女性活躍推進法に基づく南牧村特定事業主行動計画

改訂　令和3年4月

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　南牧村長

南牧村議会議長

南牧村選挙管理委員会

南牧村代表監査委員

南牧村農業委員会

南牧村教育委員会

1. **策定の趣旨**

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、「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「女性活躍推進法」という。）が、平成27年8月、10年間の時限立法として制定され、平成28年4月1日から施行されました。

　この法律により南牧村では、「南牧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」を平成28年4月1日に策定し、これを5年間の前期計画として位置づけ取り組んでまいりました。

　南牧村では、職員全体に占める女性職員の割合は高まりつつありますが、前期計画の取り組みを総括しつつ、女性の職業生活における活躍の推進と、すべての職員の働き方に関する意識改革をより一層推進することを目的に、「女性活躍推進法に基づく南牧村特定事業主行動計画」に改め、男女が共に仕事でも家庭でも輝ける職場づくりを目指します。

1. **計画期間**

本計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。なお、法改正などの必要に応じて見直すこととします。

1. **女性職員の活躍に向けた体制整備等**

本計画を効果的に推進するため、各部署からなる「南牧村特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、次の事項を行います。また、その内容を公表することにより、本計画の実効性を確保します。

1. 本計画に関する研修や情報提供等を、職員に対して実施します。
2. 啓発資料の作成・配布、研修の実施等により、本計画の内容を周知徹底します。
3. 本計画の実施状況を把握し、その結果や職員のニーズを踏まえ、必要に応じ改善策の検討や見直しを行います。
4. **南牧村における現状と課題**

（１）前期計画期間の取り組みの状況と成果・課題

　　南牧村女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（前期計画）による取り組みの状況は、別紙のとおりである。これにより改善すべき課題について検討を行った。

* 1. **男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数**

**対平成26年度比で取得日数を10％以上の増とする。**

　　・実績として配偶者の出産実績1例で、男性職員の出産休暇、育児休暇の取得は皆無であった。

* 1. **男女別の育児休業取得率と平均取得期間**

**女性職員100％、男性職員対平成26年度比で10％以上の増とする。**

・実績として女性職員の出産は無く、男性職員の配偶者の出産実績1例で、男性職員の育児休業の取得は皆無であった。

* 1. **管理的地位にある女性職員の割合を対平成26年度比で５％以上の増とする。**

　　・管理的地位にある女性職員は、前期計画の前後とも存在しない。

* 1. **離職率の男女の差異、女性職員の離職率を平成22年度から平成26年度の平均値対比で5％以上の減とする。**

　　・男性職員の離職件数はなく、女性職員の離職件数は1件。前5年間比で4.5％の減。

* 1. **係長級以上の女性職員の割合を対平成26年度比で10％以上の増とする。**

・係長級は平成27年度44.5％から令和2年度80.0％、課長補佐級は平成27年度11.1％が令和2年度43.8％へ増加した。

* 1. **職員一人当たりの超過勤務時間を、対平成26年度比で10％以上の減とする。**

　　・対平成26年度比での増減はほとんど見られない。

* 1. **採用した職員に占める女性職員の割合**

・採用した女性職員の割合は、平成27年度50.0％から令和2年度100.0％に増加した。

（２）女性職員の登用について

**ア 職員に占める女性職員の割合**

当村職員のうち、女性職員の割合は48.2％で全体の半数近くが女性職員であり、この5年間でほとんど変化がない。しかし女性職員が大半を占める専門職種（保育所、保健師）を除くと、女性職員は3分の1程度と少なくなっている。また、全体の傾向として、年齢が下がるほど女性職員の割合は増加する傾向にある。そのため、今後、出産を迎える女性職員の比率も高まるものと予想される。さらに、晩婚化、晩産化も社会的傾向として見られることから、組織の中核となる中堅職員から上位の職にあたる年齢層が、出産、育児の時期と重なる場合が予想される。このことから、仕事と家庭生活の両立を図る職場環境づくりが、より一層求められると思料される。

**イ 女性管理職の割合**

　　　 当村の女性管理職は、平成26年度以降1名も登用されていない。女性の管理職登用に関して、理事者をはじめとして意識改革が必要と思われる。また女性職員の側も、管理職昇進への意識が低いことがうかがわれる。今後は、女性職員だけでなく男性職員も含め、やる気や資質を備えた若い職員を、早期から多様な業務経験を通じて登用し、本人の自覚やマネジメント能力の向上を図る等、計画的に職員を育成していく必要がある。その結果として職場に女性管理職が増え、仕事と家庭生活の両立のイメージができれば、自然と男女ともに職員の意識に変化が生じると考えられる。当村では幸いにも係長級以上の女性職員の割合が高いことから、さらに上位職への魅力が感じられるよう女性管理職のロールモデル（手本となる存在）を増やしていく必要がある。

（３）育児休業等の取得状況について

　　　5年間の実績を見ると、出産した女性職員は存在せず、また婚姻実績もない。男性職員では配偶者の出産事例が1例であり、育児休暇等の取得に至っていない。男性職員の育児休暇等の取得に至らない理由としては、「職場の理解が足りない」、「育児休業中に仕事を任せられる人がいない」などが考えられるが、職場の理解が不十分であることと職場の体制不備が挙げられる。また、「男性は外で働き、女性が育児家事をすべき」という風潮も依然高いと思われる。そのため、引き続き職場内の意識啓発のための取り組みや、超過勤務の縮減及び年次休暇等の取得を促進し、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現を図ることが必要である。

1. **具体的取組**

本計画は、女性職員が能力や適性を十分に発揮できるようにする「**活躍支援**」と、男

女を問わず仕事と家庭生活（家事、育児、介護等）の両立を支援するための「**両立支援**」及び働き方や職場の風土改革により働きやすい職場づくりを目指す「**働きやすい職場の実現**」の三つを柱として、次により推進する。

**１．活躍支援**

|  |  |
| --- | --- |
| 目指す姿 | 具体的取組 |
| 〇 能力や適性を十分に発揮できる  〇 組織の活性化が図られる | 〈女性職員の参画促進〉  ・意識の醸成  ・職域の拡大、計画的育成  ・職員研修の充実  ・意欲と能力のある職員の登用（ロールモデルの育成） |
| 行動指針 | |
| 女性は、仕事と家庭生活の両立を図りつつも、家庭生活では多くの役割を担い、仕  事において時間的制約を受けがちです。そのため、仕事に対する意欲があるにも関わらず、能力に応じた職務を経験することができず、キャリア形成が困難となり、活躍が阻害されている場合があると考えられます。そこで、女性職員の意欲と能力をより一層発揮・開発できる人事配置や環境整備に取り組みます。  　・女性が配置されていない職域へ積極的に配置し、職域の拡大を図ります。  　・意欲と能力のある女性職員を積極的に登用します。  　・女性管理職のロールモデルを育成します。 | |

**２．両立支援**

|  |  |
| --- | --- |
| 目指す姿 | 具体的取組 |
| 〇 仕事と家庭生活の両立 | 〈男性職員の育児、介護等への参画支援〉  　・意識の醸成  　・育児休業等の取得促進 |
| 行動指針 | |
| ・男性職員の家事、育児、介護等への参加に、職場内の理解を深め協力し合います。  ・育児休業等の対象者に、積極的な利用を働きかけ、安心して取得ができる職場環境  を作ります。 | |

**３．働きやすい職場の実現**

|  |  |
| --- | --- |
| 具体的取組 | |
| 〈働き方改革〉  　・意識の醸成  　・超過勤務の縮減  　・年次休暇等の取得促進  　・多様で柔軟な働き方検討 | 〈職場風土の改革〉  　・組織全体の意識改革  　・職員間の相互理解・協力  　・効率的で短時間に成果を上げる生産性の高い働き方 |
| 行動指針 | |
| ・超過勤務の縮減や年次休暇取得、効率的な働き方を評価する仕組みを整備します。  ・新しい生活様式に適応した柔軟な勤務を可能とする仕組みを検討し、働きやすい体制づくりを目指します。（テレワーク、早遅出・時差出勤etc） | |

**６．数値目標**

|  |
| --- |
| 1. **管理的地位にある女性職員を令和7年度までに１０％以上にする。** 2. **係長級以上（係長・課長補佐）にある職員に占める女性職員の割合を引き続き50％以上に維持する。** 3. **男性職員の育児休業（部分休業、短時間勤務を含む）、配偶者出産支援休暇（2日以内）、育児参加休暇（5日以内）を取得した職員の割合を、令和7年度までに対象職員の50％にする。** |

別　紙

**南牧村女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（前期計画）による取組結果**

（比較：平成27年度・令和2年度）

1. **男性職員の出産休暇、育児休暇の取得率と平均取得日数**

・育児休暇取得率

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 平成27度 | 0.0 | 令和2年度 | 0.0 |

・育児休暇平均取得日数

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 平成27年度 | 0.0 | 令和２年度 | 0.0 |

1. **男女別の育児休業取得率と平均取得期間**

・育児休業取得率（男）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 平成27年度 | 0.0 | 令和２年度 | 0.0 |

・育児休業取得率（女）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 平成27年度 | 0.0 | 令和２年度 | 0.0 |

・育児休業平均取得期間（男）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 平成27年度 | 0.0 | 令和２年度 | 0.0 |

・育児休業平均取得期間（女）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 平成27年度 | 0.0 | 令和２年度 | 0.0 |

1. **管理的地位にある職員に占める女性の割合**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 平成27年度 | 0.0 | 令和２年度 | 0.0 |

1. **離職率の差異**

・男

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 平成22～26年度（平均値〉 | 0.0 | 平成28～32年度（平均値〉 | 0.0 |

・女

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 平成22～26年度（平均値〉 | 0.0 | 平成28～32年度（平均値〉 | 4.5  （H30のみ1件） |

1. **係長級以上にある職員に占める女性の割合**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 平成27年度 | 令和２年度 |
| 課長 | 0.0 | 0.0 |
| 課長補佐 | 11.1 | 43.8 |
| 係長 | 33.4 | 80.0 |

1. **超過勤務時間**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 平成27年度 | 6.0 | 令和２年度 | 6.7 |

1. **採用した職員に占める女性の割合**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 平成27年度 | 50.0 | 令和２年度 | 100.0 |