

# 女性活躍進法に基づく 特定事業主行動計画書

平成28年 3月

丹波山村

## 丹波山村における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画

平成28年3月 日  
丹 波 山 村  
丹 波 山 村 議 会  
丹波山村教育委員会

丹波山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、丹波山村・丹波山村議会・丹波山村教育委員会が策定する女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画である。

### 1 計画期間

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の職員の活躍を推進するため特定事業主行動計画策定委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況等の達成状況等について協議を行うこととしている。

- (1) 本計画の内容を自分自身に関わることとして捉え、身近な職場単位で支え合っていけるよう全ての職員が共通意識を持つことに努める。
- (2) 全ての職員に対して、女性職員の活躍の推進に関する積極的な情報提供を行う。
- (3) 仕事と子育ての両立などについての相談や情報提供に関し、適切な助言指導に努める。
- (4) 啓発資料の作成・配布を行い、行動計画の内容を周知する。
- (5) 本計画の実施状況を年度ごとに把握・分析し、その結果を踏まえ、その後の対策や計画の見直しに生かす。

### 3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法律第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条に基づき丹波山村・丹波山村議会・丹波山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するものから順に掲げている。

行動計画期間において具体的な取組の目標値を次のとおり設定する。

- (1) 育児休業等の取得率を男性職員10%、女性職員を90%とする  
尚、職員が申請を行った場合は特別な場合を除き、希望する期間で100%認める。
- (2) 妊娠期間中・出産時・育児期間中の特別休暇について、申請があった場合は特別な場合を除き100%認める。
- (3) 超過勤務は本来、公務のための臨時または緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、10%縮減に向けた取り組みを行う。

#### 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期間

3、で掲げた数値目標その他の目標達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。  
なお、この取り組みは村長部局・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するものから順に掲げている。

- (1) 妊娠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等の制度について周知徹底を図る。
  - ② 各職場においては、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じ担当業務の見直しや変更について考慮する。
  - ③ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じない。
- (2) 子どもの出産時における父親の休暇の取得の促進  
父親が子どもの出産時に配偶者出産休暇(3日)と年次有給休暇と合わせて5日間の休暇を取得できるよう促進する。
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
  - ① 育児休業及び部分休業制度の周知
    - ア) 育児休業に関する制度を周知するとともに、特に男性職員の育児休業の取得を促進する。
    - イ) 育児休業等が取得しやすい職場環境づくりを推進する。
  - ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気づくり
    - ア) 育児休業の申し出があった場合、必要に応じ担当業務の見直し等を行う。

- イ) 教育委員会事務局内の会議及び各校内会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を図って行く。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援  
育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、重要事項の伝達や、職場に関する情報の提供に努める。
- ④ 育児休業に伴う臨時職員等の活用  
所属内の人事配置や業務分担の見直し等によっても、育児休業中の業務を遂行することが困難なときは、休業中の期間につき臨時職員を配置するなどして代替え要員の確保・配置に努める。
- (4) 保育施設に関する情報収集及び提供
- ① 村内の保育施設等に関する情報を収集し、情報の提供に努める。
- ② 村内に保育ママ制度など家庭的な保育ができる環境の整備に努める。
- (5) 超過勤務の縮減  
超過勤務は本来、公務のための臨時または緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、より一層の縮減に向けた取り組みを行う。
- ① 深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知  
小学校就学の始期に達するまでの子ども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の深夜勤務及び時間外勤務の制限を行う。
- ② ノー残業デー(毎水曜日)を設定し、ノー残業デーにおける定時後の会議や行事をなくすことで時間外勤務を縮減する。
- ③ 事務の簡素・合理化の推進
- ア) 各担当において事務分掌表を作成し、効率的な職務遂行を図る。
- イ) 新たな事業はその目的、必要性、効果等を十分検討の上実施するとともに、既存事業との関係を整理し、代替え的に廃止できるものは廃止するよう努める。
- ウ) 会議や打ち合わせにあつては、出来る限り電子メールを活用し、資料等を事前に配信するなどして時間の節約に努める。
- エ) 各職場における定例的業務は、事務処理のマニュアル化を進める。
- (6) 超過勤務縮減のための意識啓発等
- ① 人事院が示す「超過勤務の縮減に関する指針」の年間360時間を超過勤務の上限の目安とし、創意工夫により超過勤務の縮減に努める。
- ② 管理職は超過勤務の状況を把握するとともに、超過勤務の多い担当から理由を聴いて、その善後策を職場全体で講じるよう努める。

- ③ 教育委員会は、超過勤務の状況及び超過勤務の多い職員を把握し、縮減意識の徹底を図る。
- (7) 休暇取得の促進
- 休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。
- ① 職員各自が年間の平均年次休暇取得目標日数を15日と設定し、その確実な取得を目指す。
- ② 管理職員は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導することに努め、特に育児中の職員に対して、入園、入学、卒業式、授業参観など学校行事への参加と年次休暇の取得を指導する。
- ③ 職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、職員同士の創意工夫により相互応援ができる体制を整備する。
- ④ 連続休暇等の取得促進
- ア) 年次休暇を国民の祝日や夏季休暇と合わせた連続休暇の取得を促進し、家族とのふれあいの時間の増大を図る。
- イ) 年次休暇を利用したリフレッシュを目的とした休暇の取得促進に努める。
- ウ) 誕生日や結婚記念日など家族の記念日、子どもの夏休み、運動会、PTA 活動において、年次休暇の取得促進に努める。
- エ) 年末年始、ゴールデンウィーク、お盆期間中における行事や会議の自粛に努める。
- ⑤「育児の日」の実施
- 毎月19日を「育児の日」と定め、毎月19日又はその前後を含めて、月1日程度は、すべての職員が休暇を取得できるように努める。