

八丈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

平成28年4月1日
八丈町長
八丈町議会議長
八丈町公営企業管理者
八丈町教育委員会
八丈町消防長
八丈町農業委員会

八丈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15条に基づき、八丈町長、八丈町議会議長、八丈町公営企業管理者、八丈町教育委員会、八丈町消防長、八丈町農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 目的

この計画は、法に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的な考え方を踏まえつつ、女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境づくり、また、職員のワーク・ライフ・バランスの向上が図られるよう、職員のニーズに即した対策を計画的かつ着実に推進することを目的とする。

2. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するための所管課を八丈町総務課とし、総務課はこの計画を職員に広く周知するとともに、本計画の取り組み状況等を協議検討していくこととする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と達成するための取組・時期

法第15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、町長事務部局、議会事務局、公営企業、教育委員会事務局、消防本部、農業委員会事務局において、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。当該課題分析の結果、八丈町としての女性職員の活躍を推進するための目標を次のとおり設定する。

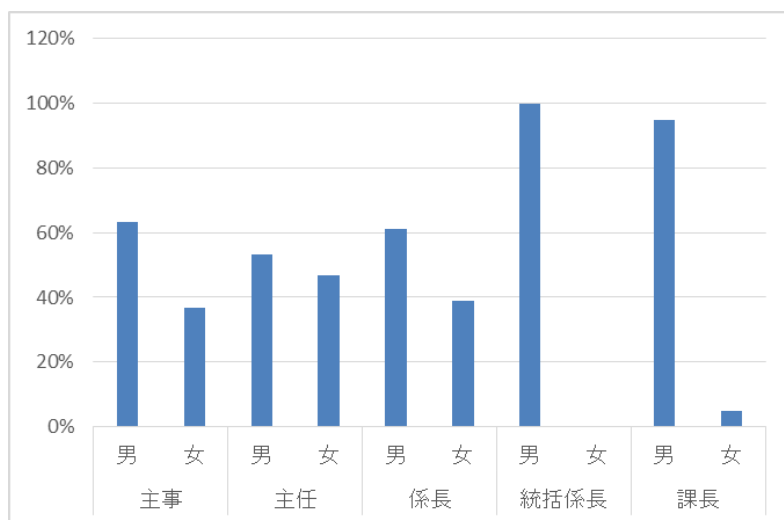
(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の増

・平成32年度までに、管理職にある職員に占める女性割合を、平成27年度実績(6%)の5ポイント以上引き上げ、10%以上にする。

【取組内容】

平成28年度より、組織の運営戦略としても女性の活躍の重要性について啓蒙し、昇任試験受験者を増加させ、統括係長・課長の各段階における人材プールの確保を行っていく。

・一般事務職役職男女比の現状(平成27年4月1日)



(2) 年次休暇取得率の向上

・平成32年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を平成26年実績(年9.5日)より1割以上引き上げ、年11日以上にする。

※年次休暇取得率が向上することで、リフレッシュする時間が増えることでのストレスの軽減、学校行事や地域行事への参加が期待できワークライフバランスの向上につながる。

【取組内容】

平成28年度から総務課により随時取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の業務状況等を調査し、改善対策を図る。

また、職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇による連続休暇の取得を促進し、家族とのふれあいの時間の増大を図る。

(3) 超過勤務時間の縮減

・平成32年度までに、全ての常勤職員一人あたりの平均超過勤務時間を、平成26年度の実績（月11.9時間）から1割以上縮減し、月10.7時間以下にする。

※長時間超過勤務は職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となる。

【取組内容】

各課等の超過勤務の状況を総務課で把握し、超過勤務の多い職場の状況を確認し、注意喚起を行う。

総務課は、各課等の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職からヒアリングを行い事務の改善と超過勤務に関する認識の徹底を図る。また、人員上の問題があると考えられる場合は随時人員配置等改善していく。

4. その他の取り組み

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

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。また、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。

(2) 子どもの出生時における男性職員の休暇の取得の促進

男性職員が子どもの出生時に2日間の休暇を取得できる特別休暇の制度を周知し、取得を促す。

(3) 家事・育児・介護等に関わる休暇等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員が育児や家事等の多様な経験を得ることは多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げることなどにつながることから、特に男性職員の育児休業等の取得促進を図る。また、育児休業の取得手続きや経済的な支援等について、情報提供を行う。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行う。

③ 育児休業に伴う臨時的任用の活用

育児休業を取得しようとする職員の業務遂行が事務分掌等の見直しをしても他の職員でカバー困難なときは、臨時的任用による適切な代替要員の確保を図る。