

女性活躍推進法に基づく

特定事業主行動計画

令和3年度～令和8年度

南 部 町

第二次南部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

令和3年3月12日策定
南部町長
南部町議会議長
南部町選挙管理委員会
南部町代表監査委員
南部町農業委員会
南部町教育委員会

南部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条に基づき策定する特定事業主行動計画です。女性が働きやすく、ますます活躍できるような環境作りに向けて「南部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「第一次計画」という。）を平成28年2月24日に策定し、推進してきましたが、今後のさらなる改善・向上を図るため、「第二次南部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。）を策定しました。

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

2. 第1次行動計画の実施状況、課題分析

【目標値】

令和2年度までに管理職の女性割合12%以上

【実施状況】

令和2年度の管理職の女性職員の割合は、管理職に就いていた女性職員の定年退職等により0%となり、平成27年度の6%と比較して6ポイント減少しました。

◆女性職員の採用割合と管理職の女性割合					
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
女性職員の採用割合	100.0%	50.0%	40.0%	50.0%	50.0%
管理職の女性割合	6.3%	6.3%	5.9%	5.9%	0.0%

◆女性職員の研修参加状況					
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
女性の研修受講者数	12	14	15	15	11
女性職員数	126	127	101	128	122
受講者割合	9.5%	11.0%	14.9%	11.7%	9.0%

※自治研修所で実施されている階層別研修、女性向けキャリアアップ研修等

◆各役職段階に占める女性職員の割合					
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
課長相当職	20.0%	13.6%	12.5%	8.3%	5.3%
課長補佐相当職	21.6%	20.0%	17.5%	20.3%	20.3%
係長相当職	38.4%	46.7%	51.1%	50.0%	49.4%

【課題分析】

女性の管理職を増やすにはその前提として係長・課長補佐の経験が必要となります。しかし、過去の採用数の不均衡により課長補佐級と成り得る世代の女性職員の割合が少ない現状にあり、課長級に登用できないことから管理職への登用が進まないという問題があります。このことから、課長補佐級を対象としたキャリア形成の研修への参加の促進することが必要であると考えられます。

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、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。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します。

【配置・育成・教育訓練及び登用】

- (1) 令和8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年度実績0%より12%引き上げ、12%以上にする。
- (2) 令和8年度までに、専門研修等の女性受講者割合を令和2年度実績9%から20%以上にする。

【仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくり】

- (1) 令和8年度までに、男性職員育児休業取得割合を令和元年度実績0%から10%以上にする。
- (2) 令和8年度までに、男性職員の育児参加休暇の取得割合を令和元年度実績0%から50%にする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた取組について

3で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を令和3年度から実施する。

【配置・育成・教育訓練及び登用】

- (1) 出産・子育て期以前における女性職員のキャリア形成の意欲と資質の把握に努め、職務経験の付与については男女間の偏りがないよう配慮し、本人の意思を考慮しながら女性管理職員の登用を推進する。
- (2) 女性職員のキャリア形成支援のための研修への参加機会の確保に努め参加を推進する。

【仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくり】

- (1) 職場における性別役割分担意識を解消するとともに、業務時間外に慣習となっている業務を見直し、仕事と家庭生活の両立を図ることができる職場環境に努めます。
- (2) 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇取得の促進に向けて、子育てハンドブックを該当職員に配布するとともに常時閲覧できる状態にし、男性職員の家庭への関わりを推進する。