

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、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。

そして次世代及び女性活躍の両計画の計画期間が満了することに伴い、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の両法律は、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り組み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きました。（令和 2 年度～令和 6 年度）

今回、次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律が令和 6 年 5 月に公布（令和 7 年 4 月 1 日施行）され、次世代育成支援対策推進法の有効期間が令和 17 年 3 月 31 日まで延長されたことに伴い、計画期間が満了する特定事業主行動計画について、新たな計画を策定し、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の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 7 年 4 月

2 計画期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和12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 庁内メールを活用するなど効果的な方法で周知するとともに、管理職や職員に対する研修・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、毎年、現状把握を行い、必要に応じて計画の見直し等を図ります。

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。

目標	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
50%	27.7%	39.6%	32.7%	29.9%

計画種別：女性活躍

【取組内容】

- ・就職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のPR
- ・ホームページに仕事に励む女性職員の声を掲載

◆ 就職説明会等実施状況

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
実施回数	1回	2回	2回	5回

【総括】

就職説明会において業務案内パンフレット等を用いて、市の女性職員から業務に関すること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ものの、目標値には達しませんでした。引き続き女性の受験者の確保に取り組んでいきます。

※計画種別については、「次世代育成支援対策推進法」に基づくものを『次世代育成』、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づくものを『女性活躍』とします。

(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。

目標	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
30%以上	25.6%	25.7%	24.9%	28.3%

計画種別：女性活躍

(※)監督職とは、課長補佐級及び係長級の職員をいう。

【取組内容】

外部研修への女性職員の積極的な派遣

◆外部研修への女性職員派遣状況

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
派遣人数	— ※コロナのため中止	1人	1人	1人
派遣内訳	—	日本経営協会	日本経営協会	日本経営協会

次世代育成または女性活躍に関する研修の実施

◆研修実施状況

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
内容	女性活躍推進 に関すること	ワーク・ライフ・バ ランス、女性活躍 推進に関すること	女性活躍推進 に関すること	女性活躍推進 に関すること
実施回数	1回	1回	1回	1回

【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6年度において28.3%となり、目標達成には至りませんでした。

令和6年10月に実施した職員アンケートでは、「管理職への昇任を希望しますか」の質問に対し非管理職での回答は、男性職員の38.4%が「はい」又は「どちらかといえばはい」と回答したのに対し、女性職員は25.5%に留まっており、男女共に昇進意欲が低く、また、男女間においても差があります。

年代別では、20代以下の男性職員の50.0%が「はい」又は「どちらかといえばはい」と回答したのに対し、女性職員は38.9%、30代の男性職員の49.3%が「はい」又は「どちらかといえばはい」と回答したのに対し、女性職員は22.4%と特に30代以下で差が大きくなっています。

また、その理由は「能力・適性がない」の割合が男女ともに最も多くなっており（男性55.7%、女性57.2%）、現在の仕事に対する不安が原因の一つとなっていることが考えられます。一方、「家庭の事情」については、男性16.1%、女性23.5%となっており、男女間で差があります。

(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。

目標	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
年12日以上	10.7日	10.2日	11.1日	11.8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の実施

【総括】

年次有給休暇については、休暇計画表の作成、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り組みを行いました。

しかし40%を超える職員の年次有給休暇の取得日数が10日未満となっていることから、取得日数の少ない職員の取得日数が増えるよう、所属長からの声掛けなど引き続き取得促進に取り組んでいきます。

(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

目標	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
30%以上	13.9%	24.4%	54.3%	51.7%

計画種別：女性活躍・次世代育成

(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。

目標	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
90%以上	75.0%	68.3%	80.0%	75.9%

計画種別：女性活躍・次世代育成

【取組内容】

「育児・介護に関する・休暇・休業の取得に対する支援プラン」の実施

【総括】

令和6年度の男性職員の育児休業取得率は51.7%で、目標の30%以上を達成しました。目標が達成した要因は「職員の子育て・介護応援チェックリスト」を作成することで育児休業の取得等の意思確認を行い、職員が育児休業を取りたいと思っても、職場の状況や同僚への影響を心配して休むのをあきらめたりしないように、上司が積極的に支援を行った結果であると考えられます。

一方で、配偶者出産休暇の取得率は75.9%で、目標の90%以上には届きませんでした。「職員の子育て・介護応援チェックリスト」の作成を通じて休暇制度をわかりやすく周知するとともに、より一層取得しやすい職場環境づくりを進める必要があります。

育児は、人生の大切なタイミングであると同時に、男性職員が子育てを始める最初のチャンスでもあります。引き続き休暇・休業の取得促進のための取り組みを行っていきます。

(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	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
5.0%	3.5%	3.5%	3.5%	2.9%

計画種別：女性活躍

【取組内容】

伊勢市消防本部女性消防吏員の活躍を紹介する動画を作成し、女性が活躍できる職場であることをPR

【総括】

令和6年4月1日現在、女性消防吏員の割合は、2.9%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り組みの推進について」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、女性の受験者数は低い水準で推移しており、女性の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、女性消防吏員の力を最大限に発揮できる職場環境づくりを推進することが重要な課題であります。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推進していくとともに、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	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
50%以上	受験者 86.5% 採用者 81.8%	受験者 91.7% 採用者 93.8%	受験者 72.9% 採用者 91.7%	受験者 82.9% 採用者 85.2%

計画種別：女性活躍

【取組内容】

- 子育て世代の女性医師を派遣しやすいよう院内保育所の充実と関連大学等へのアピール
- 女性職員の採用と定着のため三重県『女性が働きやすい医療機関』認証の更新とホームページ等でのアピール
- 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の支援のため、学会や研修への参加費等を助成

【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80%を超えました。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、毎年70%を超えており、事務職員の募集年度以外は70%を超え、高い水準で推移しました。

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り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11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】

- 大学や民間企業等で採用説明会の拡充
- ホームページ等に仕事に励む女性職員の声を紹介

【数値目標②】

令和 11 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
- リーダーとしての能力を高めるため外部研修への女性職員の積極的な派遣
- 離職防止のための新任女性課長・係長を対象とした研修の実施

【数値目標③】

令和 11 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を実施
- 時間外勤務が月 45 時間、年 360 時間を超えた場合は、時間外勤務の縮減のための事後検証の実施
- 時間外勤務縮減のための部内検討会議の実施

【数値目標④】

令和 11 年度末までに、男性職員の育児休業取得率を 85%以上とする。(病院部局除く)

新規

【数値目標⑤】

令和 11 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(数値目標④・数値目標⑤)】

- 「職員の子育て・介護応援チェックリスト」を活用した休暇・休業の取得促進
- 育児休業を取得した男性職員の声を、ホームページや庁内掲示板を通じて発信することを検討

【数値目標⑥】

令和 11 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】

- 女性消防吏員の活躍を広報紙、ホームページ、SNS 等を活用して情報発信
- 「1DAY インターンシップ」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
- 大学等が主催する就職説明会などへの積極的な参加
- 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

【数値目標⑦】

令和 11 年度末までに、男性職員の育児休業取得率を 50%以上とする。

〔実施主体：病院部局〕

継続

【取組内容】

- 「職員の子育て・介護応援チェックリスト」を活用した休暇・休業の取得促進