

姫島村における女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

令和3年3月

姫 島 村

姫島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

第1次 平成28年3月31日

第2次 令和3年3月31日

姫島村長

姫島村議会議長

姫島村教育委員会

姫島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、姫島村長、姫島村議会議長、姫島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

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、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・評価等について協議を行うこととする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

◇ 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、村長部局、議会事務局、教育委員会事務局の全部局において、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。

【1】採用の女性割合

令和2年度の新規採用職員数は2人で、そのうち女性は1人である。

職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っており、年度によって男女比は異なるが、近年、女性の採用者が増えてきている。

(単位：人)

各年度採用者	R2年度	R1年度	H30年度	H29年度	H28年度
男性	1	3	2	1	0
女性	1	1	1	0	2
合計	2	4	3	1	2

【2】継続勤務年数の割合（男女の差異）

（平均勤続年数：年）

各年度退職者	R1 年度	H30 年度	H29 年度	H28 年度	H27 年度
男性	27.8	41.9	23.6	41.8	32.6
女性	6.8	36.7	0.0	20.5	24.1
差（男－女）	21.0	5.2	23.6	21.3	8.5

【3】職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間

（単位：時間）

R1 年度	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
職員一人当たりの時間外勤務時間	3.7	0	0	6.9	0	0.8	0	0	0	0	0	0

【4】管理的地位にある職員に占める女性割合

（単位：人、％）

	R2 年度	R1 年度	H30 年度	H29 年度	H28 年度
女性管理職数	1	1	2	2	2
全管理職数	17	19	20	22	20
女性の割合	5.9%	5.3%	10.0%	9.1%	10.0%

【5】各役職段階に占める女性職員の割合

（単位：人、％）

	R2 年度	R1 年度	H30 年度	H29 年度	H28 年度
係長相当職以上の女性職員数	0	0	0	0	0
係長相当職以上の職員数（全体）	0	1	2	2	2
女性の割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

※管理職を除く。

【6】男女別の育児休業取得率

（単位：人、％）

		R1 年度	H30 年度	H29 年度	H28 年度	H27 年度
男性 育児休業	取得該当者数	2	6	4	0	10
	うち取得者数	1	0	0	0	0
	取得率	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性 育児休業	取得該当者数	4	7	1	1	9
	うち取得者数	4	7	1	1	9
	取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

【7】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

(単位：人、%)

		R1 年度	H30 年度	H29 年度	H28 年度	H27 年度
配偶者 出産 休暇	該当者数	2	6	4	0	10
	取得者数	1	5	4	0	0
	取得率	50.0%	83.3%	100.0%	0.0%	0.0%
育児 参加 休暇	該当者数	2	6	4	0	10
	取得者数	1	0	0	0	0
	取得率	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

◇ 女性職員の活躍の推進に向けた目標

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する。

なお、この目標は、村長部局、議会事務局、教育委員会事務局の全部局における共通した目標として位置付け、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【1】男性職員の育児休業取得の促進

①令和7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。

②令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得しやすいよう、育児休業等の制度について、職員への周知を徹底する。

【2】管理的地位への女性職員の登用

①令和7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年度の実績(5.9%)より14.1%以上引き上げ、20.0%以上にする。

②令和7年度までに、管理職を除く係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも令和2年度の実績(0.0%)より10.0%以上引き上げ、10.0%以上にする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、村長部局、議会事務局、教育委員会事務局における共通した取組として位置付け、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【1】男性職員の育児休業取得の促進

①令和3年度より、組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。

②令和3年度より、出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に努める。

【2】管理的地位への女性職員の登用

①令和3年度より、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

②令和3年度より、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う。