

山添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

(計画期間：平成28年度～平成32年度)

平成28年4月

山 添 村

山添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

山添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、山添村長、山添村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、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。

2. 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、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

①平成32年度の女性の管理職(課長補佐以上)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

①平成32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、村長部局、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) 管理的地位への女性職員の登用

- ① 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。
- ② 女性職員の中には昇任を希望しない職員も少なくないことから、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

- ① 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。
- ② 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、平成32年度までに100%取得を目標に周知徹底し、取得促進に努めていく。
また、職場の理解が得られるための環境づくりを行い、父親の特別休暇や年次休暇の取得促進を図る。

(3) 年次休暇の取得促進

- ① 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ものとする。
- ② 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。
- ③ 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

- ① 毎週水曜日を定時退庁日「ノー残業デー」と位置付け、一斉定時退庁の実施を徹底する。
- ② 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。