

次世代育成支援対策推進法及び  
女性活躍推進法に基づく

## 隠岐の島町特定事業主行動計画



令和8年4月

隠 岐 の 島 町  
隠 岐 の 島 町 議 会  
隠岐の島町選挙管理委員会  
隠 岐 の 島 町 監 査 委 員  
隠 岐 の 島 町 農 業 委 員 会  
隠 岐 の 島 町 教 育 委 員 会  
隠 岐 の 島 町 公 営 企 業

# ～ 目 次 ～

I. 序論	
1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画策定にあたっての横断的な視点	2
II. 計画期間および推進体制	
1. 計画期間	3
2. 推進体制	3
III. 隠岐の島町の現状	
<b>仕事と家庭の両立及び継続就業の状況</b>	
①男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	4
②男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況	5
③離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女割合	6
<b>時間外勤務の状況</b>	
①職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数	7
<b>女性職員の活躍推進に関する状況</b>	
①ハラスメント対策の整備状況	8
②採用した職員に占める女性職員の割合	8
③管理職に占める女性職員の割合	9
④各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率	9
IV. 具体的な取組内容	
1. 働きやすい職場づくりと仕事と家庭の両立	10 - 14
2. 女性職員の活躍推進	14 - 15
V. 状況把握項目及び目標値設定	16
VI. 進捗状況の公表	17

# I. 序論

## 1. 計画策定の趣旨

急速な少子化の進行、家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次世代を担う子供が健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）」が制定されました。

この法律に基づき、本町では、平成 17 年度から「次世代育成支援対策推進法に基づく隠岐の島町特定事業主行動計画」を策定し、5 年ごとに計画の見直しを行いながら職員が仕事と家庭を両立させ、職場においてその能力を十分に発揮できる働きやすい職場づくりに取り組んできました。

また、女性はその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍する社会を実現することを目的として、平成 27 年 8 月に「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「女性活躍推進法」という。）が、令和 8 年 3 月 31 日までの 10 年間の時限立法として制定されました。

この法律に基づき、本町では、平成 28 年度から「女性活躍推進法に基づく隠岐の島町特定事業主行動計画」を策定し、職業生活における女性活躍に向けた各種施策に取り組んできました。

この度、両計画の見直しを機に、それぞれの取組をより効果的に推進するため、個別に策定していた計画を統合し、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定することとしました。今後も計画に基づき、全ての職員がそれぞれの生活状況に応じて、仕事と家庭を両立し、個性と能力を発揮できる、誰もが働きやすく働きがいを実感できる職場の実現に向けて一層取組を進め、町民サービスの向上に努めてまいります。

## 2. 計画策定にあたっての横断的な視点

### (1)性の多様性の尊重

性的指向・性自認（性同一性）に関することについては、多様性に寛容な社会の実現に向け、令和 5 年施行の「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」に基づいて、知識の普及や相談体制の整備等に努めることが求められています。性別にかかわらず誰もが、それぞれの個性と能力を発揮し対等に参画できる社会の実現に向けて、本計画においても性の多様

性を尊重することが重要です。

## (2)SDGsの推進

隠岐の島町は、国際社会全体の目標である「持続可能な開発目標=SDGs」の「誰一人取り残さない」という理念を共有しながら、施策に取り組んでいきます。ゴール5「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」は、女性の活躍を推進する本計画の施策の方向性とも重なっており、本計画の施策を着実に進めていくことが、SDGsの推進につながるものと考えます。

## Ⅱ. 計画期間および推進体制

### 1. 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間を本計画の実施期間とします。

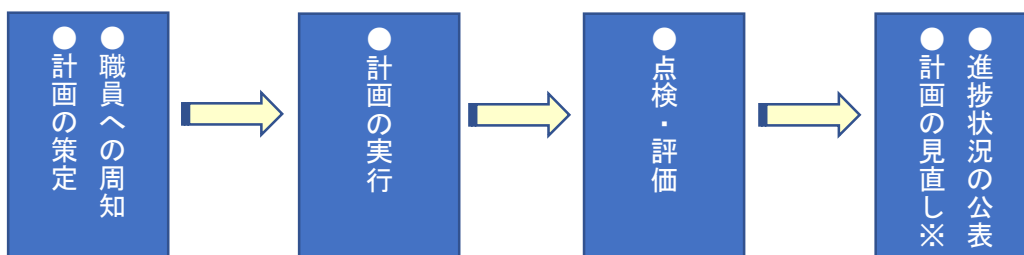
※次世代育成支援対策推進法は令和6年度の法改正により令和16年度まで期限延長され、女性活躍推進法についても令和7年度の法改正により令和17年度まで期限延長されました。今後も本計画期間中に改正の必要が生じた場合には、随時見直しを行います。

### 2. 推進体制

本町では、組織全体で継続的に両法に基づく計画を推進していくために、「特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、取組の実施状況等について毎年1回点検・評価を行い、必要に応じて見直しを図るPDCAサイクルを確立します。

また、点検・評価の結果については、全職員への周知及び公表を行い、全庁あげて目的達成に向けた取組を推進します。

#### ●推進体制のイメージ図



※計画の見直しは必要に応じ行うこととします。

### Ⅲ. 隠岐の島町の現状

#### 仕事と家庭の両立及び継続就業の状況

##### ①男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

現 状	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和11年度までに、男性職員の育児休業取得率を100%とする目標値を設定しましたが、令和7年度においても100%を下回り、目標値には届きませんでした。</li> <li>・男性職員が育児休業を取得する割合は増加傾向にあるとはいえ、取得期間を含め十分とはいえない状況にあります。職員に対して育児休業の制度等について周知を徹底し、休暇を取得しやすい職場づくりをより一層推進していく必要があります。</li> </ul>
-----	---

##### ■男女別の育児休業取得率 ( )は人数

年 度	男 性	女 性	全 体
令和3年度	0% (0/4)	100% (3/3)	43% (3/7)
令和4年度	50% (2/4)	100% (5/5)	78% (7/9)
令和5年度	29% (2/7)	100% (8/8)	67% (10/15)
令和6年度	25% (1/4)	100% (14/14)	83% (15/18)
令和7年度	63% (5/8)	100% (6/6)	79% (11/14)

※休暇取得の開始日の年度を基準とします。

##### ■男女別の育児休業取得期間の分布状況 (令和7年度) ( )は人数

区分		男 性	女 性	
内	半年未満	2週間未満	0% (0/5)	
		2週間以上1月未満	40% (2/5)	
		1月以上半年未満	60% (3/5)	
訳	半年以上1年未満	0% (0/5)	50% (3/6)	
		1年以上1年半未満	0% (0/5)	50% (3/6)
		1年半以上2年未満	0% (0/5)	0% (0/6)
		2年以上	0% (0/5)	0% (0/6)

※休暇取得の開始日の年度を基準とします。

## ②男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況

現 状	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年度、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率を100%とする目標値を設定しましたが、各年度共に100%を下回り、目標値には届きませんでした。</li> <li>・男性職員が当然に配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得できる職場環境となるよう、より一層職場研修や制度の周知など積極的に取り組んでいく必要があります。</li> </ul>
-----	---

### ■男性職員の配偶者出産休暇の取得率

年 度	人 数	割 合
令和 3 年度	4 (4)	100%
令和 4 年度	3 (4)	75%
令和 5 年度	4 (7)	57%
令和 6 年度	3 (4)	75%
令和 7 年度	8 (8)	100%

※( )は対象者 ※休暇取得の開始日の年度を基準とします。

### ■育児参加のための休暇の取得率

年 度	人 数	割 合
令和 3 年度	3 (4)	75%
令和 4 年度	3 (4)	75%
令和 5 年度	3 (7)	43%
令和 6 年度	2 (4)	50%
令和 7 年度	5 (8)	63%

### ■男性職員の配偶者出産休暇取得日数の分布

区分	分布率
1日	12% (1/8)
2日	0% (0/8)
3日	88% (7/8)

※取得日数の分布は令和7年度の数値です。

※( )は対象者 ※休暇取得の開始日の年度を基準とします。

※男性職員の配偶者出産休暇：3日が上限 ※育児参加のための休暇：5日が上限

### ■育児参加のための休暇取得日数の分布

区分	分布率
1日	20% (1/5)
2日以上5日未満	20% (1/5)
5日	60% (3/5)

### ③離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女割合

現 状	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己都合による離職率は女性職員が若干高いものの、男性職員との極端な差異は認められません。</li> <li>・年代別では、男性・女性職員共に50歳以上の離職割合が高くなっていますが、女性職員では若年層の離職が多くなる傾向があります。</li> </ul>
-----	---

#### ■離職率の男女の差異

年 度	職員数			離職者数			離職率		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
令和 3 年度	158	113	271	7	7	14	4.4	6.2	5.2
令和 4 年度	155	116	271	7	6	13	4.5	5.2	4.8
令和 5 年度	158	116	274	4	8	12	2.5	6.9	4.4
令和 6 年度	159	116	275	4	2	6	2.5	1.7	2.2
令和 7 年度	159	120	279	7	2	9	4.4	1.6	3.2

※職員数は診療所の医師を除きます。

#### ■離職者の年代別男女割合（令和3年度から令和7年度）（ ）は人数

年 度	離職率	
	男性	女性
30歳以下	3% (1/29)	4% (1/25)
30歳～39歳	0% (0/29)	12% (3/25)
40歳～49歳	0% (0/29)	8% (2/25)
50歳～59歳	31% (9/29)	32% (8/25)
60歳以上	66% (19/29)	44% (11/25)

※職員数は診療所の医師を除く、令和3年度から令和7年度の平均値としています。

## 時間外勤務の状況

### ①職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

現 状	<p>・令和7年度の職員一人あたりの月平均時間外勤務数は7.4時間と、令和6年度(8.6時間)より減少しました。一方で超過勤務の上限を超えた職員数については増加しています。</p> <p>・平均超過勤務時間が長い部署では、柔軟な働き方や年次休暇が取りにくい職場環境に陥ることが懸念されており、適正な人員配置や職場内の業務の平準化を更に図っていくことが必要です。</p>
-----	--

### ■職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

#### ●全体(令和7年度) ※対象職員数240名(管理職を除く)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
平均時間数	11	7	8	13	5	5	4	6	4	6	12	8	89h
45時間超え職員数	10	6	7	9	4	2	2	3	2	5	5	8	63人
45時間超職員月平均時間													57h

#### ●本庁(令和7年度) ※対象職員数151名(管理職を除く)

平均時間数	14	9	11	17	6	6	5	7	5	7	16	10	113h
45時間超え職員数	10	6	6	9	4	2	2	3	1	5	5	8	61人

#### ●出先機関・施設(令和7年度) ※対象職員数89名(管理職を除く)

平均時間数	5	3	5	6	3	3	3	4	3	3	5	4	47h
45時間超え職員数	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2人
45時間超職員月平均時間													47h

### ■超過勤務の状況(令和3年度から令和7年度) ※管理職を除く

年 度	月平均時間数	45時間超え職員数
令和3年度	8.7h	34人
令和4年度	9.4h	19人
令和5年度	7.7h	22人
令和6年度	8.6h	21人
令和7年度	7.4h	26人

※45時間超え職員数は、実数にて計上しています。

## 女性職員の活躍推進に関する状況

### ①ハラスメント対策の整備状況

現 状	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談窓口を設置（総務課職員係）し、令和7年度には各種ハラスメントへの対応方法も含めたマニュアルの整備を行いました。今後は更に職員への周知徹底を図り、全てのハラスメントの防止を進めていく必要があります。</li> <li>・また、被害防止の観点で行う研修会なども積極的に行い、ハラスメントについて、全ての職員が正しく理解する必要があります。</li> </ul>
-----	--

### ②採用した職員に占める女性職員の割合

現 状	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年度や職種により女性職員の割合は異なっていますが、直近5年間の平均値は46%（採用67名に対し女性職員31名）となっており、女性の人材確保は進んでいるものと考えられます。</li> </ul>
-----	--

#### ■採用した職員に占める女性職員の割合（ ）は採用総数

年 度	人 数	割 合
令和3年度	4（15）	27%
令和4年度	10（14）	71%
令和5年度	6（16）	38%
令和6年度	6（10）	60%
令和7年度	5（12）	42%
合 計	31（67）	46%

※数値は、年度ごとの4月1日に採用した職員数です。  
 ※採用した職員は専門職を含みます。

#### ■応募者に占める女性職員の割合（ ）は応募総数

年 度	人 数	割 合
令和3年度	20（45）	44%
令和4年度	10（29）	34%
令和5年度	13（26）	50%
令和6年度	11（26）	42%
令和7年度	14（30）	47%
合 計	68（156）	44%

※応募者は専門職を含みます。

### ③管理職に占める女性職員の割合

現 状	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和11年度までに、管理職における女性職員の割合を15%以上とする目標値を設定しましたが、令和7年度においては、令和6年度の7.7%を下回っており、目標値には届きませんでした。</li> <li>・女性職員の割合は増加傾向にあるものの、管理職への女性の登用は、いまだ十分とはいえない状況にあります。人事評価制度等を効果的に活用し、能力主義と適材適所を基本としながら、女性職員の管理職への登用を積極的に進めていく必要があります。</li> </ul>
-----	--

#### ■管理職に占める女性職員の割合 ( )は総数

年 度	人 数	割 合
令和3年度	2 (26)	7.7%
令和4年度	2 (26)	7.7%
令和5年度	2 (26)	7.7%
令和6年度	2 (26)	7.7%
令和7年度	2 (27)	7.4%

※数値は、年度ごとの4月1日現在のものです。

### ④各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

現 状	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和11年度までに課長補佐・係長級における女性職員の割合を40%以上とする目標を設定しました。令和7年度においても36.8%と徐々に伸びてはいますが、目標値には届きませんでした。</li> <li>・引き続き、人事評価制度の活用や各種研修の受講機会の提供、仕事と家庭が両立できる職場環境を確保した上で、多様なポストへ女性職員を配置することにより、人材の育成を図り、女性職員の管理監督職への登用をより一層積極的に進めていく必要があります。</li> </ul>
-----	---

#### ■各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率 ( )は総数

各役職	令和2年度		令和7年度		5年間の 伸び率%
	人 数	割 合	人 数	割 合	
課 長 級	2 (26)	7.7%	2 (27)	7.4%	▲0.3
課長補佐・係長級	21 (61)	34.4%	25 (68)	36.8%	2.4
一 般 職	75 (153)	49.0%	78 (159)	49.1%	0.1

※現業職員は除いた正規の職員数です。

## IV. 具体的な取組内容

### 1. 働きやすい職場づくりと仕事と家庭の両立

#### 育児に関する休暇等を取得しやすい職場環境の整備及び職員への周知

##### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

《人事担当課長》

- ◆母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。

《所属長》

- ◆妊娠中の職員の健康管理や安全を確保するため、本人の意向を確認して、必要時は業務分担の見直しを行い、超過勤務の命令にあたっては、本人の体調を確認して行います（妊娠中の職員が請求した場合は、超過勤務を命令してはなりません）。

##### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

《人事担当課長・所属長》

- ◆父親が子供の出生時に3日間の休暇を取得できるようにし、特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

##### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

###### ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

《人事担当課長》

- ◆育児休業や育児参加休暇等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図ります。
- ◆妊娠・出産を申し出た職員に対し、育児休業等の取得手続や、経済的な支援等について情報提供及び説明を行うとともに、仕事と育児の両立に関する個別の意向を聴取し、その意向に配慮します。

###### イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

《人事担当課長・所属長》

- ◆育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。
- ◆課長会等の場において、人事担当課長から定期的に育児休業等の制度の趣旨

を徹底させ、職場の意識改革を行います。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

《人事担当課長・所属長》

- ◆育児休業中の職員に対して、休業期間中の行政改革や組織の改編等の情報提供を行うとともに、自己申告書等により職員の状況把握に努めます（職場復帰の際には、自己申告書の内容に配慮します）。
- ◆復職時には、必要に応じ所属長から休業期間中の業務の変更点・状況伝達等の職場研修を行います。

エ 育児休業に伴う代替要員の確保

《人事担当課長》

- ◆課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

オ 柔軟な働き方の実現

《人事担当課長》

- ◆小学校就学前の子を養育する職員を対象に、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ、対象となる職員への個別の周知および意向確認を行います。

カ 人事異動における配慮

《人事担当課長》

- ◆子育ての状況に応じた職場環境にするために、自己申告書等によって職員の状況や希望を把握し、これを参考に職場配置を行います。

キ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

《人事担当課長》

- ◆キャリアアップのため各種研修への積極的な参加を促進します。

ク その他

《所属長》

- ◆早出・遅出勤務を行っている職場において、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振るよう努めます。

## 時間外勤務の縮減

### ア 一斉定時退庁日等の実施

#### 《人事担当課長・所属長》

- ◆毎週水曜日を定時退庁日（ノー残業デー）とし、電子メール等による周知の徹底を図ります。

#### 《所属長》

- ◆巡回指導による定時退庁の実施徹底を図るとともに、定時退庁の率先垂範を行います。

### イ 事務の簡素合理化の推進

#### 《所属長》

- ◆新たな事務事業を実施する場合には、目的・効果・必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の事務事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。また、既存の事務事業についても再度見直し、整理合理化を図ります。

#### 《職員》

- ◆会議・打合せの連絡は極力電子メールを活用し、会議資料の事前配布等により、会議時間を短くするなど効率的に事務を行います。

### ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

#### 《人事担当課長》

- ◆部署ごとの超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い職場の所属長に対しヒアリングを行い、必要な措置を行うよう注意喚起するとともに、職員組合にも要請します。また、超過勤務縮減のため、イベント動員のルールづくりを行います。

#### 《所属長》

- ◆超過勤務の上限を1箇月45時間、年間360時間とし、36協定で定めた時間を超えて超過勤務命令を行う場合は、該当職員から超過勤務の緊急性の確認、仕事の配分調整等を行い、超過勤務を縮減させます。また、時間外勤務は、所属長の命令で実施させることを徹底します。

### エ その他

#### 《人事担当課長》

- ◆小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

## 年次有給休暇等の取得促進

### ア 年次休暇の取得の促進

《人事担当課長》

- ◆年間 20 日の年次休暇取得を促進し、9 月末までに取得日数が 5 日未満の職員に対して、所属長及び職員組合と協力し計画的な取得を促します。

《所属長》

- ◆安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

### イ 連続休暇等の取得の促進

《所属長》

- ◆国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

### ウ 子供の看護の特別休暇や保育所・学校事業参加のための休暇の取得促進

《所属長》

- ◆子供の看護休暇や学校行事・予防接種等における特別休暇制度を周知し、より幅広い職員が各種休暇を効果的に取得できるよう図ります。

## ハラスメント対策の整備

《人事担当課長》

- ◆男女を問わず、ハラスメントの相談がしやすい体制を整備します。また、相談窓口担当者が相談を受けた後に、適切な対応を取るための対応マニュアル等を整備し、職員への周知の徹底を図ります。
- ◆多様な受講方法による研修を随時実施し、ハラスメントに対する職員の理解を深めます。

## 子育てバリアフリーの促進

《施設管理者》

- ◆外部からの来庁者の多い施設において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等に努めます。

## 子供・子育てに関する地域貢献活動

### ア 子供の体験活動等の支援

《人事担当課長》

- ◆地域ぐるみの子育て環境づくりの推進のため、スポーツや文化活動など、子供・子育てに関する活動等へ職員の参加を促していきます。

#### イ 安全で安心して子供を育てられる環境の整備

《人事担当課長》

- ◆子供を安全な環境で、安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止の活動等へ職員の参加を促していきます。

### 子供とふれあう機会の充実

《人事担当課長》

- ◆運動会等のレクリエーション活動の実施にあたっては、子供を含めた家族全員が参加できるように計画します。

## 2. 女性職員の活躍推進

### 職員採用

《人事担当課長》

- ◆女性の受験者数の拡大を図るため、女性が活躍できる職場であることを広報誌やホームページ等で広く周知します。
- ◆アンコンシャス・バイアスをできる限り取り除くため、採用面接時の面接官に女性の登用を検討します。

### 係長職以上の役職への女性職員の登用

《人事担当課長》

- ◆能力主義と適材適所を基本としながら、これまで以上に女性職員の係長・課長補佐・管理職への登用を積極的に進めていきます。
- ◆女性職員が出産・子育てを経ながらキャリア形成を培うことができるよう、これまで配置がなされていなかった部署への、初期キャリアでの配置についても検討し、幅広い業務を担当できるような人員配置に努めます。  
また、女性職員がそれぞれのライフステージにおいて能力が発揮できるよう研修への参加等を通じて、キャリア形成支援と意欲の向上を図ります。
- ◆男女を問わず、公平・公正な人事評価や人事管理を行い、育児休業の取得等が昇給や昇格に直接影響しない制度を構築します。

## 職場における女性の健康支援

《人事担当課長》

- ◆女性が働きやすい職場環境を整備するため、女性の健康上の特性について理解を深める研修・啓発等の取組を促進します。
- ◆女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる休暇制度、柔軟な働き方を可能とする制度等の制定に努めます。
- ◆女性が健康上の課題を相談しやすい体制等の整備に努めます。

## V. 状況把握項目及び目標値設定

行動計画を策定するための基礎となる「状況把握項目」について、次世代育成支援対策推進法、及び女性活躍推進法の改正内容や内閣府の指針などを踏まえ、前計画と同様に8項目を設定します。

また、数値目標については、前計画において目標達成できなかった4項目に、次世代育成支援対策推進法の改正により義務づけられた1項目、及びハラスメント対策の整備状況を加えた計6項目について設定することとします。

※詳細については、令和2年度3月版「女性活躍推進法特定事業主行動計画の策定等に関するガイドブック（内閣府男女共同参画局）」を参考にした。

状況把握項目		令和6年度 実績	令和7年度 実績	令和11年度 目標
①	ハラスメント対策の整備状況	一部整備済	整備済	整備する
②	採用した職員に占める女性職員の割合	—	—	—
③	管理職に占める女性職員の割合	7.7%	7.4%	15.0%
④	課長補佐・係長職にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率	35.3%	36.8%	40.0%
⑤	職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数 (目標値：職員一人あたりの年間平均超過勤務時間)	8.6時間	7.4時間	削減する
⑥	男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況 (目標値：男性職員の育児休業取得率)	25.0%	63.0%	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の取得率並びに合計取得日数の分布状況 (目標値：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)	75.0% 50.0%	100.0% 63.0%	100.0% 100.0%
⑧	離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女割合	—	—	—

## Ⅵ. 進捗状況の公表

次世代育成支援対策推進法第19条並びに女性活躍推進法第19条及び第21条の規定に基づき、「数値目標を設定した項目の進捗状況」及び「取組の実績」を隠岐の島町ホームページ等で公表します。

