1人	0.8%	13人	9.8%
50～54歳	0人	0.0%	3人	2.3%	2人	1.5%	5人	3.8%
55～59歳	0人	0.0%	3人	2.3%	3人	2.3%	6人	4.5%
計	100人	75.2%	27人	20.3%	6人	4.5%	133人	100.0%

※主事については「役職無し」へ区分

◆課題があると思われる職種についての現状分析

管理的地位に占める女性職員の割合を見ると、管理職総数 132 名に対し、女性は 14 名であり 10.6%となっている。職種別に見ると、女性職員が大半を占める保健師・看護師を除けば事務職が 6 名で最も多いものの、割合は 8.3%に留まっている。それ以外の職種は女性管理職がゼロとなっており、技術職、消防吏員については男性職員の割合が大半を占める職種となっている。

次に課長補佐相当職、係長相当職の各役職段階(監督職)に占める女性職員の割合を見ると、全体では課長補佐相当職で 49.4%、係長相当職で 33.3%が女性となっており、監督職の一定割合が女性となっているが、これは保育士(100%)や看護師(96.9%)など、女性職員の割合が大半を占める一部の職種に多く配置されているためであり、職種によって偏りがある状況となっている。また、女性役職者がゼロの職種については、男性職員の割合が大半を占める職種であり、これを解消するには採用段階から考える必要がある。

一方で、事務職(女性)の年齢構成を見ると、監督職の適正年齢となる 40 歳代の役職のない女性職員割合が 15%であり、これらの職員の登用を積極的に行う必要がある。さらに監督職への適正年齢を迎えようとする 35～39 歳の女性職員割合が 27.1%であることから、これらの人材プールへの育成を適切に行っていく必要がある。

また、平成 27 年 11 月に実施した職員意識調査アンケート結果によると、「職場における自分自身の将来像やキャリアイメージを持っている」との質問に対し、「当てはまる」・「少し当てはまる」と答えた割合は、男性 55.8%、女性 57.0%であり、両者とも半数以上の割合で自身の将来像を持っているのに対し、「部下を束ねる責任ある地位につきたい」との質問については、「当てはまる」・「少し当てはまる」と答えた割合が男性が 42.9%に対し、女性は 30.5%に留まっており、女性の方が昇進に対して消極的となっていることが分かった。

◆対策

- 現状分析を踏まえ、以下の取り組みを行う。
- ・女性職員を対象とする研修や外部研修(市町村アカデミー等)への派遣を行う。
- ・係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭においた人材育成を行う。

◆数値目標

平成 31 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



### 3. 【長時間勤務に関する視点】

職種別時間外勤務時間数及び年次有給休暇取得日数

職種	時間外勤務		年次有給休暇 平均取得日数
	一人年平均	一人月平均	
事務職	248時間	21時間	8.1日
技術職	180時間	15時間	10.0日
保育士・教諭	46時間	4時間	4.1日
保健師	112時間	9時間	9.0日
技能労務職	39時間	3時間	13.1日
消防吏員	118時間	10時間	5.3日
医師	163時間	14時間	4.1日
医療技術職	56時間	5時間	6.1日
看護職	39時間	3時間	8.2日
その他	292時間	24時間	7.4日
合計	152時間	13時間	7.9日

時間外勤務時間数：H26.4.1～H27.3.31の集計

年次有給休暇日数：H26.1.1～H26.12.31の集計

#### ◆現状分析

##### 1 時間外勤務

職員一人当たりの月平均時間外勤務時間は13時間となっており、職種別に見ると、事務職、技術職、医師がこれを上回っている。これらの職種について月別で見ると、事務職については3月、4月、5月の時間外が多くなっており、年度末や年度初めに特に集中している。

技術職については年度末である3月に加え、10月、11月にも時間外が集中しており、台風等による災害復旧業務によるところが主な要因となっている。

医師については人員不足に加え、入院患者対応、手術、時間外の緊急呼び出し等により外科系の診療科に集中して時間外が多くなっている。

##### 2 年次有給休暇

年次有給休暇については、年間で職員一人当たり平均で7.9日の取得となっており、職種別に見ると、保育士・教諭、消防吏員、医師、医療技術職が平均取得日数である7.9日を下回っている。保育士・教諭については慢性的に人員不足が生じている職種であるため、年次有給休暇の取得に影響していると考えられる。

医師・医療技術職については人員不足に加え、平均勤続年数が他の職種に比べ短いこと、また、休日出勤等による振替が多いことも要因として考えられる。

消防吏員については、日々の勤務において、一定の勤務人員を下回ると業務に支障を生じるという特殊性及び通常業務以外の突発的な業務が多いことが年次有給休暇の取得に影響していると考えられる。



## ◆対策

現状分析を踏まえ、以下の取り組みを行う。

### 1 時間外勤務の縮減のための意識啓発など

- ① 36 協定締結職場ではこれを遵守し、その他の職場でも 36 協定を準用し、時間外勤務の縮減に努める。
- ② 人事管理部署は1月あたり 45 時間、年間で 360 時間を超える職員がいる部署への指導を徹底し、該当する部署の管理職は改善計画を提出する。人事管理部署は、提出された改善計画を精査し、職員配置等に配慮する。
- ③ 管理職は、各職員が担当する事業の内容と量を的確に把握するとともに、定期的に事業の遂行状況を聞き取り、慢性的な時間外勤務が発生する場合には、部・課内異動も含め、事業の再配分を行う。

### 2 年次有給休暇の取得の促進

- ① 職員は年間の年次有給休暇取得の目標を設定し、休暇計画表の作成等により、取得促進を図る。
- ② 管理職は、職員が作成した休暇計画表に基づき、計画どおり休暇が取得されているか状況把握を行い、取得の少ない職員に対しては休暇を促す。
- ③ 管理職は、職員に対して業務予定を早期に周知するなど、年次有給休暇を取りやすい職場の環境づくりに努める。
- ④ 人事管理部署は、職員の年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率の低い職場については、その管理職等からのヒアリングや指導を行う等の対策を講じる。
- ⑤ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、業務の相互応援ができる体制づくりを進める。
- ⑥ 授業参観日等における年次有給休暇の取得促進を図る。
- ⑦ 慢性的に人員不足が生じている職場に対しては、適正な人員配置に努め年次有給休暇の取得ができやすい体制を整備する。

### 3 連続休暇等の取得の促進

- ① 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- ② ゴールデンウィークやお盆期間は、公式会議や各種行事、職場研修などは可能な限り自粛する。

## ◆数値目標

平成 31 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。

#### 4. 【ワークライフバランスに関する視点】

##### 1 男女別継続勤務年数

職種別継続勤務年数一覧

H27.4.1現在

職種	男性			女性			男女計	
	職員数	割合	平均勤続年数	職員数	割合	平均勤続年数	合計	平均勤続年数
事務職	341人	71.9%	18.3年	133人	28.1%	15.5年	474人	17.5年
技術職	93人	95.9%	19.9年	4人	4.1%	14.0年	97人	19.7年
保育士・教諭	2人	1.6%	8.0年	123人	98.4%	16.8年	125人	16.6年
保健師	0人	0.0%	0.0年	31人	100.0%	16.9年	31人	16.9年
消防吏員	190人	96.9%	17.1年	6人	3.1%	2.7年	196人	16.7年
医師	40人	88.9%	7.6年	5人	11.1%	2.5年	45人	7.0年
医療技術職	33人	46.5%	12.6年	38人	53.5%	8.6年	71人	10.5年
看護職	8人	4.1%	8.9年	187人	95.9%	14.3年	195人	14.1年
技能労務職	103人	68.2%	23.7年	48人	31.8%	24.5年	151人	23.9年
その他	17人	53.1%	2.4年	15人	46.9%	8.8年	32人	5.9年
合計	827人	58.4%	17.7年	590人	41.6%	15.3年	1417人	16.7年

##### 2 男女別の育児休業等取得者及び平均取得期間

育児休業取得者(対象期間:H26.1.1~H26.12.31)

職種	男性		女性		合計	
	人数	平均取得日数	人数	平均取得日数	人数	平均取得日数
事務職	1人	261日	19人	642日	20人	623日
技術職	0人	0日	1人	975日	1人	975日
保育士・教諭	0人	0日	15人	768日	15人	768日
保健師	0人	0日	7人	740日	7人	740日
消防吏員	0人	0日	1人	1009日	1人	1009日
医師	0人	0日	1人	257日	1人	257日
医療技術職	0人	0日	4人	550日	4人	550日
看護職	0人	0日	6人	597日	6人	597日
栄養士	0人	0日	1人	882日	1人	882日
合計	1人	261日	55人	687日	56人	680日

※ここでいう育児休業取得者とは、調査期間において育児休業を取得中の者をいう。

育児短時間勤務取得者(対象期間:H26.1.1~H26.12.31)

職種	男性	女性	合計
事務職	0人	7人	7人
保育士・教諭	0人	5人	5人
看護職	0人	2人	2人
合計	0人	14人	14人

※ここでいう育児短時間勤務取得者とは、調査期間において育児短時間勤務を取得中の者をいう。

部分休業取得者(対象期間:H26.1.1~H26.12.31)

職種	男性	女性	合計
事務職	1人	12人	13人
技術職	0人	1人	1人
保健師	0人	2人	2人
医療技術職	0人	2人	2人
看護職	0人	7人	7人
合計	1人	24人	25人

※ここでいう部分休業取得者とは、調査期間において部分休業を取得中の者をいう。

3 男性職員の配偶者出産休暇取得者及び育児参加のための休暇取得者及び平均取得日数

配偶者出産休暇取得者(対象期間:H26.1.1~H26.12.31)

職種	取得者数	総取得日数	平均取得日数
事務職	10人	19日	1.9日
技術職	2人	2日	1.0日
消防吏員	2人	4日	2.0日
技能労務職員	2人	4日	2.0日
合計	16人	29日	1.8日

※配偶者出産休暇・・・男性職員が、妻の出産に伴う入退院、出産等の付き添い等を行うために2日の範囲内で取得できる特別休暇

育児参加休暇取得者(対象期間:H26.1.1~H26.12.31)

職種	取得者数	総取得日数	平均取得日数
事務職	2人	8日	4.0日
技能労務職員	2人	8日	4.0日
合計	4人	16日	4.0日

※育児参加休暇・・・男性職員が、妻の産前産後期間(出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合は14週間)前の日から産後8週間を経過する日までの期間)中に、当該出産に係る子又は小学校就学前の子を養育するために5日の範囲内で取得できる特別休暇

◆現状分析

1 男女別継続勤務年数

伊勢市職員の継続勤務年数は平均で16.7年であり、男女別に見ると男性が17.7年、女性が15.3年となっており、女性のほうが男性に比べ平均で2.4年短くなっている。職種別に見ていくと、男性に比べ女性の平均継続年数が短い職種は、事務職(男性比:-3.1年)、技術職(男性比:-5.9年)、消防

吏員(男性比:-14.4年)、医師(男性比:-5.1年)、医療技術職(男性比:-4年)となっている。このうち、男性との差が大きい技術職と消防吏員については、職員の大半が男性で構成され、在職する女性職員についても採用されてからの期間が他の職種に比べ短いことが主な要因となっている。

## 2 男女別の育児休業等取得者及び平均取得時間

直近1年間(H26.1.1~H26.12.31)の男女別の育児休業取得者を見ると、男性1名に対し女性55名となっており、また平均取得期間においても男性が261日に対し女性は687日となっている。また、育児短時間勤務と部分休業についても、合計で男性1名に対し女性は38名となっている。

## 3 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率日数及び平均取得日数

直近1年間(H26.1.1~H26.12.31)の男性職員配偶者出産休暇の取得者数は16名であり、平均取得日数は1.8日であった。また育児参加休暇については4名が取得し、平均取得日数が4日となっている。

### ◆対策

仕事と家庭の両立を図る上で、女性だけでなく男性職員が積極的に子育てに参加することが重要であるが、子育て支援に係る各種制度の取得状況をみると、まだまだ男性職員の利用は低い状況となっている。

また、平成27年2月に実施した職員アンケートによると、子育て支援に係る各種制度があることを知らないと回答した男性職員が3割程度あったことから、こうした状況を踏まえ、以下の取り組みを行う。

- ・育児休業等の関する資料を各課に通知・配布し、制度の周知徹底を図る。特に男性職員の育児休業等の取得を促進する。
- ・男性の育児休業等の取得に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。
- ・ワークライフバランス推進に資するような業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

### ◆数値目標

配偶者に子どもが生まれた男性職員のうち、  
本計画期間中における育児休業等の取得者を15人以上とする

※育児休業等とは、育児休業、育児短時間勤務、部分休業を指す。

平成31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、  
配偶者の出産休暇等の休暇取得率を80%以上とする