

令和5年度印西市特定事業主行動計画実施状況の公表

(1) ワークライフバランスの充実（仕事と生活の調和）

①超過勤務時間の縮減

長時間にわたる時間外勤務は、必ずしも大きな成果をもたらすとは限らず、生産性・効率性の低下を招くだけでなく、重大な健康被害を引き起こす可能性もあります。

そのため、職員の各月ごとの平均超過勤務時間を10時間以下とすることを目標としています。

時間外勤務の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：各月ごとの平均超過勤務時間を10時間以下とする。

令和4年度 11時間 (76,232時間/593人/12月 \div 10.71 \div 11時間)

令和5年度 11時間 (78,483時間/609人/12月 \div 10.73 \div 11時間)

②休暇の取得促進

年次休暇をはじめ、各種休暇制度を活用することで職員の心身のリフレッシュを図り、メリハリのある働き方をすることで業務の効率化にもつながります。休暇の取得を促進し、すべての職員の年次休暇取得日数を5日以上とすることを目標としています。

係長級職員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4年度 14.5日

令和5年度 15.6日

○目標値：年次休暇取得日数 5日以上

年次休暇の取得日数が年5日に満たない職員の割合

令和4年度 4.4%

令和5年度 2.8%

(2) 仕事と育児・介護の両立支援

① 出産・育児・介護との両立支援

出産・育児・介護と仕事の両立を支援することで、働きやすい職場環境に取り組んでいきます。男性職員の育児休業取得率を30%とすること、対象となる男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数を5日以上とすることを目標としています。

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ました。また、休暇を取得しやすい環境の整備に努めました。

○目標値：男性職員の育児休業取得率 30%

男性職員の育児休業取得率	令和4年度	66.7%
	令和5年度	88.9%

○目標値：男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数
5日以上

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数（1人当たり）	令和4年度	4.0日
	令和5年度	5.7日

(3) 女性職員のキャリア育成及び活躍推進

① 女性職員の活躍推進

多様な発想や意思決定を行うために女性の採用及び活躍を推進し、個性と能力を十分に発揮できる組織とするための環境整備に取り組んでいきます。

採用した職員に占める女性職員の割合を50%とすることを目標としています。

様々な部署に女性職員を配置し、多岐に渡る分野での活躍を推進するため、職場環境の整備に努めました。また、採用試験の試験官に引き続き女性を登用することで、性別によらない適正・公平な選考を行いました。

○目標値：女性職員の占める割合 50%

令和 4年4月1日現在	39.5%	(266人/674人)
令和 5年4月1日現在	39.6%	(273人/690人)

②女性職員のキャリア育成

出産・子育て等をしながら働き続け、キャリア形成を図れるよう取り組んでいきます。

女性職員の平均勤続勤務年数を男性職員の8割以上、管理職の女性職員割合を課長相当職以上で20%・管理職手当の支給対象者で25%とすることを目標としています。

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ました。また、特定の職階の女性職員に対して、管理職へのステップアップに向けた研修参加を促しました。

○目標値：男性職員の平均勤続勤務年数の8割（※）以上

平成25年度～令和4年度退職者の平均勤務年数 28年（※25.6年）

平成26年度～令和5年度退職者の平均退勤年数 27年（※24.8年）

○目標値：管理職の女性職員割合を課長相当職以上で20%・管理職手当の支給対象者で25%とする。

令和4年度 22.2%（18人／81人）※管理職手当受給者

12.1%（7人／58人）※上記のうち課長相当職以上

令和5年度 20.4%（20人／98人）※管理職手当受給者

13.6%（8人／59人）※上記のうち課長相当職以上