

3. 定員管理及び給与の適正化（第2部会）

取組重点事項	取組事項	取組内容	担当課等	年度（下段に記載は計画と相違の場合）					摘 要
				22	23	24	25	26	
1) 定員管理の適正化	①定員適正化計画の策定	第四次定員適正化計画を策定	総務課	策定	実施	推進	推進	推進	22年度において第四次定員適正化計画を策定する。
	②職員採用計画の策定	定員適正化計画に基づき、職員採用計画を策定	総務課	策定	実施	推進	推進	推進	22年度において第四次定員適正化計画に基づき職員採用計画を策定する。
	③職員の適正配置	各部門の事務事業の内容を考慮した職員の適正配置	総務課	実施	推進	推進	推進	推進	一般職については、事務執行に支障が無いよう職員数の確保に配慮する。また、保育士、看護師、技能労務職に関しては施設の統合、指定管理、民間移譲等への方向で職員の退職者不補充方針はあるものの、通常業務に支障をきたさない人員の確保に配慮する。
2) 休暇の適正化	①休暇の適正化について検討	国との差異が見られる休暇の日数について検討	総務課	検討	実行	推進	推進	推進	妊産婦を対象とした休暇については、少子化問題、出産の高齢化等を考慮し、日数について検討する。また、現在、職員に与えている特別休暇（夏季休暇）は連続した4日間であるが、国に準拠し3日間としながらも、年次休暇を利用した長期の休暇を取得できる環境を整備する。国との差異がある休暇については、基本的に県の動向を踏まえて可能な部分から現実に向けて検討する。

4. 人材の育成・確保（第2部会）

取組重点事項	取組事項	取組内容	担当課等	年度(下段に記載は計画と相違の場合)					摘 要
				22	23	24	25	26	
1) 人を育てる環境づくり	①カウンセリング等による職員の健康管理の実施	職員の悩み等を和らげ、心身の健康を保つために、産業医等によるカウンセリングを実施	総務課	実施	推進	推進	推進	推進	職員が自らの健康に対する意識を高め、産業医との信頼関係の醸成のためには時間をかけて継続的に施策を実施していく必要がある。今後、衛生委員会の活動を支援するとともにその活動や効果について検証する。
	②男性も女性も共に働ける職場環境づくり	セクハラ・パワハラ対策に伴う講習会等を実施	総務課	検討	実施	推進	推進	推進	セクハラ・パワハラ問題に対する職員の理解や意識の向上を図るため講習会等を実施する。今後、衛生委員会の活動を支援するとともにその活動や効果について検証する。
2) 人事評価制度の導入	①人事評価制度の導入	人事評価制度の試行を実施し、結果を検証しながら制度を推進	総務課	試行	試行	試行	実施	推進	22年度から試行を実施し制度上の課題の抽出改善を図りつつ、制度に対する職員の習熟と理解を深めた上で本格実施に移行するとして、2~3年試行期間として検証する。
3) 職員研修の充実	①研修機会の拡充	創造的な人材を育成するため、研修機会を拡充	総務課	検討	実施	推進	推進	推進	全職員に村として人材育成のための重要施策と位置づけて取り組んでいることを改めて周知させる。、また、担当部局は所属長へ業務調整依頼など積極的に研修参加できる環境づくりを行う。