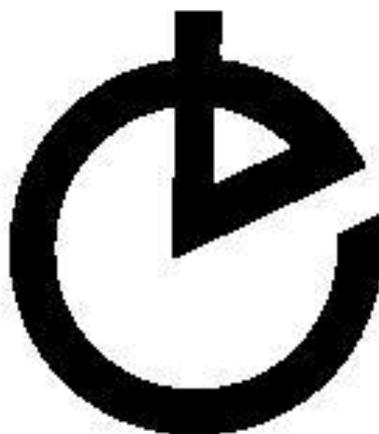


# 女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

(計画期間：令和3年度～令和7年度)



令和3年4月

徳之島町

## 徳之島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

令和3年4月1日  
徳之島町長  
徳之島町議会議長  
徳之島町選挙管理委員会  
徳之島町監査委員  
徳之島町教育委員会  
徳之島町農業委員会

徳之島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、徳之島町長、徳之島町議会議長、徳之島町選挙管理委員会、徳之島町監査委員、徳之島町教育委員会、徳之島町農業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

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、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・評価等について協議を行うこととしている。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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関する内閣府令（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、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。なお、女性職員の割合については人事異動により変動するため、職員全体として課題の分析を行い、当該分析の結果に基づき、次のとおり目標を設定する。

また、この目標は、上述した女性職員の職業生活における活躍に関する改善すべき事情についての分析を行った結果をもとに、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

#### (1) 管理的地位への女性職員の登用

- ・ 令和2年度の女性の管理職（担当主幹以上）の登用について、管理職適応年齢の女性職員が少ないことから、年齢構成に配慮しながら積極的に登用していく。

#### (2) 男性職員の育児休業等の取得

- ・ 令和7年度までの計画期間中、男性職員の育児休業・介護休暇等の周知を行

い、取得促進を図る。

#### 4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、町長部局、町議会事務局、町選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町教育委員会事務局、町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) 管理的地位への女性職員の登用

- ・ 一般事務職員の管理職適応年齢の女性職員が少ないことに起因して、管理的地位への女性職員登用が少ないが、適任者であれば性別に関係なく管理職に登用することとする。
- ・ 女性職員の中には昇任を希望しない職員も多いことから、昇任への意識改革に取り組むこととする。

##### (2) 男性職員の育児休業等の取得

- ・ 男性職員も育児休業等の取得ができることについての周知を行い、男性の育児休業等の取得促進を図る。
- ・ 子どもの出生時における父親の特別休暇の取得率について、令和2年度が100%だったので、福利厚生に関する研修や特別休暇等の取得がしやすい職場の環境づくりを行い、引き続き取得促進を図っていく。また、制度の周知を行いさらなる取得推進を図る。

##### (3) 年次休暇の取得促進

- ・ 各課長等は、部下の年次休暇取得状況を把握し、計画的な取得を指導する。この場合、目標を定めて実施することが望ましい。
- ・ 各課長等は、職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互支援ができる体制を整備する。
- ・ 国民の祝日や夏季休暇との組み合わせなど、連続した休暇の取得促進を図る。

##### (4) 超過勤務時間の削減

- ・ 超過勤務の実態を調査するとともに、職員の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に努める。