

令和2年度印西市特定事業主行動計画実施状況の公表

(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく実施事項

①妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の職員に対して次の制度等について周知するとともに、あわせて出産費用の給付等の経済的な支援措置についても職員に対して周知します。

育児・介護のための両立支援ハンドブックをもとに、制度全般に関して職員に周知し、該当となった職員にはさらに個別周知を行いました。

②男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、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配偶者を支援するため、子どもが生まれた時の配偶者出産休暇、育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

育児・介護のための両立支援ハンドブックをもとに、制度全般に関して職員に周知し、該当となった職員にはさらに個別周知を行いました。

③育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の取得を希望する職員についてその円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる取組を実施します。

育児・介護のための両立支援ハンドブックをもとに、制度全般に関して職員に周知しました。また育児休業者の円滑な職場復帰の支援や育児休業を取得した職員の代替要員の補充を行うことで、育児休業を取得しやすい雰囲気醸成に努めました。

④休暇取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる取組を実施します。

係長がサービス管理者となり係員のサービスを把握する等、継続して休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めました。

※年次休暇平均取得日数	令和2年度	13.5日
	(令和元年度)	14.0日

⑤テレワーク等の推進

在宅勤務やテレワーク（情報通信技術（ICT）を活用した場所にとらわれない働き方）等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立しやすい働き方である点に着目し、その導入の可能性について検討します。

他の自治体等のテレワークの導入事例を参考としましたが、導入には至りませんでした。職員のサービス管理や情報セキュリティーなどの課題も踏まえて引き続き検討します。

⑥人事異動についての配慮

人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況等を勘案して行います。

配置希望は偏りがあるため、すべての希望には添えないところですが、職員意向調査等を参考に人事異動を行いました。

⑦職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

新任課長、新任課長補佐、新任係長相当職や女性職員を対象とした研修への参加を推進するなど、意識づけを図ることで働きやすい職場環境となるように努めました。

⑧人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

良好な職場環境とするための行動などを含めたうえでの評価を行いました。

(2) 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実施事項

①女性職員の占める割合の増

採用試験に当たり、女性の応募者を増やすために女性の求職者に向けて、印西市は女性が活躍できる職場、魅力的な職場であることを積極的にアピールしていきます。

また、採用に当たっては選考基準の見直しや必要に応じて面接官に女性を登用するなど適正な選考に向けて様々な取組を行います。

採用試験の実施に当たり、印西市のホームページにおいて独自に募集案内を作成し、若手女性職員を掲載するなど、特に女性求職者が親近感を持てるよう努めました。

また、前年度見直した採用面接過程の中で、引き続き女性面接官を登用することで適正な選考を行いました。

○目標値：女性職員の占める割合 50%

平成27年4月1日現在 38.5% (254人/659人)

平成28年4月1日現在 38.7% (254人/657人)

平成29年4月1日現在 39.8% (264人/663人)

平成30年4月1日現在 40.1% (268人/668人)

平成31年4月1日現在 39.1% (261人/667人)

令和2年4月1日現在 39.6% (267人/674人)

②女性職員の勤務年数の増

女性職員の活躍を推進するためには、出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する制度や職場風土が必要です。

定期的に意識調査（必要な支援・制度、職場風土、ハラスメントなど）を行い、改善を図っていくとともに、男性職員の育児への参加の促進や職場における様々なハラスメント防止に向けた研修等を実施し、女性が働き続けることができる職場風土づくりに向けた意識啓発を進めます。

育児・介護のための両立支援ハンドブックをもとに、制度全般に関して職員に周知しました。またハラスメントに関する規定等の整備、ハラスメント研修等を通じ職員の意識啓発を図りました。

○目標値：女性の平均勤務年数 30年

平成18年度～平成27年度退職者の平均勤務年数	26年
平成19年度～平成28年度退職者の平均勤務年数	27年
平成20年度～平成29年度退職者の平均勤務年数	27年
平成21年度～平成30年度退職者の平均勤務年数	28年
平成22年度～令和元年度退職者の平均勤務年数	28年
平成23年度～令和2年度退職者の平均勤務年数	28年

③時間外勤務の縮減

人員配置、業務の平準化、事務事業の見直しを行うとともに時間外勤務が常態化している部署に対しては帰りやすい職場風土にしていくなど様々な対策を講じて時間外勤務を縮減していきます。

時間外縮減について周知を図るとともに、長時間勤務の承認申請の実施や必要に応じて人員配置などの措置を講じました。体調管理の面からも一定の時間数を超える時間外勤務を行った職員に対して健康チェックを行うなどの対策を講じました。

○目標値：職員一人あたりの平均月別時間外勤務時間数 10時間以内

平成27年度 10時間 (65,826時間/564人/12月 \div 9.73 \div 10時間)

平成28年度 11時間 (74,702時間/568人/12月 \div 10.95 \div 11時間)

平成29年度 8時間 (56,353時間/577人/12月 \div 8.14 \div 8時間)

平成30年度 9時間 (58,964時間/578人/12月 \div 8.50 \div 9時間)

令和元年度 12時間 (81,659時間/576人/12月 \div 11.81 \div 12時間)

(※令和元年度の増加要因として、3つの選挙を執行したこと、千葉県に大きな被害をもたらした災害が多かったことが主な要因です)

令和2年度 11時間 (75,320時間/589人/12月 \div 10.66 \div 11時間)

④女性管理職の登用

現在女性職員が多い中間層に対して集中的に研修等を行い管理職へのステップアップに向けて意識の向上を図ります。

また、女性の管理職が少ない状況であるために新たに管理職となった女性管理職が自信を持ちづらい状況となることも懸念されることから、相談体制やサポート体制を整備していきます。

特定の職階の女性職員を指定し、管理職へのステップアップに向けた研修に参加を促しました。

○目標値：女性管理職の割合 20%

平成27年度 7.4% (7人/95人)

平成28年度 7.9% (7人/89人)

平成29年度 11.6% (10人/86人)

平成30年度 19.8% (18人/91人) ※管理職手当受給者

10.7% (8人/75人) ※上記のうち7級職以上

令和元年度 17.6% (16人/91人) ※管理職手当受給者

9.1% (6人/66人) ※上記のうち7級職以上

令和2年度 21.2% (18人/85人) ※管理職手当受給者

11.3% (7人/62人) ※上記のうち7級職以上