

女性活躍推進法に基づく

## 【 特 定 事 業 主 行 動 計 画 】

(平成 28 年 3 月策定)

飛 島 村

# 飛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 31 日  
飛 島 村 長  
飛 島 村 議 会 議 長  
飛島村教育委員会教育長

飛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」といいます。）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」といいます。）第 15 条に基づき、飛島村長、飛島村議会議長、飛島村教育委員会教育長が策定する特定事業主行動計画です。

## 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 年間とします。

## 2. 計画の推進体制

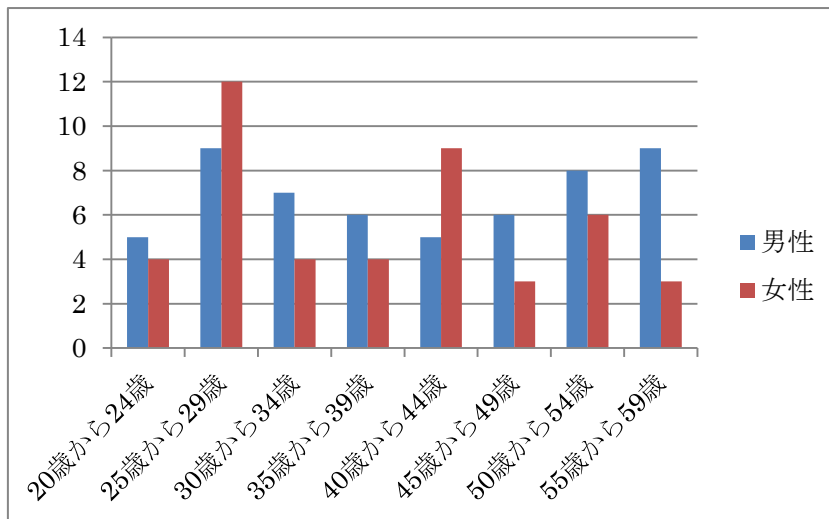
- ・女性の職業生活における活躍の推進対策に関する管理職や職員に対する研修・講習・情報提供等を実施します。
- ・啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- ・本計画の実施状況については、社会動向や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

### 3. 飛島村における現状

#### (ア) 職員に占める女性職員の割合

本村職員を年齢別の男女構成比で見ると（グラフ1参照）、45歳以降の男女比に大きな差が生まれており、管理職に占める女性比率に大きく影響していることがわかります。また、20代の女性の割合が多く、今後、出産・育児等により一定期間職場から離れる職員が増加することが考えられますが、女性職員における育児休業等の制度の利用はここ数年100%となっており、今後は管理職に占める女性職員の割合は増加していくものと思われます。

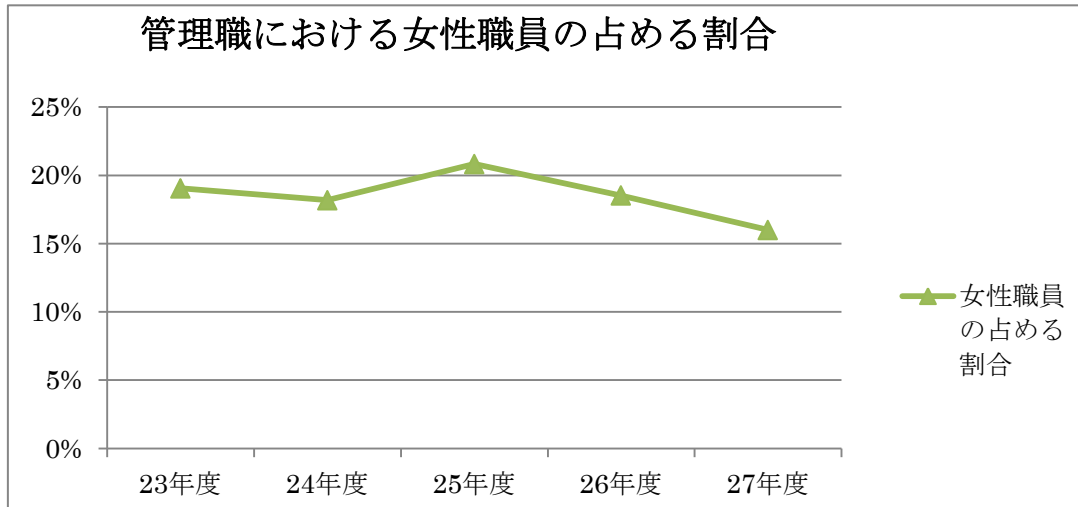
【グラフ1：平成27年度年齢別男女構成比】



#### (イ) 管理職に占める女性職員の割合

登用については、派遣職員の役職等により年度によって多少の増減はありますが、一定数を女性職員が占めています。（グラフ2参照）

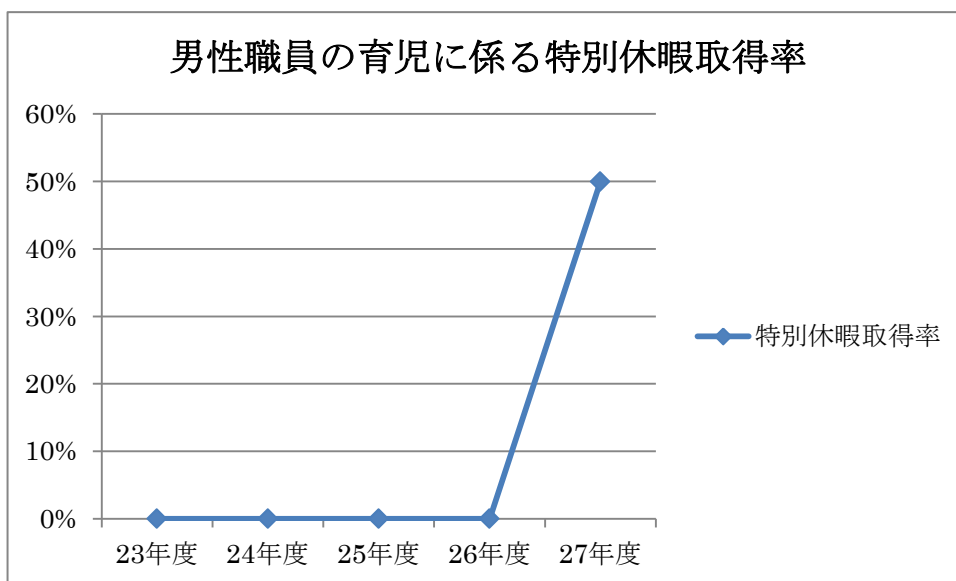
【グラフ2：管理職における女性職員の占める割合】



(ウ) 育児休業の取得状況

育児休業の取得状況を見ると、女性職員の取得率が100%であるのに対し、男性の取得者は平成27年現在実績がありません。

また、飛島村職員の勤務時間、休暇等に関する規則第15条第1項第9号で規定する「職員が妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。）の出産に伴い勤務しないことが相当と認められる場合」の特別休暇の取得率は以下のとおりです。



### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた取組目標と数値目標

先に示した現状を踏まえ、女性職員の活躍推進に向けて、本村では

**全ての職員が、家庭を大切にしながら活躍できる  
職場環境の整備**

を進めていきます。

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」といいます。）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いました。

その結果、本村において、次のとおり目標を設定します。

#### 目標 1

平成 33 年までに、制度が利用可能な男性職員の育児に係る休暇等の取得率を 80%以上とします。

<取組内容>

- ・制度が利用可能な男性職員だけでなく、その上司に対しても制度の説明を行い、利用促進を図ります。（平成 28 年 4 月～）
- ・父親が子どもの出生時に休暇を取得しやすい環境づくりとして、職場の中で必要に応じた応援体制づくりに努めます。（継続実施）

## 目標 2

平成 28 年度から、育児休業等からの円滑な復帰のために、所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。

< 取組内容 >

- ・職場復帰日の前に可能な限り、職場訪問をし、所属長と面談を行って、復帰後の働き方について協議する場を設けます。(平成 28 年 4 月～)
- ・育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行い、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報の提供を行います。(継続実施)

・

## 目標 3

女性管理職の継続的な任用を行います。

< 取組内容 >

- ・昇任試験の対象となる女性職員全員に対し、積極的に受験するよう意識付けを実施します。(平成 28 年度～)

## 目標 4

一斉定時退庁日等の徹底を行います。

< 取組内容 >

- ・毎年 11 月を全庁定時退庁強化月間とし、「ノー残業デー」を始め、時間外勤務の縮減に努めます。(継続実施)
- ・人事を所管する所属の管理職等による巡回指導を実施し、定時退庁のできない職員が多い部署を把握して、課長会議等定時退庁の指導徹を図ります。(継続実施)