

六ヶ所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5月

六ヶ所村長

六ヶ所村議会議長

六ヶ所村教育委員会

六ヶ所村農業委員会

六ヶ所村選挙管理委員会

六ヶ所村代表監査委員

六ヶ所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、六ヶ所村長、六ヶ所村議会議長、六ヶ所村教育委員会、六ヶ所村農業委員会、六ヶ所村選挙管理委員会及び六ヶ所村代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

法は平成28年4月1日から平成38年3月31日までの時限立法である。本計画は、前半の5年間である平成28年4月1日から平成33年3月31日までを計画期間とする。

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、総務課が主管となり、議会事務局、教育委員会事務局等との連携のもと、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）第

2条に基づき、六ヶ所村長部局、六ヶ所村議会事務局、六ヶ所村教育委員会等において、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、この目標及び取組は、村長部局、村議会事務局、村教育委員会等において、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（16.7%）より3.3%引き上げ、20%以上にする。】

(2) 育児休業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及び育児休業等について周知し、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

- ・男性の育児休業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。
- ・育児休業中の育児休業手当金の支給等、経済的な支援措置について対象職員に周知を行う。

- ・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）年次休暇の取得の促進

職員がいきいきと活躍する組織となるためには、性別を問わず全ての職員が仕事と生活を調和できるワークスタイルが重要になってくる。また、余暇を楽しみ、仕事以外の様々な活動を通じて、職員自身が多様な価値観を得ることができ、多面的な視点から仕事を進めることができるようになることができるようになる。そのために、以下のような取組により年次休暇の取得の促進を行う。

＜取組＞平成28年度より随時実施

- ・年次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、職員の年次休暇の平均消化率を、平成26年の実績（33.4%）から36%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。
- ・小学校の始期に達するまでの子を育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため時間外勤務及び深夜勤務の制限の制度について周知する。

〔目標：これらの取組を通じて、平成32年度までに、時間外勤務の年間平均時間を26年度対比で▲10%となるようにする。〕