

**女性活躍推進法に基づく
高山村特定事業主行動計画**

令和3年4月

高山村長

高山村議会議長

高山村教育委員会

高山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3月31日
高山村長
高山村議会議長
高山村教育委員会

高山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、高山村長、高山村議会議長、高山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、女性活躍推進部局を総務課と定め、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・評価等について適宜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

法第19条第3項の規定に基づき、村長部局、議会事務局、教育委員会事務局において、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。

■女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

①採用した職員に占める女性職員の割合（保育職、技能労務職を除く）

	区分	採用者数	割合
平成 29 年度採用	男性	1 人	3 3. 3 %
	女性	2 人	6 6. 7 %
	計	3 人	1 0 0. 0 %
平成 30 年度採用	男性	4 人	6 6. 7 %
	女性	2 人	3 3. 3 %
	計	6 人	1 0 0. 0 %
平成 31 年度採用	男性	4 人	6 6. 7 %
	女性	2 人	3 3. 3 %
	計	6 人	1 0 0. 0 %
令和 2 年度採用	男性	0 人	0. 0 %
	女性	0 人	0. 0 %
	計	0 人	0. 0 %
令和 3 年度採用	男性	4 人	8 0. 0 %
	女性	1 人	2 0. 0 %
	計	5 人	1 0 0. 0 %
合計	男性	1 3 人	6 5. 0 %
	女性	7 人	3 5. 0 %
	合計	2 0 人	1 0 0. 0 %

※基本的には、職員採用試験における女性の割合が低く、公正な試験結果により男性を多く採用する結果となっている。

②平均した継続勤務年数の男女の差異（全職員）

	区分	退職者数	平均勤続年数
平成 28 年度～ 令和 2 年度まで	男性	2 0 人	2 8. 6 年
	女性	9 人	1 6. 6 年
		差 (男-女)	1 2. 0 年

※男性の多くは定年まで勤務している状況にある。

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

令和2年度	職員一人当たりの超過勤務時間	
	4月	4.5時間
	5月	5.7時間
	6月	7.8時間
	7月	4.7時間
	8月	4.5時間
	9月	4.7時間
	10月	3.1時間
	11月	4.1時間
	12月	4.4時間
	1月	4.8時間
	2月	4.8時間
	3月	6.2時間

※超過勤務手当を受給している全職員で算出すると、職員一人当たり10時間未満となるが、超過勤務をしている部署に偏りが強く、月50時間以上の職員は5人程度おり、全体として業務量の平準化を図る必要がある。

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和2年度	女性管理職数	全管理職数	女性の割合
	1人	21人	4.7%

※全女性の管理職は少ないが、全体的に女性職員の年齢層が低くいため、登用に至っていない。

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

令和2年度	役職段階	女性職員数	全職員数	女性の割合
	課長補佐級	0人	3人	0.0%
	係長級	2人	9人	22.2%

※全体的に女性職員の年齢層が低く、課長補佐級、係長級への登用に至っていない。

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	区分	取得率	平均取得期間
令和2年度	男性	0.0%	0.0月
	女性	100.0%	22.5月

※令和2年度中に育児休業を取得していた職員により算出。

過去に育児休業を取得した男性職員は0人という状況である。

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及び平均取得日数

	区分	取得率	平均取得日数
平成28年度～ 令和2年度まで	配偶者出産休暇	0.0%	0日
	育児参加のための休暇	0.0%	0日

※過去においても配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を取得した男性職員は0人という状況にある。

■女性職員の活躍の推進に向けた目標の設定

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、組織全体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った結果、最も大きな課題から設定した。

(1) 女性の管理職登用割合の向上

令和7年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、令和2年度の実績(4.7%)より5.3%引き上げ、職員総数に占める女性係長相当職以上の割合を10.0%以上にする。

(2) 男性の育児休業取得割合の向上

令和7年度までに、男性の育児休業取得割合を30%、取得期間を1ヶ月以上とする。

(3) 男性の配偶者出産休暇、育児参加の休暇の取得割合の向上

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割合を30%とする。

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づけ、それぞれ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設定した。

- (1) 将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、企画、財政、対外折衝、危機管理等マネジメント能力が必要とされる多様なポストへの積極的な配置を行う。
- (2) 意欲のある女性職員について、県交流職員等の派遣機会を積極的に確保する。
- (3) 管理職員を対象に、所属職員が安心して育児休業できる環境づくり等の意識改革や各職場でのマネジメント・課題検討に資する研修を実施する。
- (4) 時間外勤務を縮減するため、全庁一斉定時退庁日である毎週水曜日の「ノー残業デー」の徹底を図り、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨するとともに、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。
- (5) 男性職員の配偶者出産休暇及び産後等の期間中の育児参加休暇の取得促進についてさらなる周知徹底を図る。
- (6) 男女に偏らない事務配分等の均衡確保など、働きやすい環境を整備する。