

# 女性活躍推進法に基づく 小谷村特定事業主行動計画

令和3年3月策定

小 谷 村 長

小 谷 村 議 会 議 長

小 谷 村 教 育 委 員 会

小 谷 村 選 挙 管 理 委 員 会

小 谷 村 監 査 委 員

小 谷 村 農 業 委 員 会

# 女性活躍推進法に基づく小谷村特定事業主行動計画

## I 総論

### 1 目的

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的として女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されました。（平成27年9月4日公布。平成28年4月1日施行。以下「女性活躍推進法」という。）そして、同法第15条第1項の規定により、地方公共団体の機関（以下「特定事業主」という。）は、国が定める行動計画策定指針に即して、特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「特定事業主行動計画」という。）の策定が義務付けされました。

小谷村では国が示した行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、女性の視点や強みを行政運営に十分活かし、組織力を最大限に発揮していけるよう、また、職員一人ひとりが仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図ることを目的として、この計画を策定します。

### 2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

### 3 計画の推進体制

#### (1) 計画の実施主体

この計画の実施主体は、小谷村、議会、教育委員会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会とし、役場、診療所、保育園などそれぞれ職場の業務に違いはありますが、各実施主体が任命した小谷村のすべての職員を対象とします。

#### (2) 小谷村特定事業主行動計画策定会議の設置

この計画を推進するために、人事担当者や各課の職員等で構成される

小谷村安全衛生委員会を小谷村特定事業主行動計画策定会議とし、進捗状況や見直しの検討を行います。

## II 具体的な取組内容

女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境作りに向けて、採用から管理職への登用に至るまで、あらゆる段階において女性の職業生活における活躍の取り組みを進めていくことを目指して、「女性活躍推進法に基づく小谷村特定事業主行動計画」(以下「第一次行動計画」という。)を平成28年4月に策定し推進してきました。第一次行動計画では、新規採用職員に占める女性の割合、職員に占める女性管理職の割合、職員一人当たりの超過勤務の状況、男女別の育児休業の取得率など、女性職員の活躍に関する現状を把握し、分析を行った結果、課題であると考えられるものについて、数値目標および具体的な取り組みを設定して推進してきましたが、今後さらなる改善・向上を図るため、「第二次女性活躍推進法に基づく小谷村特定事業主行動計画」(以下、「本計画」という。)を策定しました。

### (1) 採用

#### 【目標】

#### ①女性職員の採用割合

事業主名	職 種 (正職員)	採用職員数 (R2.4)	現状の女性 採用者割合	目 標 の 女 性 採 用 者 割 合
小谷村長	事 務	1 名	0%  (0名)	30%
小谷村議会議長				
小谷村教育長				
小谷村選挙管理 委員長				
小谷村代表監査 委員				
小谷村農業委員会 会長				

## ②採用試験の受験者数に占める女性の割合

事業主名	職 種 (正職員)	採用職員数 (R2年度)	現状の女性 採用者割合	目 標 の 女 性 採 用 者 割 合
小谷村長	事 務	0 名	0 %  (0名)	40 %
小谷村議会議長				
小谷村教育長				
小谷村選挙管理委 員長				
小谷村代表監査委 員				
小谷村農業委員会 長				

本村における事務職の女性採用割合は、令和2年度は0%ですが、直近の5年間の割合は、20%に留まっています。この大きな原因として、採用試験受験者数に占める女性の割合自体が低いことが挙げられます。令和2年度の事務職における女性受験者数は0人で、採用段階から検討する必要があると言えます。女性の採用割合が低いことは女性職員の割合の低さにも繋がり、女性管理職の割合が低い原因でもあります。

これらのことから、意欲と能力のある女性の採用に努めることは喫緊の課題であり、優秀な人材の確保に取り組むことが必要です。

### 【取組内容】

- ・令和3年度から、採用に関する広報活動を早期に行います。
- ・採用に関する広報活動の場として、村ホームページだけでなく、地方公務員就職専門サイト等を有効に活用します。
- ・女性のみならず地元出身の志望者拡大につながるよう、成人式等で村の採用に関する広報資料を配布しPRします。

## (2) 登用・配置・育成

### 【目標】

#### ①女性管理職割合

事業主名	職 種 (正職員)	女性の割合	係長以上の ポスト数	現状の女性 係長以上職割合	目標の女性 係長以上職 割合
小谷村長	事 務 40人	7名 (17.5%)	17名	2名 (11.8%)	40%
	保健師 4人	2名 (50%)	0名	—	
小谷村 教育委員会	事 務 5人	2名 (40%)	2名	1名 (50%)	40%
	保育士 8人	8名 (100%)	1名	1名 (100%)	
計	57人		19名	4名 (21%)	

保育士や保健師といった職種においては、職業上、女性の多い現場であり、本村においても職員の83%が女性です。一方、事務職における女性職員の割合は非常に低く、女性管理職の割合も非常に低い状況です。

しかし、昨今の多様化する住民ニーズに対応していくには、政策の立案、決定において女性の視点を反映することは重用です。女性がその能力を十分に発揮できるよう、職域の拡大や幅広い職務を経験できる配慮をすると共に、研修等をとおして意欲や自覚、マネジメント能力等の向上を図り、女性職員の積極的な登用を行っていくことが必要です。

### 【取組内容】

- ・係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。
- ・将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、女性職員を対象とする能力・意欲向上を目的とした研修に参加させます。
- ・採用時から配属する職務分野について、男女で偏りが無いよう、多様なポストに積極的に配置します。

### (3) 仕事と家庭の両立支援

#### 【目標】

##### ①男性職員の育児休暇、配偶者出産休暇等の取得率

事業主名	育休該当男性職員数(R2年)	現状の男性職員育休取得率	現状の配偶者出産休暇取得率	現状の配偶者出産休暇取得日数平均	現状の育児参加のための休暇取得日数平均	目標の育児休暇・配偶者出産休暇等取得率
小谷村長	3名	0名 (0%)	0名 (0%)	0名	0名	
小谷村教育委員会	0名	—	—	—	—	・育児休暇取得率10%・配偶者出産、育児参加休暇取得率100%、両休暇合計3日以上

一般的に家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っている現状がありますが、男性職員の家事や育児等への積極的参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠です。さらに、男性が家事や育児等の経験を得ることは、マネジメント能力の向上や多様な価値観の熟成等にも繋がり、職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとっても有意義であると考えられます。

本村では、令和2年度は配偶者出産休暇の対象者が3名いたにもかかわらず、男性職員の育児休暇の取得日数は0日でした。これは、男性職員の育児休暇の認知度が低かったことから、有給休暇等を使って休んだためです。また、本村では、男性職員の育児休暇等は過去に例がなく、女性に比べてまだまだ取得しづらい風潮があります。他の地方自治体の例を取り上げながら、男性職員の育児休暇取得率10%を目指します。

男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇については、すべての男性職員が両休暇合計3日以上取得することを目標とします。

### 【取組内容】

- ・男性職員や管理職員に対する両立支援制度（育児休暇、配偶者出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇等）を周知等し、男性職員の両立支援制度の活用を図ります。
- ・男性職員の家庭生活（家事、育児、介護等）への積極的な参加の必要性を全職員が認識し、職場全体で理解し支えあえるよう、意識啓発のための取組を行います。

### 【目標】

#### ②超過勤務の縮減と年次休暇の取得促進

超過勤務を前提とした働き方は、女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にするものであり、家庭か仕事の二者択一を迫る原因となりえます。また、現在は共働き世帯等の増加により、男性の家事・育児への参加が重要視されている状況であることから、超過勤務に対する職員の意識改革を図り、女性だけでなく全職員を対象に超過勤務時間をできるだけ減らす必要があります。

職場全体が「超過勤務」から短時間で成果を上げる「生産性の高い働き方」へと働き方を転換することにより、職員全体の「ワークライフバランス」を実現することが大切であり、併せて年次休暇の取得も促進することで、家庭生活への参加を増やすと共に余暇の充実を図り、働きやすい職場の実現を目指します。

### 【取組内容】

- ・ノー残業デーを作り、職場全体で協力し定時退庁を心がけます。
- ・職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務内容の平準化を図ります。
- ・職員が安心して年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。