

渡名喜村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3月31日

渡名喜村長

渡名喜村議会議長

渡名喜村教育委員会

1. 目的

渡名喜村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、渡名喜村長、渡名喜村議会議長、渡名喜村教育長が策定する特定事業主行動計画である。

この計画により職員の職業生活と家庭生活の両立及び女性の職業生活における活躍を推進していきます。

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

本村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、渡名喜村長、渡名喜村議会議長、渡名喜村教育委員会教育長が必要に応じて連携しながら、実施状況・数値目標の達成状況の点検や計画の見直しを行う。

4. 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組等

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、渡名喜村長部局、渡名喜村議会事務局、渡名喜村教育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、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、この目標は、村長部局、村議会事務局、村教育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) 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 年度より随時実施

- ・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、平成 32 年度までに、管理的地位にある女性の割合を、平成 26 年度の実績（0%）から 20%以上にする。

（2）育児休暇等を取得しやすい環境の整備

子育ての始まり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 年度より随時実施

- ・男性の育児休暇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。
- ・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を促進する。

（3）年次有給休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得は、仕事と子育ての両立の観点のみならず、全職員の仕事と家庭生活のバランスが取れた豊かな生活の実現を図るためにも重要である。

国民の祝日、夏季休暇及び週休日と合わせて年次有給休暇を取得するなどし、計画的な

年次有給休暇の取得促進を図る。

<取組> 平成 28 年度より随時実施

- ・年次有給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有給休暇を取得する等、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、平成 32 年度までに、職員の年次有給休暇の平均消化率を、平成 26 年の実績（45.2%）から 70%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。

目標

これらの取組に通じて、平成 28 年度から平成 32 年度までの間、週に 2 回以上定時退庁する職員の割合を毎年度 90%以上にする。