

東吉野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4月1日

奈良県東吉野村

# 東吉野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4月1日  
東吉野村長  
東吉野村議会議長  
東吉野村教育委員会

## 1. 目的

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次代の社会を担う子どもたちが生まれ、育成される社会環境を形成するために、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」が成立し、また、女性の職業生活における活躍を着実に前進させ、豊かで活力ある社会を実現するため、女性の職業生活における活躍の推進についてその基本原則を定め、国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めた「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）」が成立しました。

本村においても少子化が進行しており、若者移住・定住施策であるクリエイティブヴィレッジ構想を推進し、若者の移住・定住を定着させると共に、少子化対策として、預かり保育や学童保育の充実、学校給食の半額助成、生後6ヶ月からの乳幼児を受け入れるこども園の開園、満18歳までの医療費の無料化などの子育て支援事業を展開しているところです。

このような状況の中、職員一人ひとりが仕事と子育てを両立できると共に、女性の職業生活における活躍を推進できるよう、職員全員が職場を挙げて支援していくため特定事業主行動計画を策定するものです。

## 2. 計画期間

本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に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第15条の規定に基づき、東吉野村長、東吉野村議会議長、東吉野村教育委員会が策定する特定事業主行動計画であり、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間の計画期間とします。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、村長部局が主体となって、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

## 4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を目指しての取り組み等

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、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、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。

### (1) 配置・育成・登用に関するもの

#### ◆採用者に占める女性比率（全職種）

	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
採用職員数	5	4	7	2	1
女性職員数	2	1	4	0	1
女性職員の割合(%)	40.0	25.0	57.1	0.0	100.0

◆職員の女性の割合（全職種：各年度4月1日現在）

	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
全職員数	59	60	64	64	64
うち女性職員	20	20	23	22	23
女性職員比率 (%)	33.9	33.3	35.9	34.4	35.9

◆管理職に占める女性職員の割合（全職種：各年度4月1日現在）

	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
管理職員数	7	7	7	7	7
うち女性職員	1	1	1	1	1
女性職員の 割合(%)	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3

採用時の男女比率に大きな開きはありませんが、性別に関わりない採用、育成、職務の機会付与と適切な評価に基づく登用を行い、令和8年度までに管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を14.3%から28%以上にします。

(2) 仕事と家庭の両立及び育児参加促進に関するもの

◆育児休業、配偶者出産休暇等の取得状況

育児休業は、女性職員では100%取得していますが、男性職員の取得率は0%であり、また、配偶者出産休暇についても規則では2日間取得できますが、取得していないのが現状です。

今後、男性職員の育児休業取得を促進し、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇についても両休暇で5日間以上取得できるよう促進します。

(3) 休暇取得の推進に関するもの

◆年次休暇の取得状況

	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	H28～R2 計
総付与日数 (A)	1,871	1,845	2,094	2,218	2,205	10,233
総取得日数 (B)	330.9	431.5	524.6	520.2	599.9	2,407.1
職員数 (C)	50	53	56	58	56	273
年次有給休暇 の取得日数が 5 日に満たない 職員数 (D)	16	20	15	18	12	81
平均取得日数 (B/C)	6.6	8.1	9.4	9.0	10.7	8.8
消化率 % (B/A)	17.7	23.4	25.1	23.5	27.2	23.5
年次有給休暇 の取得日数が 5 日に満たない 職員の割合 (D)/(C)	32.0	37.7	26.8	31.0	21.4	29.7

(注)1 職員数は、当該年の全期間を在職した一般職員（当該期間の中途に採用された職員及び退職した職員並びに当該期間中に育児休業、退職の事由がある職員を除く。）をいう。

2 総付与日数とは、当該期間の初日において各職員に付与された日数（前年からの繰越分を含む。）を全対象職員にわたって合計したものをいう。

平成 28 年から令和 2 年の 5 年間における年次休暇の平均取得日数は 8.8 日と、一人あたり 10 日未満となっています。

心身の健康の保持増進のためにも休暇は必要であり、国民の祝日や夏季休暇及び週休日等と併せた連続休暇の取得促進を図り、令和 8 年度までに一人あたり 10 日以上取得できるよう、職場内で休暇を取得しやすい体制を確保していくこと

が必要です。

## 5. おわりに

共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の家庭生活への参加促進が重要な課題です。

男性職員の育児参加のための制度は、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇、育児休業等複数ありますが、これらの制度を周知し、管理職への意識啓発、利用者の状況に応じたきめ細かい対応等を行うことが重要です。

公務の職場では両立支援制度の利用が女性職員に偏り、男性職員の利用が低い現状です。その背景には、家庭責任のために男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場の風土や性別役割分担意識があると考えられます。

男性が育児に関わることは、その本人にとって重要（その後も続く子育てに能動的に関わる契機、マネジメント力の向上、多様な価値観の醸成）であるだけでなく特定事業主にとっても、共働き世帯が増加する中で、働き方改革の推進、育児等の家庭生活に理解のある職場環境の形成に資するものであり、女性のみの問題と捉えられがちな妊娠・出産を控える職員に対する理解を広げることができません。

女性職員が仕事を通じて様々な経験や成長、経済的な自立、社会との関わり等を得ることができ、職場や地域社会において潜在化している力がより一層発揮されることと共に職員全体がこの計画の重要性を認識することを期待します。