

篠栗町特定事業主行動計画実施状況報告（令和4年度）

女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づき、特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況を公表します。

I 次世代育成支援対策の主な取組状況

1 職員の勤務環境に関する事項

取組内容	実施状況
母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について、周知徹底を図る。	・対象となる職員に対し、随時周知を行った。
妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しや配置の検討等を行う。	・対象となる課について、それぞれ見直しを行った。
妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じない。	・労働基準法第66条の規定を遵守し、請求があった場合は命じていない。
出産・育児を行う職員に関わる給与や勤務条件、福利厚生などの制度について解説したパンフレット等を作成し、庁内OAネットワークシステム等を通じて周知を行い、職員が必要な情報を必要なときに取得できる環境づくりに努める。	・別機関が作成しているものを参考提供している。（今後、独自のものを作成予定）
男性職員については、育児休業を実際に取得した例がないため、男性職員が取得できる職場の雰囲気づくりに努める。	・男性の育児休業取得推進のため、取得を原則とし、取得しない場合にその理由の聞き取りを行うこととした。

2 超過勤務の縮減

取組内容	実施状況
各課の超過勤務状況を総務課が把握し、超過勤務が多い職場の管理職にヒアリングを行った上で、改善に向けた方法の検討、指導等を行う。	・5月に各課管理職に人事ヒアリングを実施した。超過勤務が続いている部署があった場合は、その理由もヒアリングして改善に向けた検討等を行った。
各課の超過勤務実績等を踏まえ、職員の適性配置を行う。また、機構改革についても検討する。	・前年における課の超過勤務状況及び人事ヒアリング結果を踏まえた適正配置を行った。

3 休暇取得の促進

取組内容	実施状況
労働基準法改正により、平成31年4月から労働基準法適用事業者に対して、「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられたことを踏まえ、職員についても年間5日以上の子次有給休暇を取得するよう、環境づくりに取り組む。	全職員に本旨を通知するとともに、年次休暇の積極的取得を推奨した。
総務課による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で、指導を行う。	半年経過時点における各課取得状況調査を行い、全課に取得推奨を行ったほか、必要に応じて管理職に指導を行った。
ゴールデンウィーク期間や連続休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図る。	各課判断において、ゴールデンウィークや年末年始などにおいて、計画的に休暇を取らせる取組を実施した。
次に掲げるような機会を参考にし、積極的に年次有給休暇を取得するよう機運の醸成に努め、取得しやすい職場環境づくりに努める。 ・入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会等の学校行事やPTA活動 ・本人や家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日 ・地域の行事	年次休暇の取得理由は確認していないが、年次休暇の取得日数増加に向け、取得推奨通知を行うとともに、休みやすい職場環境づくりに努めた。

4 女性職員の採用と管理職への登用の推進

取組内容	実施状況
女性が働きやすい環境整備のもと、採用試験への女性の受験者数を増加させる取組として、大学等への働きかけを強化するとともに採用割合の増加を図る。	女子大などにも採用試験情報を提供し、採用割合の増加を図った。
女性職員を積極的に外部研修（自治大学校、市町村アカデミ一等）へ派遣を行い、各役職段階における人材育成を行う。	管理職への登用推進や人材育成の観点から、外部研修への派遣を行った。

Ⅱ 数値目標に対する実績

目標項目	数値目標	(時期)	最新値	(時期)	目標設定時最新値	(時期)
育児休業取得率の向上	女性 100% 男性 10%	令和 6 年度	女性 100% 男性 0 %	令和 4 年度	女性 100% 男性 0 %	令和 元年度
年次休暇取得日数の増加	職員取得 平均 16 日	令和 6 年度	平均 14.7 日	令和 4 年度	平均 14 日	令和 元年度
職員の女性割合の向上	職員比率 50%	令和 6 年度	職員比率 44.6%	令和 4 年度	職員比率 40%	令和 元年度
女性職員の管理職登用 割合の向上	女性の管 理職比率 20%	令和 6 年度	女性の管 理職比率 23.7%	令和 4 年度	女性の管 理職比率 12%	令和 元年度