

## 第2次飯田市職員の仕事と生活の調和の推進に関する事業主行動計画 令和4年度実績と令和5年度の取組（総務部人事課）

| 数値目標項目                       | 数値目標                        | 令和4年度の取組  | 実績      |         |         |         | 課題  | 令和5年度の取組  |
|------------------------------|-----------------------------|---|---------|---------|---------|---------|---|---|
|                              |                             |   | R1      | R2      | R3      | R4      |   |   |
| (1) 職員一人あたりの月間平均の時間外勤務時間     | 計画期間中、毎月月間平均12時間を上回らない時間数   | ○時間外・休暇管理システムを活用しつつ、業務進捗と職員の健康管理に配慮し、業務の共有化、平準化に努める。                            | 13.42時間 | 13.08時間 | 13.38時間 | 14.00時間 | ○業務の共有化、平準化を進め複数人で対応できる体制づくりが必要である。                       | ○時間外・休暇管理システムを活用しつつ、業務進捗と職員の健康管理に配慮し、職員により偏りが無いよう業務の共有化、平準化、効率化等に努める。 |
| (2) 職員の年次休暇の年間平均取得日数         | 計画期間中、毎年10日以上               | ○適正な職員配置に向けた再点検を行い、定年引上げも視野に入れた配置の検討を進める。<br>○飯田市版のBPRの取組やデジタル化などによる業務の効率化を進める。 | 8.3日    | 8.2日    | 8.5日    | 8.8日    | ○業務の見直し（優先順位付けや廃止縮小）、効率化が必要である。<br>○業務量に応じた適正な職員配置が必要である。 | ○業務量の増減に応じた適正な職員配置に努める。<br>○時間外勤務の上限時間の周知、その徹底について庁内に働きかける。           |
| (3) 育児休業等を取得する男性職員の割合        | 令和7年度までに30%                 | ○育児休業取得者の代替職員は、職場の状況に応じて正規職員配置を行う。  | 1.1%    | 1.1%    | 4.3%    | 9.8%    | ○引き続き、男性職員の育児参加に関する意識を高めていく必要がある。                         | ○育児参加と休暇等の制度の周知を図る。   |
| (4) 育児休業等を取得する女性職員の割合        | 計画期間中、毎年100%                | ○制度を利用する職員をサポートできるよう、業務分担の見直しをするなど職場全体で協力し合う体制づくりに努める。                          | 100%    | 100%    | 100%    | 100%    | ○出産休暇、養育休暇の取得について、上司へ取得推進の取組を行う。                          | ○制度を利用しやすい職場環境を整える。   |
| (5) 男性職員の配偶者出産休暇の取得率         | 計画期間末までに75%以上               | ○制度内容及び男性職員の育児休業体験談を周知する。   | 63.9%   | 52.9%   | 57.9%   | 48.4%   | ○男性職員の育児休業取得者が徐々に増加しているため、その経験を職員間で共有する必要がある。             | ○配偶者を含む妊娠又は出産等について申出があった場合の面談の徹底及び休暇等の取得促進を行う。                        |
| (6) 男性職員の配偶者の出産に伴う子の養育休暇の取得率 | 計画期間末までに50%以上               | ○配偶者を含む妊娠又は出産等について申出があった場合の所属長による面談を適切に行う。                                      | 16.7%   | 23.5%   | 23.7%   | 16.1%   |   | ○採用後3年目の職員を主対象としたキャリアデザイン研修を実施し、ワーク・ライフ・バランスに関する意識の醸成を図る。             |
| (7) キャリアデザイン研修の受講割合          | 受講割合を男女ともに受講対象者となる職員数の90%以上 | ○若年層を対象とし、職員が今後のキャリア形成を考える機会となるようグループワーク型のキャリアデザイン研修の実施。                        | 100%    | -       | -       | 100%    | ○研修を通じたキャリア意識の醸成を図る必要がある。                                 |   |
| (8) 係長級の職員における女性職員の割合        | 令和7年度までに40%以上               | ○昇任評価の実施にあたり所属長へ女性職員の応募の呼びかけを依頼   | 33.2%   | 34.1%   | 34.7%   | 35.2%   | ○昇任意欲の醸成が必要である。   | ○引き続き、昇任評価の応募の呼びかけを行う。<br>(参考) R5 36.3%                               |
| (9) 仕事と生活の調和について満足している職員の割合  | 計画期間末までに45%以上               | (1)、(2) 同様  | -       | 40.1%   | -       | 37.4%   | ○時間外勤務の縮減と年次休暇取得日数の向上が必要。                                 | (1)、(2) 同様  |

※計画期間は令和3(2021)年4月1日～令和8(2026)年3月31日。対象は飯田市役所に任用される全ての職員（会計年度任用職員を含む）

※(7)R2-3は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により中止。 ※(9)は、隔年実施の職員アンケートにより算出。