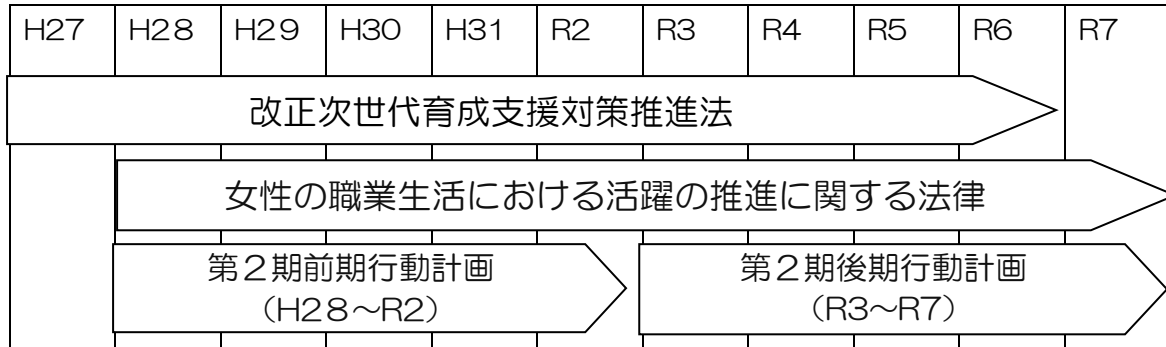


猿払村特定事業主行動計画（第2期前期行動計画）

1 計画の期間

○平成 28 年度から令和 2 年度までの5年間
 （平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間）



2 計画の推進に向けた数値目標及び取組み結果について

妊娠時及び出産後における配慮

- ① 職員の母性保護、母性健康管理及び仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている業務軽減等の措置等、妊娠中の配慮を行い、妊娠・出産時における特別休暇の取得率は各年度とも100%であった。

主な取組み～

- ・ 庁内 LAN や各種資料を活用した制度の周知、対象職員への説明。
- ・ 各種休暇の取得、業務軽減等については、職場全体で支援・配慮。

育児・子育てしやすい職場環境づくり

- ① 女性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりを行うほか、男性職員の育児休業取得を推進し、男性の育児休業取得者1名以上を目標としたが、男性職員の取得者はいなかった。

平成 27 年～令和元年度中における育児休業取得者 12 人 うち男性職員 0 人

主な取組み～

- ・ 育児休業を取得しやすい環境づくりのため、休業中の臨時職員採用における代替職員の確保、業務分担の見直しや人事異動で業務に支障が生じないよう対処したほか、育児休業取得時の職場への復職を原則とした。

- ② 年次有給休暇の取得率向上（15日以上）及び子育てにおける特別休暇の取得の推進を目指したが、1人あたりの年次有給休暇取得日数は、以下のとおりであった。

平成 27 年	1人あたりの年次有給休暇取得日数	10.2日
平成 28 年	//	8.87日
平成 29 年	//	9.08日
平成 30 年	//	9.41日
令和 元年	//	9.17日

男性の子育て休暇の取得促進

- ① 男性職員が子どもの出生時に、連続5日の休暇（特別休暇取得と年次休暇の組み合わせ）を取得できるよう職場の理解を得られる環境づくりを行う。配偶者出産休暇は取得率及び取得日数（3日）100%を目指す。

平成 27 年～令和元年度中における対象職員（村長部局） 3名
うち配偶者出産休暇取得者 3名（100%）平均取得日数 2.33日（77.7%）

主な取組み～

- ・ 庁内 LAN や各種資料を活用した制度の周知、対象職員への説明を行った。

時間外勤務の縮減

- ① 子育てをしている職員だけでなく、職場全体で時間外勤務に向けた取組みを進め、一人当たりの月平均超過勤務時間の目標を10時間以下とした。

平成 27 年	1月あたりの平均超過勤務時間	10.15時間
平成 28 年	//	9.86時間
平成 29 年	//	11.44時間
平成 30 年	//	10.39時間
令和 元年	//	7.88時間

主な取組み～

- ・ 事務の簡素化、会議打ち合わせ等は極力メール・掲示板の活用により必要最小限度とした。
- ・ 平成 28 年度から実施している人事評価制度の活用により随時点検を行い、職員の業務バランスの平準化・不均衡の是正を行った。
- ・ ノー残業デーを設定（金曜日）し、定時退庁を促した。

女性職員が活躍できる職場環境の整備

① 女性職員の採用促進

これまで概ね50%の割合で女性職員の採用が行われており、引き続き、公正平等な職員採用の実施に努めてきた。

平成27年度	9名中 女性7名	平成28年度	14名中 女性6名
平成29年度	15名中 女性10名	平成30年度	7名中 女性2名
平成31年度	12名中 女性6名	令和2年度	10名中 女性5名

主な取り組み～

- 一般職の採用では、平成27年度から実施している合同採用説明会の場において、女性が働きやすい環境であることを広くPRしたほか、保育士や保健師等の採用では修学資金貸付制度を設け、大学等に出向き説明を行い女性の応募者の底上げを図った。

② 女性職員の積極的登用

管理・監督的地位にある職員の女性割合の向上を目指します(26%以上)。

	管理職員数	監督職員数	うち女性管理職員数	うち女性監督職員数	管理・監督職員に占める女性職員の割合
H27.4.1	28名	30名	6名	9名	25.86%
H28.4.1	25名	35名	6名	9名	25%
H29.4.1	25名	34名	5名	9名	25.42%
H30.4.1	26名	31名	5名	10名	26.31%
H31.4.1	26名	31名	5名	9名	24.56%
R2.4.1	26名	30名	4名	9名	23.21%

主な取り組み～

- 平成28年度から実施している「人事評価」制度を活用し、男女問わず能力・実績に応じた職員の適材適所への配置や昇格昇任を目指してきた。

長く安心して働くことのできる職場づくり

- ① 女性も男性も長く働き続けられる職場環境を目指し、離職率の男女差異0%を目標とした。

平成27年～令和元年度の自己都合退職者 28名

	自己都合退職者	うち女性職員	男性職員
H27	3名	2名	1名
H28	5名	4名	1名
H29	11名	7名	4名
H30	4名	1名	3名
R1	5名	3名	2名

(特別職登用等の特殊事情は除く)

自己都合退職者数は年度ごとに変動が大きいが、若年層の離職率が高くなっている傾向にあり、特に女性は結婚等の理由により男性よりも離職率が高くなっているため、引き続き、女性が長く働くことができる職場環境を目指した取り組みが必要である。

以上の結果、年次有給休暇の取得率向上や、管理・監督的地位にある職員の女性割合の向上、離職率の男女差異0%にむけた取り組みの強化が今後にむけた課題であることが判明した。