

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3年度実績と令和4年度の取組（総務部人事課）

数値目標項目	数値目標	令和3年度の取組	実績				課題	令和4年度の取組
			H30	R1	R2	R3		
(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・休暇管理システムによる管理 ○時間外勤務の上限時間の周知	11.89 時間	13.42 時間	13.08 時間	13.38 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 ○業務量の増減に応じた適正な職員配置が必要 ○業務の見直し（優先順位付けや廃止縮小）、効率化を進める必要がある	○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、業務の共有化、平準化に努める ○適正な職員配置に向けた再点検行い、定年上げも視野に入れた配置の検討を進める ○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
(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	○計画年休実施の周知 ○ノー残業日の呼びかけ	7.7日	8.3日	8.2日	8.5日	○制度を利用しやすい職場環境を整える必要がある ○引続き、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。 ○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 ○制度内容及び男性職員の育児休業体験談を周知する ○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所属長による面談を適切に行う
(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%	○育児休業を取得した男性職員の体験談を庁内グループウェアに掲載 ○育児休業等の取得意向面談シートを作成し、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実施の周知	0%	1.1%	1.1%	4.3%	○制度を利用しやすい職場環境を整える必要がある ○引続き、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。 ○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 ○制度内容及び男性職員の育児休業体験談を周知する ○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所属長による面談を適切に行う
(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%	○産後パパ育休をはじめとする男性の育児参加のための諸制度を周知 ○新任管理職員による「イクボス・温かボス宣言」の実施	100%	100%	100%	100%	○制度を利用しやすい職場環境を整える必要がある ○引続き、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。 ○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 ○制度内容及び男性職員の育児休業体験談を周知する ○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所属長による面談を適切に行う
(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	○産後パパ育休をはじめとする男性の育児参加のための諸制度を周知 ○新任管理職員による「イクボス・温かボス宣言」の実施	58.1%	63.9%	52.9%	57.9%	○制度を利用しやすい職場環境を整える必要がある ○引続き、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。 ○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 ○制度内容及び男性職員の育児休業体験談を周知する ○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所属長による面談を適切に行う
(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	○産後パパ育休をはじめとする男性の育児参加のための諸制度を周知 ○新任管理職員による「イクボス・温かボス宣言」の実施	22.6%	16.7%	23.5%	23.7%	○制度を利用しやすい職場環境を整える必要がある ○引続き、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。 ○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 ○制度内容及び男性職員の育児休業体験談を周知する ○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所属長による面談を適切に行う
(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	○若年層を対象としたグループワーク型のキャリアデザイン研修を計画したが、令和2年度に引き続き新型コロナウイルス感染症感染拡大のため中止	100%	100%	-	-	○新型コロナウイルス感染症に対応した研修の実施 ○研修を通じたキャリア意識、女性職員の活躍推進意識の醸成が必要である	○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の実施
(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	○女性職員を対象としたグループワーク型のキャリアデザイン研修を計画したが、令和2年度に引き続き新型コロナウイルス感染症感染拡大のため中止	30.8%	33.2%	34.1%	34.7%	○新型コロナウイルス感染症に対応した研修の実施 ○研修を通じたキャリア意識、女性職員の活躍推進意識の醸成が必要である	○女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施 (参考) R4 35.2%
(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	○時間外勤務の上限時間の周知 ○計画年休の実施の周知 ○ノー残業日の呼びかけ	41.8%	-	40.1%	-	(1)、(2) 同様	(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）

※(9)は、隔年実施の職員アンケートにより把握。