

孺恋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

令和3年3月

孺 恋 村

孺恋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

孺恋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、孺恋村長、孺恋村議会議長及び孺恋村教育委員会教育長が策定する特定事業主行動計画である。

本計画は、女性職員がより活躍しやすくするため、職員が協力し合って子育てしやすい環境をつくり、家庭を犠牲にすることのないようにすることや、女性が働きやすい職場環境をつくることにより、多方面で活躍できるような支援等を推進していくことを目的とする。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

孺恋村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、孺恋村庁議等設置規程（平成 11 年孺恋村訓令第 2 号）第 3 条第 2 号に規定する課長会議において、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する。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、村長部局、議会事務局、教育委員会事務局において、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わなければならないが、本村においては、事業主ごとの職員数が少数であることや一体的に人事管理を行っていることから、前回に引き続き全事業主の対象職員を通算して目標を設定することとする。

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、女性職員が活躍できるような職場環境を推進するため、次のとおり目標を設定する。

(1) 管理職の女性割合

現状

(令和2年4月1日現在)

	男	女	計	女性割合 (%)
課長	10	2	12	16.7
参事	2	1	3	33.3
課長補佐	14	3	17	17.6
計	26	6	32	18.8

令和2年度における本村の管理的地位（課長、参事、課長補佐）にある女性職員の割合は、平成27年度と比較してすべての管理職種において上回る事となったが、課長が16.7%、参事33.3%、課長補佐17.6%、全体で18.8%と低水準となっており、目標である30%には到達できなかった。この割合を高めていくためには、引き続き計画的に下位クラス（係長）の人材育成が求められていく。

今後の目標は、令和7年度までに管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和2年度の実績（18.8%）から前回に引き続き30%に設定する。そのためには、多様なポストに適材適所な人材を配置することとし、これを実行するために女性職員を対象とした研修等に積極的に参加できるように努める。

(2) 採用職員数

現状

	採用人数			女性職員割合 (%)
	男	女	計	
令和3年度	4	7	11	63.6

全職員

(令和2年4月1日現在)

年齢	職員数（村長、議会）				教育委員会				全体			
	男	女	計	女性職員割合	男	女	計	女性職員割合	男	女	計	女性職員割合
50～60	22	4	26	15.4%	4	10	14	71.4%	26	14	40	35.0%
40～49	21	7	28	25.0%	3	4	7	57.1%	24	11	35	31.4%
30～39	9	8	17	47.1%	2	5	7	71.4%	11	13	24	54.2%
～29	14	8	22	36.4%	4	4	8	50.0%	18	12	30	40.0%
計	66	27	93	29.0%	13	23	36	63.9%	79	50	129	38.9%

令和3年度における新規採用職員の女性の割合は63.6%と非常に高い状況であるが、前年の令和2年度では0%であった。職員全体でみると女性職員の割合は38.9%であるが、事業主ごとで比較すると、村長部局（議会事務局含む。）29.0%、教育委員会部局63.9%と女性職員の割合に差がある。さらに年齢層で比較すると30代以下と比べて40代以上の女性の割合が少なくなっている。これは、新規採用時においては、女性も採用していたが、自己都合又は結婚、出産等の家庭の事情により退職した職員が多いことが一因として考えられる。

今後の目標は、令和7年度までに女性職員の採用割合を40%以上とし、採用に当たっては、村長部局・議会事務局での新卒採用者のみならず40歳までの社会人枠としての採用も目指していく。

（3）継続就業及び仕事と家庭の両立

仕事と家庭の両立支援制度についての導入は進んでいるものの、当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには障害がある場合もある。

これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない状況が増加する。また、男性が家事、育児等の多様な家庭経験を得ることは、多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広めるなど男性職員自身のキャリア形成に有効なものと考えられる。このため男性職員の育児休業や育児参加のための休暇等の取得促進により、男性職員の家庭生活へのかかわりを促進すること、男女問わず両立支援制度の利用時に育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うことにより、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

今後の目標は、イクメンやイクボスの男性職員の育児参画を推進し、男性職員でも育児休業等取得しやすい環境づくりを目指し、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得割合を50%以上にする。

また前号で記載したように自己都合又は結婚、出産等の家庭の事情により退職する職員がいなくなるような環境整備も実施する。

4. 終わりに

本計画の推進にあたって「女性の職業生活における活躍を推進するためには、子育てにかかる女性の負担軽減を図ること」を目標とし、子育てをしている、していないにかかわらず、子育て中の職員の立場を理解し、職員が自主的、積極的に子育ての支援体制づくりに取り組むことが必要である。

この目標達成には、各職員と各現場での現状認識が大切であり、子育てしやすい環境づくりのため全職員の理解と協力を求めるものである。