

安八町女性職員活躍推進特定事業主行動計画

令和3年3月
安八町長
安八町議会議長
安八町教育委員会

安八町女性職員活躍推進特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第19条に基づき策定する特定事業主行動計画であり、平成28年4月から5年間の計画を策定し取り組んできました。その計画期間が令和2年度で終了するにあたり、これまで目指してきた女性職員の活躍をさらに推進するとともに、職業生活と家庭生活との両立のために必要な環境整備を積極的に取り組むことを目指し、引き続き本計画を策定し、効果的に進めていきます。

1. 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

安八町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課を推進事務局とし、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととしています。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び達成するための取組内容

女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

(1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

【数値目標】

- ◎令和7年度までに、管理職員に占める女性割合を令和2年度の実績（21.1%）より引き上げ、25%以上にする。
- ◎令和7年度までに、係長以上の女性職員の割合を令和2年度の実績（29.5%）より引き上げ、35%以上にする。

- ① 出産・子育て等個々の職員の事情に応じ、柔軟な人事管理を実施します。
- ② 女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努め、女性職員を多様なポストに積極的に配置します。
- ③ 女性職員を対象とした研修の実施や、外部研修機関へ派遣をするなどのキャリア形成支援を行います。

(2) 育児休業等取得の促進

【数値目標】

- ◎令和7年度までに、育児休業の取得率を令和2年度の実績（男性0%、女性100%）より引き上げ、男性30%以上、女性100%とする。
- ◎令和7年度までに、男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率を、令和2年度の実績（50%）より引き上げ、100%とする。

- ① 出産を控えている全ての対象職員やその所属長に対し、総務課が育児休業や配偶者出産休暇等の支援制度の情報提供を行い、活用促進に努めます。
- ② 男性の育児休業取得の促進に向けて、全職員を対象にした意識改革や取得しやすい職場環境の整備に努めます。

(3) 長時間勤務の是正

【数値目標】

- ◎令和7年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を令和2年度の実績（月4.9時間）より引き下げ、月4時間以下とする。

- ① 毎週水曜日に設定しているノー残業デイにおいて、庁内放送等による注意喚起を行うことにより、定時退庁の徹底を図ります。
- ② 所属長は、職員の早期退庁を促すとともに、勤務時間外の打合せを自粛する等、早期退庁しやすい環境づくりに努めます。
- ③ 所属長は、業務分担の見直しを定期的に行い、業務の効率化と改善に努めることで超過勤務の縮減を図ります。
- ④ 所属長は、職員の時間外勤務の状況を常に把握し、産業医等と連携して適切な指導を行いながら、職員の心身の健康保持に努めます。

(4) 休暇取得の促進

【数値目標】

- ◎令和7年度までに、年次有給休暇の平均取得日数を令和2年の実績（10.2日）より引き上げ、12日以上とする。
- ◎令和7年度までに、すべての職員の年次有給休暇の取得日数を年5日以上とする。（取得日数の5日未満の職員割合：令和2年実績29.4%）

- ① 年次有給休暇について意識改革を行うとともに、職員の取得状況を把握し、計画的な取得促進に努めます。
- ② 所属長は、業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図り、休暇を取得しやすい環境と職員間のサポート体制を構築します。

(5) ハラスメントの防止

- ① ハラスメントに起因する問題が生じた際の相談体制を充実させ、問題解決と再発防止、被害者のケアに努めます。
- ② ハラスメント相談窓口について、相談方法・担当職員等を庁内イントラ等により職員に周知します。（令和2年に総務課にハラスメント相談窓口を設置）
- ③ ハラスメントに関する認識を深める研修を行い、一人ひとりが良好な職場環境を意識することで発生防止を図ります。令和2年に全職員向けのハラスメント研修を実施しました。今後も定期的 to 実施します。