

東伊豆町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（後期）

令和３年４月１日
東伊豆町長
東伊豆町議会
東伊豆町農業委員会
東伊豆町選挙管理委員会
東伊豆町教育委員会

東伊豆町における女性職員の活躍の推進に関する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。以下「法」という。）第１９条第６項及び次世代育成支援対策推進法第１９条第５項に基づき、東伊豆町長、東伊豆町議会、東伊豆町農業委員会、東伊豆町選挙管理委員会、東伊豆町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

１．計画期間

法は平成２８年４月１日から令和８年３月３１日までの時限立法である。本計画は、後半の５年間である令和３年４月１日から令和８年３月３１日までを計画期間とする。

２．女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課が主管となり、議会、農業委員会、選挙管理委員会、教育委員会との連携のもと、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る。

３．前期計画に引き続き、女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標達成のための取り組みとして東伊豆町長、東伊豆町議会、東伊豆町農業委員会、東伊豆町選挙管理委員会、東伊豆町教育委員会において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握、改善すべき事情の分析を実施。当該課題分析の結果、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、その達成のため、それに対する取組を実施する。

なお、この目標及び取組は、東伊豆町長、東伊豆町議会、東伊豆町農業委員会、東伊豆町選挙管理委員会、東伊豆町教育委員会において、それぞれの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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 女性職員のキャリアアップ支援

昨今の多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案・作成において男性のみならず女性の視点を反映させ、さまざまな視点からのマネジメントを行う必要がある。また、女性が管理職に登用されることにより、女性職員にとってのロールモデルが出来上がり、キャリアアップに対するモチベーションの向上へと繋がる。そのため、以下のような取組により女性職員のキャリアアップ支援を行う。

＜取組＞ 平成28年度より継続実施

- ・本計画前期より継続実施。男女いずれか一方に偏らない事務配分等の均衡確保など、双方が働きやすい環境を整備する。
- ・女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例の紹介を行う。

〔目標：これらの取組を通じて、課長補佐相当職以上の女性職員の人数を令和元年度の実績（9.4%）から10%以上にする。〕

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

子育ての始まるの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等を取得することについて、職場の理解が得られるための環境づくりを行う。

＜取組＞ 平成28年度より継続実施

- ・さらなる男性の育児休業取得等の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。
- ・育児休業中の育児休業手当金の支給等、経済的な支援措置について対象職員に周知を行う。
- ・特別休暇の内容を周知するとともに、希望する職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。

〔目標：これらの取組を通じて、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得率100%に、育児休業取得率を令和元年度の実績（33.3%）から50%以上にする。〕

(3) 年次休暇の取得の促進

職員がいきいきと活躍する組織となるためには、性別を問わず全ての職員が仕事と生活を調和できるワークスタイルが重要になってくる。また、余暇を楽しみ、仕事以外の様々な活動を通じて、職員自身が多様な価値観を得ることができ、多面的な視点から仕事を進めることができるようになることができるようになる。そのために以下のような取組により、年次休暇の取得を促進する。

＜取組＞ 平成28年度より継続実施

- ・年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- ・管理職員は自ら率先して年次休暇を取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

〔目標：これらの取組を通じて、令和8年度までに職員の年次休暇の平均消化率を、令和元年の実績（29.2%）から33%以上にする。〕

(4) 時間外勤務の縮減

長時間の時間外勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすことになる。また、仕事と生活の調和、職員の士気の確保、人材の確保等の観点からも時間外勤務の縮減に取り組むことの重要性はますます高まっている。そのため、以下のような取組を通じて時間外勤務の縮減に努める。

＜取組＞ 平成28年度より随時実施

- ・所属長は、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で個々の職員に対し指導するなど、時間外勤務のできる限りの縮減に努める。
- ・小学校の始期に達するまでの子を育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため時間外勤務及び深夜勤務の制限の制度について周知する。

〔目標：前期計画にて、時間外勤務の年間平均時間を36時間以下とする目標が未達成であったため、引き続きこれらの取組を通じて、時間外勤務の年間平均時間を36時間以下にする。〕