

「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」 令和元年度実績と令和2年度の取り組み（総務部人事課）

数値目標項目	数値目標	令和元年度の具体的な取組	実績				課題	令和2年度の取組
			H28	H29	H30	R1		
(1) 育児休業等を取得する男性職員の割合	計画期間中、毎年5%以上	○ワーク・ライフ・バランス推進期間(7月～9月)を設け、産後パパ育児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	1.1%	0%	0%	1.1%	○男性職員の育児参加に関する意識を更に高める必要がある ○配偶者の出産時に、特別休暇ではなく年次休暇等を利用してのことから制度の浸透を図る必要がある	○育児参加と休暇等の制度に関する理解を更に深めてもらうため、人事課にて新たに資料等を作成、庁内に周知する ○管理職員は、対象となる職員へ制度の活用を働きかけるとともに、職場内において制度を活用する職員を応援できる環境づくりに努める ○育児休業等の取得率向上に向け、特に短期的な育児休業の取得を積極的に働きかける
	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%	100%	100%	100%		
(2) 男性職員の配偶者出産休暇の取得率	計画期間末までに50%以上	○新任管理職員による「イクボス・温かボス宣言」の実施	40.0%	50.0%	58.1%	63.9%	○病院においては、看護師をはじめとする人員の確保が必要である ○週休日勤務の振替休日を計画的に取得するとともに、年次休暇を取得しやすくするように、職場内での業務の共有化、平準化を進める必要がある	○病院においては、人員確保をするための採用試験を前倒しする等、採用の工夫をする ○管理職員は、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、効率化等に努める ○人事課は、計画年休の実施と時間外勤務の上限時間徹底について庁内に働きかける
	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	17.1%	18.8%	22.6%		
(3) 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、毎年前年度実績を上回らない時間数	○ノー残業日の呼びかけ ○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設定	11.43時間	11.47時間	11.89時間	13.42時間	○週休日勤務の振替休日を計画的に取得するとともに、年次休暇を取得しやすくするように、職場内での業務の共有化、平準化を進める必要がある	○病院においては、人員確保をするための採用試験を前倒しする等、採用の工夫をする ○管理職員は、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、効率化等に努める ○人事課は、計画年休の実施と時間外勤務の上限時間徹底について庁内に働きかける
(4) 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	○計画年休の実施 ○長時間労働の抑制のための働き方改革研修の実施	7.0日	7.8日	7.7日	8.3日		
(5) 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設定 ○計画年休の実施 ○キャリアデザイン研修において自らの働き方の振り返りの実施	39.3%	—	41.8%	—	○時間外勤務の縮減と年次休暇取得日数の向上が必要である	○時間外勤務の上限時間の徹底 ○計画年休の実施 ○キャリアデザイン研修において自らの働き方の振り返りを引続き実施する
(6) 上位の職責を目指す職員の割合	計画期間末までに33.9%以上	○若年層を対象としたキャリアデザイン研修の実施	24.8%	—	27.6%	—	○特に50歳代の昇任意欲の醸成が必要である	○各階層に見合ったマネジメント力が発揮できる環境づくり
(7) 仕事のやりがいに満足している女性職員の割合	計画期間末までに66.7%以上	○女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施 ○管理職員を対象とした女性活躍推進研修の実施	64.5%	—	65.3%	—	○キャリアデザインを考える機会を定期的に提供する必要がある	○女性職員を対象としたキャリアデザイン研修を引続き実施する

※計画期間は平成28(2016)年4月1日～令和3(2021)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）