

嘉手納町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

嘉手納町長

嘉手納町議会議長

嘉手納町農業委員会

嘉手納町選挙管理委員会

嘉手納町代表監査委員

嘉手納町教育委員会

## 嘉手納町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

嘉手納町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、嘉手納町、嘉手納町議会、嘉手納町農業委員会、嘉手納町選挙管理委員会、嘉手納町代表監査委員、嘉手納町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

### 第 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。

### 第 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、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、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。

### 第 3 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び具体的な取組内容

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、嘉手納町、嘉手納町議会、嘉手納町農業委員会、嘉手納町選挙管理委員会、嘉手納町代表監査委員、嘉手納町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、嘉手納町、嘉手納町議会、嘉手納町農業委員会、嘉手納町選挙管理委員会、嘉手納町代表監査委員、嘉手納町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 女性登用に関するもの

### 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

目標1 平成32年度までに管理的地位（課長職）にある職員に占める女性割合を12%以上にする。（平成26年度0人 0%）

#### 【取組内容】

- ①女性のキャリアアップの意識を高め、必要な能力を習得できる研修等への派遣を行い、能力開発を推進する。
- ②女性の更なる政策・方針決定過程への参画を推進するため、職域の拡大に取り組むとともに多様なポストに積極的に配置する。

## 2 職員の勤務環境に関するもの

### (1) 育児休業を取得しやすい環境の整備

男性が育児に積極的に参加することにより、配偶者の育児負担感が軽減されるだけでなく、子どもの発達や成長に大きく影響することから、育児における父親の役割は非常に重要である。

男性職員の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。

### 男性職員の育児休業取得率

目標2 平成32年度までに、育児休業を取得する男性の割合を12%以上にする。（平成26年度0人 0%）

#### 【取組内容】

- ①育児休業及び部分休業制度の周知  
育児休業等に関する取得手続や経済的な支援等についての資料を配布し、制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図る。
- ②育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成  
育児休業の取得の申出があった場合は、各職場において業務分担の見直しを行う。
- ③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援  
育児休業中の職員が、長期間職場を離れることで、職場復帰に不安を抱かないように、各職場において電子メールの活用などにより情報提供を行い、復職時においては、担当業務の内容や進捗状況の十分な説明を行う。

## (2) 休暇の取得促進

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。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。このようなことから年次休暇の取得の促進を行う。

### 年次有給休暇の取得日数

**目標 3 平成 32 年度までに年次有給休暇の取得日数 12 日以上にする。  
(平成 26 年度 10.9 日)**

#### 【取組内容】

- ①年次休暇の取得目標を定め、各職員へ周知を図る。
- ②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。