蘭越町特定事業主行動計画

（計画期間：令和４年度～令和１３年度）

令和4年12月1日

蘭越町長

蘭越町議会議長

蘭越町農業委員会

蘭越町教育委員会

蘭越町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び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。）第15条に基づき、蘭越町長、蘭越町議会議長、蘭越町農業委員会、蘭越町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

本計画の構成は次のとおりです。

1. **計画期間**
2. **これまでの特定事業主行動計画（平成28～令和2年度）の取組状況**
3. **女性職員の活躍の推進に関する現状分析**
4. **本計画における目標と目標達成のための取組内容等**
5. **計画の推進に向けて**

**１．計画期間**

計画の期間については、次世代育成支援対策推進法の規定に基づく行動計画策定指針の中で「平成２７年度から平成３６年度までの１０年間のうち、一定期間を区切って計画を実施することが望ましい。」とされています。一方、女性活躍推進法の規定に基づく事業主行動計画策定指針においては、「平成２８年度から平成３７年度までの１０年間を、各事業主の実情に応じておおむね２年間から５年間程度に区切ることとするとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行っていくことが望ましい。」とされています。

前回の特定事業主行動計画（平成28年度から令和2年度）の取組状況を踏まえつつ、令和４年１２月１日から令和１４年３月３１日までの１０年間を計画期間とし、本計画を策定しますが、必要に応じて計画の見直しを行うこととします。

２．これまでの特定事業主行動計画の取組状況

次世代育成支援対策推進法に基づき策定した特定事業主行動計画（平成28～令和2年度）の目標値及び成果については、次のとおりです。

1. 女性職員の登用

**目　標：令和２年度までに、採用者の女性の割合を４０．０％以上にする。**

**成　果：未達成の年度が多かったが、平成２８・３０年度は目標値である**

**４０．０％以上を達成できた。**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 |
| 女性職員の採用割合（％） | 100.0 | 11.1 | 42.9 | 33.3 | 37.5 |

平成28年度、平成30年度は40％以上と目標値を達成できましたが、平成28年度以降の平均では32.3％と、目標値40％以上を達成できませんでした。

目標値を達成できるよう計画的な女性採用を推進します。

２．男性の育児に関する休暇及び育児休業の取得

　**目　標：令和２年度までに、育児休業を取得する男性職員を１人以上にする。**

**また、育児休業等の制度について、職員へ周知を徹底し、必要に応**

**じて、臨時職員の確保に努めるとともに、令和２年度までに、配偶**

**者出産休暇や育児参加のための休暇を取得する男性職員を１人以上**

**にする。**

**成　果：育児休業を取得する男性職員１人以上の目標は達成できませんで**

**した。また、平成30年度までに男性職員の配偶者出産休暇取得率**

**を100％にすることは達成したが、令和２年度までに育児参加のた**

**めの休暇取得率を100％にすることについては、達成できなかった。**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 |
| 男性職員の育児休業取得人数 | 0 | 0 | - | - | 0 |
| 男性職員の配偶者出産休暇等の休暇取得率(%) | 100.0 | 100.0 | - | - | 50.0 |

男性職員の配偶者出産休暇等の休暇取得率は、年度によってばらつきがありました。平成30年度、令和元年度については、該当者がいませんでした。

取得しなかった理由については「生まれるタイミングが長期休暇と重なったため育児参加のための休暇を取得する必要性を感じなかった」とのことでした。

男性職員の育児休業取得人数は、いずれの年度も０でした。平成30年度、令和元年度については、該当者がいませんでした。取得しなかった理由については「育児休業取得の必要性を感じなかった」とのことでした。

女性職員の育児休業取得率については、継続して100％の高い取得率を維持できています。産前産後休暇後に育児休業を取得することが、職場全体に根付いている結果であると考えます。

３．管理的地位への女性職員の登用

**目　標：令和２年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、**

**１５．０％以上にする。**

**成　果：未達成**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 |
| 女性管理職員数 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 全管理職員数 | 32 | 34 | 35 | 32 | 34 |
| 女性管理職の率（％） | 12.5 | 11.8 | 11.4 | 9.4 | 8.8 |

　いずれの年度も１５．０％未満と目標値に達していませんでした。

　計画的な人材育成により、女性職員の管理職への登用を進めます。

３．女性職員の活躍の推進に関する現状分析

　女性活躍推進法第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関する内閣府令（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、令和4年4月1日から令和4年11月30日までの8か月（（３）については、令和4年4月1日時点）におけ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いました。

　なお、本町においては任命権者である各事業主の人事管理が、採用から配置・育成、登用に至るまで一体的になされているため、状況把握や課題分析、目標設定等も横断的に取扱うこととします。

1. 採用した職員に占める女性職員の割合

令和4年度に採用した女性職員の割合は、３７．５％と女性が３分の１以上を占める形となりました。

1. 男性職員の育児休業取得率及び配偶者出産休暇等の休暇取得率

一般職員の女性職員の育児休暇取得率は１００％でしたが、男性職員については０％でした。

1. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は１１．４％でした。

４．本計画における目標と目標達成のための取組内容等

　次世代育成支援対策推進法に基づいて策定した前回の特定事業主行動計画（計画期間：平成28～令和2年度）の達成状況及び女性活躍推進法に基づいて把握した女性職員の職業生活における活躍に関する状況から、次の３つを大きな課題として位置付けることとし、それぞれの課題に対する目標と目標達成の取組内容を定めました。

　**課題１：女性管理職員の登用**

**課題２：男性の育児に関する休暇及び育児休業の取得**

【課題１：女性管理職員の登用】

　前回の特定事業主行動計画では、「令和２年度までに、管理的地位にある女性職員の割合を１５．０％以上にする」という目標のもと、女性職員の登用に取り組んできました。

　女性職員の登用を阻害する要因としては、出産・育児による時間制約等により同年代の男性職員と比べて十分な職務経験が蓄積できないことや、子育ての時期と中堅職員として活躍する時期が重なり、仕事と家庭の両立が難しくなってくることなどが挙げられます。

　職場にとっても今後一層変化していく社会を切り抜けるためには、性別を問わず多様な人材が活躍することが必要不可欠となります。本計画では、管理職に必要なマネジメント能力等を付与するためのフォローを行うなど、今後も引き続き計画的な人材育成に取組むことで、管理職級にある女性職員の割合を高めることを目標とし、女性管理職の割合の向上につなげていきます。

　**目　標：令和１３年度までに、管理職級の女性職員の割合を１５．０％以上**

**にする。**

＜取組内容＞

1. 内部・外部の多様な研修機会を通して、職員本人や上司職員のキャリア形成意識を高めます。
2. 性別を問わない多様な職務機会の付与に努め、女性職員の職域拡大を進めます。
3. 早期から出産・育児・介護等による時間的制約を意識し、各役職段階や年代において十分な職務経験が積めるよう職員を配置するなど、計画的な人材育成を行います。
4. ロールモデルとなる女性職員の育成に努め、早期から管理職を目指せる環境を醸成します。

【課題２：男性の育児に関する休暇及び育児休業の取得】

　前回の特定事業主行動計画においても、男性の育児に関する休暇及び育児休業の取得を促進するべく目標を立てて取り組んできましたが、「令和２年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上にする。」「令和２年度までに配偶者出産休暇や育児参加のための休暇を取得する男性職員を1人以上にする。」このことについては、未達成でした。

　男性が育児のために一定期間、休暇や休業を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機としてとしても重要です。また、組織にとっても、子育てに理解ある職場・風土の形成等の観点から有意義なものとなります。

　さらに、男女共同参画の推進は、それ自体が重要であるだけでなく、持続可能な組織の発展のためにも不可欠なものであるといえます。

　そこで本計画では、男性が育児に関する休暇・休業を取ることの重要性を該当者に周知していくことに加え、管理職級の職員についても同様に周知していくことで、前回と同様に男性の育児に関する休暇及び育児休業の取得率を上げていくことを目標とします。目標値については、「令和１３年度までに、男性職員の育児休業取得率を３０．０％にする。」こととします。

**目　標：男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇取得率を**

**１００％にする。**

**目　標：令和１３年度までに、男性職員の育児休業取得率を３０．０％**

**以上にする。**

＜取組内容＞

1. 配偶者が出産予定である男性職員に対して、配偶者の出産に係る取得可能な休暇や、育児休業の制度を積極的に紹介します。また、育児休業期間の経済的な支援措置について、共済組合の給付金等の周知を図り、必要に応じて予測される給付金額を本人に伝え、経済的・心理的な負担の軽減に努めます。
2. 所属課長は、所属職員の育児休業の予定を把握し、育児休業取得に向けて所属内での情報共有化を図るとともに、仕事の割振りや人員配置に配慮します。加えて、育児に係る休暇を取得しない場合は、育児に積極的に関わることの重要性や意義を伝えた上で、取得への心理的後押しを促します。
3. 所属長は、育児休業中の職員に対し、適宜職場内の情報を提供するとともに、復帰間近となった職員に対しては復帰後の働き方や必要な支援についての聞き取りを行い、スムーズな職場復帰ができるよう配慮します。

５．計画の推進に向けて

　本計画を組織全体で継続的かつ効果的に推進するため、計画に示した考え方や取組みの内容について、周知を図るとともに、毎年度計画の実施状況を把握し、数値目標の達成状況を公表します。

　併せて、目標達成の状況や社会情勢の変化、職員のニーズなどを踏まえて計画内容変更の必要が生じた場合は、その都度見直すこととします。