

## 九戸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

九戸村長  
九戸村教育委員会  
九戸村議会議長  
九戸村農業委員会  
九戸村選挙管理委員会  
九戸村監査委員会

九戸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。）に基づき、九戸村長、九戸村教育委員会、九戸村議会議長、九戸村農業委員会、九戸村選挙管理委員会、九戸村監査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. 現状の分析

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、九戸村長、九戸村教育委員会、九戸村議会議長、九戸村農業委員会、九戸村選挙管理委員会、九戸村監査委員会において、一体的に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。

#### I 職業生活における機会の提供に関する実績

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合 (令和2年度)

職 種	職員数	うち女性職員数	女性の割合
事 務	4 人	0 人	0%
保育士	1 人	1 人	100%
保健師	0 人	0 人	-
計	5 人	1 人	20%

(2) 職員数に占める女性の割合 (令和2年度)

職 種	職員数	うち女性職員数	女性の割合
事 務	51 人	9 人	17.6%
保育士	10 人	7 人	70%
保健師	4 人	4 人	100%
計	65 人	20 人	30.8%

(3) 管理職に占める女性職員の割合 (令和2年4月1日、管理職手当受給者)

職員数	うち女性職員数	女性の割合
8 人	1 人	12.5%

(4) 役職段階に占める女性職員の割合 (令和2年4月1日)

職位	職員数	うち女性職員数	女性の割合	伸び率 (R2-H29年 度)
課長級	8 人 (10 人)	1 人 (3 人)	12.5% (30%)	△17.5%
課長補佐級	6 人 (12 人)	0 人 (1 人)	0% (8.3%)	△8.3%
主任級	11 人 (13 人)	6 人 (5 人)	54.5% (38.5%)	16%
主事級	35 人 (34 人)	11 人 (9 人)	31.4% (26.5%)	4.9%
主事補級	5 人 (3 人)	2 人 (2 人)	40% (66.7%)	△26.7%

( ) は、平成29年4月1日現在

(5) ハラスメント対策の整備状況 (令和2年度)

ハラスメント防止等に関する基本方針を令和2年に策定し、庁内LAN等で職員へ周知を行った。また、基本方針に基づき、総務課に相談窓口を設置した。

## II 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

(1) 平均した継続勤務年数の男女の差異（端数月切捨て）（令和2年4月1日）

男性	女性	差
16年	11年	5年

※任期付職員・再任用職員・定年退職者を除く。

(2) 育児休業取得者数（令和元年度）

職 種	令和元年度の取得者数	うち女性職員数	令和元年度中に新たに取得可能となった職員	
			男	女
事 務	—	—	4人	—
保育士	1人	1人	—	—
保健師	1人	1人	—	1人
計	2人	2人	4人	1人

(3) 男性職員の育児休業等の取得（令和元年度）

職 種	取得者数
事 務	0人
保育士	0人
保健師	0人
計	0人

(4) 超過勤務状況（令和元年度）

ア 職員の各月ごとの平均超過勤務

区分		男	女
本庁	管理職	—	—
	管理職以外	17.3時間	13.4時間
本庁以外	管理職	—	—
	管理職以外	5.9時間	5.4時間

イ 上限（45時間）を超えて勤務した職員数（実人数）

区分		男	女
本庁	管理職	—	—
	管理職以外	6人	1人
区分		男	女

本庁以外	管理職	—	—
	管理職以外	—	—

#### 4. 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み及び数値目標

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った結果、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。

#### I 職業生活における機会の提供に関する取り組み及び数値目標

##### (1) 採用した職員に占める女性の割合

令和2年度の採用者の女性割合は、20%である。

公平平等な職員の採用を実施するとともに、今後もさまざまな機会を捉えて職員の募集にかかる働きかけを行うものとする。

##### (2) 管理職及び役職段階に占める女性職員の割合

管理職における女性職員の割合は、令和2年4月1日現在12.5%であるが、育児や介護等を一因とした離職に伴い、対象となる年代の女性職員が少ないことに起因している。

職員の昇任・昇格等については、各種研修等を通じ全職員の資質の向上を図り、職員の意欲と能力の把握に努める。

##### ○担当課長級以上の女性職員の割合にかかる目標値

令和7年度までに16%（令和2年4月1日現在12.5%）

##### (3) ハラスメント対策の整備状況（令和2年度）

引き続きハラスメント防止等に関する基本方針を庁内LAN等で職員に周知し、ハラスメント防止に努める。

#### II 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する取り組み内容及び数値目標

##### (1) 平均した継続勤務年数の男女の差異

令和2年4月1日現在、男女の差異が5年となっているが、採用となった年齢なども

多様であり、一概に要因を特定することは困難であるが、結婚、出産や育児等を一因とした離職が差異に起因していることも想定される。

勤続年数の男女の均衡を図るには、相当の期間が必要であると考えられることから、ここでは数値目標は設けず、結婚、出産、育児等を理由とする離職ゼロを目標に掲げ、庁内 LAN 等により出産・育児制度の周知を図り、子育てしやすい職場環境の整備に務める。

### (2) 男性職員の育児休業等の取得

令和2年度までに、配偶者出産休暇及び育児休業を取得した男性職員は0であることから、庁内 LAN 等により休暇・休業の制度等の周知を図るとともに、職員の意識改革を進め、休暇・休業を取得しやすい雰囲気醸成に努め、令和7年度までに、男性職員の育児休業・介護休暇等の取得者を1名以上にする。

### (3) 超過勤務

令和元年度における一月当たりの上限（45時間）を超えて勤務した職員は、7人おり、年次取得日数が5日未満の職員割合が5.4%となっている。このことから、超過勤務の上限45時間を徹底するとともに、上限を超えないよう事務の配分や年次休暇を取得しやすい職場環境整備に努める。