

十島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

## 十島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 4 月 1 日

十島村長

十島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、十島村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) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

平成 32 年度までに、平均継続勤務年数の差異を、平成 26 年度の実績（8 年）から 3 年縮減し、5 年以内にする。

また、平成 32 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 10%以上にする。

#### (2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

女性を優先した登用は特に行っていないが、適任者であれば性差なく管理職へ登用することとする。

### (3) 長時間勤務関係

平成32年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績（196時間）より10%以上減少させ、175時間以下とする。

また、平成32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（24.5%）より1割以上引き上げ、35%以上にする。

## 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) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係に対する取組内容

- ・平成28年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員による面談を行い、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。
- ・平成28年度より、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) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係に対する取組内容

- ・平成28年度より、出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。

### (3) 長時間勤務関係に対する取組内容

- ・平成28年度より、ノー残業デー（毎週火・木曜日）を徹底するとともに、管理職による定時退庁及び早期退庁の率先垂範を行う。
- ・平成28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。