

**女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画(多良間村)**

平成28年3月

多良間村

多良間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 1日
多良間村長 伊良皆光夫
多良間村議長 森山実夫
多良間村教育長 池城三千雄

多良間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、多良間村長、村議会議長、村教育長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

本市（町村）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、女性活躍推進委員会を設置し、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。

なお、組織のトップの関与の下に、担当部局を総務財政課と定め、継続的な推進体制を設ける。

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、村長部局、村議会事務局、村教育委員会において、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) 村長部局

【採用に課題がある場合】

- 1：平成33年度までに、採用者の女性割合を、平成26年度の実績（36％）より45％以上引き上げ、4割以上にする。
- 2：平成33年度までに、技術職（土木・建築等）の採用者の女性割合を、平成26年度の実績（0％）より1％以上引き上げ、10％以上にする。

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用に課題がある場合】

- 1：平成33年度までに、本庁係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも平成26年度の実績（38％）の2割増の40％以上にする。
- 2：平成33年度までに、本庁係長相当職から本庁課長補佐相当職に昇任した職員の女性割合を平成26年度の実績（22％）より引き上げ、35％以上にする。

【継続就業及び仕事と家庭の両立に課題がある場合】

- 1：平成33年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を1％以上にする。
- 2：平成33年度までに、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の取得割合を1％以上にする。

【長時間勤務関係の把握項目及び課題分析に課題がある場合】

- 1：平成33年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成26年度の実績（60％）より2割以上引き上げ、80％以上にする。
- 2：平成33年度までに、年次休暇を60％以上取得する職員の割合を8割以上にする。
- 3：平成28年度から平成33年度までの間、週に1回以上定時退庁する職員の割合を毎年度50％以上にする。
- 4：平成33年度までに、早出遅出勤務制度（フレックスタイム制、テレワーク等）の活用により柔軟な働き方をする職員の割合を50％以上にする。

(2) 村議会事務局 (略)

(3) 村教育委員会 (略)

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の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、村長部局、村議会事務局、村教育委員会において、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) 村長部局

【採用に課題がある場合】

- 1：平成33年度より、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報する。
- 2：平成33年度より、出産、育児、介護等を理由として退職した元女性職員の再度の採用をする仕組みを創設し、運用する。

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用に課題がある場合】

- 1：平成28年度より、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- 2：平成28年度より、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- 3：平成30年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。
- 4：平成30年度より、臨時・非常勤職員について、必要な業務研修を実施する。

【継続就業及び仕事と家庭の両立に課題がある場合】

- 1：平成33年度より、組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- 2：平成33年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
- 3：平成28年度より、育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないよう取扱いを見直す。
- 4：平成33年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- 5：平成33年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、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。

【長時間勤務関係の把握項目及び課題分析に課題がある場合】

- 1：平成33年度より、新たに毎週水曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
- 2：平成33年度より、モデル部局において、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を図るとともに、取組の結果も踏まえ、対象部局の拡大について検討を行う。
- 3：平成33年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

(2) 村議会事務局 （略）

(3) 村教育委員会 （略）

(以上)