

# 女性活躍推進法に基づく 留寿都村特定事業主行動計画

令和3年10月  
留寿都村長  
留寿都村議会議長  
留寿都村選挙管理委員会  
留寿都村代表監査委員  
留寿都村農業委員会  
留寿都村教育委員会

留寿都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19条に基づき、留寿都村長、留寿都村議会議長、留寿都選挙管理委員会、留寿都村代表監査委員、留寿都村農業委員会及び留寿都村村教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

### 1. 計画期間

法は平成28年4月1日から令和8年3月31日までの時限立法である。本計画は、後半の5年間である令和3年10月1日から令和8年3月31日までを計画期間とする。

### 2. 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、総務課が主管となり、関係部局との連携のもと、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・評価等を行うこととしている。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標達成のための取組等

法第19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）第2条に基づき、各部局において、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った。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、その達成のため、それに対する取組を実施する。

#### （1）採用した職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日時点）

年度	常勤職員	会計年度任用職員
令和2年度	66.7%	79.5%

令和2年4月1日時点における常勤職員に占める女性割合は35.2%であり、これが40.0%になるよう努めていく。

(2) 平均した勤続勤務年数の男女の差異 (令和2年4月1日時点)

(単位：年)

性別	一般行政職	保育士	保健師	看護師	技手
男	14.7	12.0	-	-	26.0
女	18.2	11.4	10.0	12.3	-

男女間における大きな差異はなく、育児休業から復帰した職員も継続して勤務できる状態にある。現状を維持するため、今後も育児休業からの復職者に対する支援を促進していく。

(3) 管理的地位にある職員と、それ以外の職員の各月の超過勤務時間と、超過勤務を命じることができる上限(月45時間)を超えて勤務した職員数 (令和2年度実績)

①管理的地位にある職員(本庁の課長相当職以上) (一人当たり、月当たり平均4.5時間)

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
平均超過勤務時間数	5.8	11.5	7.8	1.2	1.2	0.6
上限を超えた人数	0	1	0	0	0	0
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平均超過勤務時間数	2.5	5.5	1.5	7.9	3.0	5.6
上限を超えた人数	0	1	0	1	0	0

②①以外の職員(一人当たり、月当たり平均5.7時間)

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
平均超過勤務時間数	10.3	11.2	7.7	3.9	3.6	2.7
上限を超えた人数	2	3	0	0	0	0
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平均超過勤務時間数	5.3	6.3	4.9	5.8	3.0	3.5
上限を超えた人数	0	0	1	1	1	0

管理的地位にある職員と、それ以外の職員との差異はほとんどなく、超過勤務時間数も少ない傾向にある。ただし、いずれの区分においても上限を超えて勤務した職員がいることから、業務配分の見直し等を行うことにより「0人」となるようにする。

(4) 各役職段階にある職員に占める女性の割合（各年度の4月1日時点）

性別	係長相当職			課長補佐級			課長相当職		
	R 2	H31	伸び率	R 2	H31	伸び率	R 2	H31	伸び率
男	9人	10人		0人	0人		13人	12人	
女	8人	6人		2人	2人		0人	0人	
女性割合	47.1	37.5	25.5	100	100	0.0	0.0	0.0	0.0

管理的地位にある女性職員はいない状況となっており、これは、管理職昇格の対象となる年齢層の女性職員が少ないことが一因となっている。その一方で係長相当職については、男女比のバランスが良い状態となっている。

今後も、男女の差なく職員研修の機会を与えるのみでなく、現在、係長相当職にある女性を中心とした世代の育成として、女性のキャリアアップ研修なども取り入れることにより、管理的地位にある女性職員割合の状況改善に繋げていくこととする。

(5) 男女別の育児休業取得率及び取得期間（令和2年度実績）

性別	取得可能人数	取得者数	取得割合
男	4人	0人	0.0%
女	1人	1人	100.0%

女性職員の育児休業取得率は100%で、平均取得日数は303日となっている。女性の育児休業取得率については、引き続き職場環境の整備や復職支援を促進することで100%となるよう努める。

男性の育児休業取得者はいないため、職場の理解が得られるための環境整備や職員個々の意識づくりに努めることとする。

(6) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（令和2年度実績）

①配偶者出産休暇

取得可能人数	取得者数	取得割合	平均取得日数
4人	2人	50.0%	1日

②育児参加休暇

取得可能人数	取得者数	取得割合	平均取得日数
4人	0人	0.0%	0日

配偶者出産休暇の取得率は50.0%であるが、今後は取得率が100%となるよう職員に促していくとともに、取得しやすい職場環境の整備に努める。また、育児参加休暇の取得者はいないため、取得しやすい職場環境の整備に努める。

#### (7) セクシャルハラスメント等対策の整備状況

セクシャルハラスメントの防止を図るため、必要な規程の整備、研修の実施による職員の意識啓発に努める。また、職員がその能力を十分発揮できるような良好な職場環境を確保するため、相談窓口、セクシャルハラスメントに対する対応措置などを整備する。

#### 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、子育てに係る女性の負担軽減を図ること』を第一の目標とし、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・積極的に子育て支援体制づくりに取り組むことを目指している。

この目的達成のためには、各職員と各職場での現状認識が大切であり、子育てしやすい職場環境づくりのため、全職員で推進するための理解と協力を求めるものである。また、毎年度実施状況を把握して達成状況を確認し、必要に応じて順次計画の見直しをするものとする。