

第2次大多喜町女性職員の活躍の 推進に関する特定事業主行動計画

令和3年3月策定

大 多 喜 町

第2次大多喜町女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和3年3月15日
大多喜町長
大多喜町議会議長
大多喜町教育委員会

第2次大多喜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条に基づき、大多喜町長、大多喜町議会議長及び大多喜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

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

大多喜町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、必要に応じて課長会議により本計画の変更、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行う。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標、取組及び実施時期

法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、大多喜町長、大多喜町議会議長及び教育委員会において、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。当該課題分析の結果に基づいた女性職員の活躍を推進するための目標を設定し、今後策定予定の大多喜町男女共同参画推進計画と共に、その達成に向けた取り組みを本計画期間内において行う。

(1) 職員採用関係

① 優秀な人材の確保

ア 男女を問わず多くの優秀な人材を採用できるようホームページや「広報おおたき」による情報発信。

イ 女性にとって働きやすい職場環境の充実と情報発信。

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員に関する事項

① 女性職員の登用

ア 男女問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、適材適所の人事配置を基本としながら、意欲と能力のある女性職員の登用を図る。

(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員に関する事項

① 人材の育成と女性職員のキャリア形成

ア 女性職員の担当業務を固定化せず、能力を発揮できるよう業務の配分を行うとともに、性別にかかわらず幅広い職域での業務を経験させる。

イ 自らの能力向上のため、研修会の充実と自己研鑽や研修への参加を促す。

② 適正な人事評価の実施

ア 人事評価制度による公平・公正・的確な人事評価を実施し、日常の職務行動及び事実に基づき、適正に評価を行う。

イ すべての女性職員が将来、管理職員になりうることを理解し、組織のマネジメントなどについて必要な指導、育成を行う。

(4) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

① 職業生活と家庭生活の両立が困難であることを理由とする離職の抑制

ア 働きやすい職場環境の充実。

イ 長時間勤務の改善や年次有給休暇、特別休暇の取得促進。

年次休暇の平均取得目標

有給休暇取得日数	令和元年度実績	第2次目標
全職員	39% 7.8日	50% 10日

(5) 超過勤務時間と年次有給休暇等に関する事項

① 超過勤務の縮減

ア 特定の職員に超過勤務が集中しないよう、業務分担の見直しや応援体制の整備。

イ 定時退庁日の周知徹底と役職職員による定時退庁の率先垂範。

② 超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア 超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い職場に対するヒアリング及び注意喚起の実施。

イ 超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施や医師による面接指導等、健康面における配慮を充実させる。

③ その他

ア 子育て中の職員に配慮した適切な超過勤務命令。

イ 小学校就学期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務及び深夜勤務の制限の徹底。

④ 年次休暇の取得の促進

ア 休暇の取得促進の徹底と職場の意識改革。

イ 職員の年次休暇取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得の助言、指導。

ウ 連続休暇を取得しやすいよう月曜日、金曜日の会議の自粛。

⑤ 子の看護等のための休暇の取得の促進

ア 子の看護等のための休暇の周知と取得しやすい職場環境の醸成。

イ 子の看護等のための休暇の対象年齢及び対象理由の拡大。

(6) 男女別の育児休業取得に関する事項

① 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業等に関する情報提供と制度の周知徹底。

イ 妊娠中又は子育て中の職員が制度を利用しやすい雰囲気づくり。

ウ 子育て中の職員が、安心して子育て支援制度を取得できるよう、職場全体の意識改革。

エ 育児休業職員の職場復帰の支援。

女性職員の育児休業（部分休業を含む）の取得目標

育児休業取得率	令和元年度実績	第2次目標
全職員	100%	100%

② 男性職員の育児休業及び部分休業制度等の周知と活用

ア 育児休業制度等の説明と育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成。

イ 子育て中の男性職員が、安心して子育て支援制度を取得できるよう、職場全体の意識改革。

男性職員の育児休業の取得目標

育児休業取得率	令和元年度実績	第2次目標
全職員	33%	40%

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加に関する事項

① 子どもの出生児における父親の休暇の取得の促進

ア 配偶者の出産のための休暇の取得促進。

イ 父親になる職員に対する子育て支援制度の積極的な情報提供と利用促進

配偶者の出産のための休暇の取得目標

特別休暇取得率	令和元年度実績	第2次目標
全職員	100%	100%