

# 南大東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  
南大東村  
南大東村議会  
南大東村教育委員会

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

## 1. 〈計画の基本理念〉

女性職員が活躍できる職場を作るために、職員が協力し合って子育てしやすい職場環境・働きやすい職場環境をつくり（ワーク・ライフ・バランス）を確立することが重要である。しかし、女性職員は出産や育児、ひいては介護等にかかわることが多く、キャリアの中断や時間の制約を受けることが多く、女性職員の持つ経験や能力を生かしきれていない状況である、本計画は、法の基本理念を踏まえ、女性が職業生活と家庭生活、地域活動においても充実した生活を送ることができるような職場環境づくりを基本とする。

## 2. 計画の期間

本計画期間は28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とし、実施状況に応じて順次見直しを行なうこととする。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制等

本計画を実りあるものにするには、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、村長部局、議会事務局、教育委員会が連携を図り、計画の策定、変更、本計画に基づく取組状況、数値目標の達成状況の確認・評価等について協議し、必要に応じて見直しを実施する。

- ① この計画を効果的に推進するために、推進委員会を設置する。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行なう。
- ③ 啓発資料の配布や研修会の実施により、計画内容を周知徹底する。

#### 4. 具体的な内容

##### (1) 女性職員の意識啓発について

本村における女性登用状況については、村議会における女性議員12.5%、審議会等13.8%、村職員の管理職員在職は0%である。今後、女性職員が自らのキャリアアップについて考える機会を提供することで、更なる意欲喚起を図り、能力発揮を支援する

(方策)

- ① 女性職員の管理職登用について積極的に推進し、行政政策における女性の参画拡大に努める。(0人→1人以上)
- ② 管理職員に占める女性職員の割合や審議会に占める女性の割合等、管理職を希望する女性職員の処遇改善へむけた取り組みをする。
- ③ 自治研修機関等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などの参加を呼びかける。

(目標)

女性職員の意識啓発やキャリアアップを支援することで、女性管理職登用について積極的に推進を図り、より一層女性の活躍推進を図っていく。

#### 5. 今後の取り組み

##### (1) 制度の周知及び研修

- ① 管理職研修
- ② 職員研修

##### (2) 妊婦中及び出産後における配慮

- ① 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の制度について周知徹底を図る。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 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととする。育児には家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要である。職場の人が育児休業を取得しやすい雰囲気全員でつくる。
- ③ 女性職員の育児休業取得を、推進する。

##### (3) 子育てにおける父親の休暇の取得の促進

- ① 子どもの出生時に父親となる職員が取得できる特別休暇に、年次有給休暇を組み合わせるよう取得するよう促進を図る。
- ② 男性も育児に積極的に参加するよう、育児休業の取得促進を図る。
- ③ 3才児未満を持つ男性職員に対し、制度の周知を図る。
- ④ 男性職員の育児休業取得を推進する。

##### (4) 育児休業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

ア 育児休業等に関する制度や経済的な支援等について、冊子及び庁内 LAN 等で周知を図る。

イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の醸成

ア 育児休業の取得の申し出があった場合、課内において業務分担の見直しを行う。

イ 定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知徹底することにより、職場の意識改革を行う。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

復帰時における研修等を実施する。

④ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

産前産後休暇中や育児休業期間中については、代替要員の確保を図る。

(5) 超過勤務の縮減

① 一斉定時退庁日等の実施

ア 毎週ノー残業デーを推進し、庁内放送及び電子メール等による注意喚起を図る。

イ 管理職による所属職員への指導による、定時退庁の実施徹底を図る。

② 超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア 各課長等は、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、所属長の超過勤務に関する認識の徹底を図る。

イ 各課で、超過勤務削減の取組の重要性について認識し、職員の意識改革を図る。

(6) 休暇の取得の推進

① 年次有給休暇取得の促進

ア 庁議や課内会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を喚起し、職場意識改革を行う。

イ 所属長は、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導する。

ウ 子供の予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇の取得促進を図る。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 国民の祝日や夏季休暇と併せた年次有給休暇の取得促進を図る。

イ 月曜日又は金曜日と週休日を組み合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。

③ 特別休暇の取得の促進

ア 子供の看護休暇等の周知を図るとともに、その取得を希望するすべての職員に対して、取得できる環境をつくる。

(7) その他の取り組み

人事異動についての配慮

3才未満の子を育児中の職員の人事異動について配慮する。

6. 計画の推進

この計画の実施に当たっては、上記の目標に対する取り組みの進捗状況を適宜確認しながら全庁的に女性職員の活躍を推進し、職場全体が生き生きと働くことのできる職場作りに努める。

又、本計画と、平成27年3月に策定された「次世代育成支援対策推進法」に基づく「南大東村子ども・子育て支援事業計画」を連携し、今後総合的に推進していくものとする。

7. 計画の公表

本計画については、ホームページ等で公表するとともに、実施状況等についても、毎年度公表するよう努めるものとする。