

女性活躍推進法に基づく
第二次隠岐の島町特定事業主行動計画



令和3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. 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画との関係	1
3. 計画策定にあたっての横断的な視点	2

II. 第一次行動計画の取組結果

1. 女性職員の管理職登用	3
2. 男性職員の子育て参加	4

III. 第二次行動計画の取組内容

1. 計画期間	5
2. 推進体制	5
3. 状況把握項目の設定	6
4. 状況把握項目の現状及び取組内容	7

職業生活における機会の提供に関する項目

(1) セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況	7
(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	10

職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する項目

(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	11
(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	12
(3) 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	13
(4) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女割合	14
5. 計画の公表	15

I. 序論

1. 計画策定の趣旨

女性が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。

この法律により地方公共団体は、特定事業主として女性活躍推進の取組を総合的・効果的に実施できるよう「特定事業主行動計画」の策定・公表が義務付けられ、本町においては、平成 28 年度から令和 2 年度の 5 年間を計画期間とする「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（第一次）」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。

本計画は、第一次計画期間の終了に伴い、計画の達成状況や課題などを検証したうえで、今後さらなる女性の職業生活における活躍を推進するため、「第二次隠岐の島町特定事業主行動計画」を策定しました。

また、「第二次隠岐の島町特定事業主行動計画」の策定にあたっては、令和元年の女性活躍推進法の改正に基づき、より実効性の高い行動計画になるよう、状況把握項目の見直しや拡充等を行いました。

2. 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画との関係

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、次世代を担う子どもが健やかに生まれ、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、令和 2 年度から令和 6 年度までの 5 年間を計画期間とする「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、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いるところです。

本計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、子育てしやすい環境の整備や超過勤務の縮減、休暇取得の促進など、取り組む内容が重なる内容もありますが、両計画ともに、全ての職員が仕事と家庭が両立できる職場環境づくりを目指していることから、互いに連携を図りながら、それぞれの計画に取り組んでいくこ

とします。

このことを踏まえ、「女性活躍推進法に基づく第二次特定事業主行動計画」の期間は、「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」の計画期間最終年と合わせて、令和6年度までの4年間とし、次期計画の策定時には、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と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一体化した計画とする予定です。

3. 計画策定にあたっての横断的な視点

(1)新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症の拡大は、雇用環境の悪化やDVの深刻化、固定的な性別の役割分担意識に基づく家庭生活への負担増など、平時からの諸課題が顕在化し、女性の生活に負の影響をもたらしています。一方で、男女ともに働き方の可能性が広がるテレワークの拡大など、女性活躍社会の形成に向けた契機となり得る状況があり、こうした社会変化を踏まえながら、感染拡大の状況に応じて弾力的に対応していく必要があります。

(2)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、現在幅広く議論が行われており、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。

(3)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．第一次行動計画の取組結果

1．女性職員の管理職登用

(1)取組目的

女性職員を管理職に積極的に登用します。

(2)数値目標

令和2年度末までに全管理職における女性の割合を2倍以上にします。

(平28年度4月現在の女性管理職の割合3.7%)

【取組結果】

令和2年度末の管理職の女性職員の割合は7.7%となり、平成28年度の3.7%と比較して2倍以上となりました。

【課題分析】

目標値は達成したものの、管理職に占める女性職員の割合は依然として低い状況にあります。

今後は、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、女性職員の係長職や管理職への登用を積極的に進める必要があります。

■管理職に占める女性職員の割合 ()は総数

年 度	人 数	割 合
平成28年度	1 (27)	3.7%
平成29年度	1 (27)	3.7%
平成30年度	1 (27)	3.7%
令和元年度	2 (27)	7.4%
令和2年度	2 (26)	7.7%

※数値は、年度ごとの4月1日現在のものです。

2. 男性職員の子育て参加

(1)取組目的

男性職員も積極的に子育てに参加します。

(2)数値目標

令和2年度末までに出産補助休暇を取得する割合を100%に、育児参加のための休暇を取得する割合を50%にします。

【取組結果】

令和2年度の「出産補助休暇を取得する割合100%」は、取得可能者3人すべてが取得したことにより達成しました。しかしながら、「育児参加のための休暇を取得する割合50%」は、取得者がおらず達成できませんでした。

【課題分析】

育児参加のための休暇を取得する割合が低い結果となった要因としては、管理職をはじめ職員への休暇制度の周知不足や、男性職員の育児参加への意識不足等が考えられます。

今後は、積極的な育児参加に向けて、管理職員を対象とした研修の開催や、職員に対して制度の周知を徹底するなど、休暇を取得しやすい職場環境を進めていく必要があります。

■男性職員の配偶者出産補助休暇取得率（ ）は対象者

年 度	人 数	割 合
平成28年度	2（2）	100%
平成29年度	0（1）	0%
平成30年度	2（3）	67%
令和元年度	2（4）	50%
令和2年度	3（3）	100%

※数値は、対象年度中に申請した職員数です。

Ⅲ. 第二次行動計画の取組内容

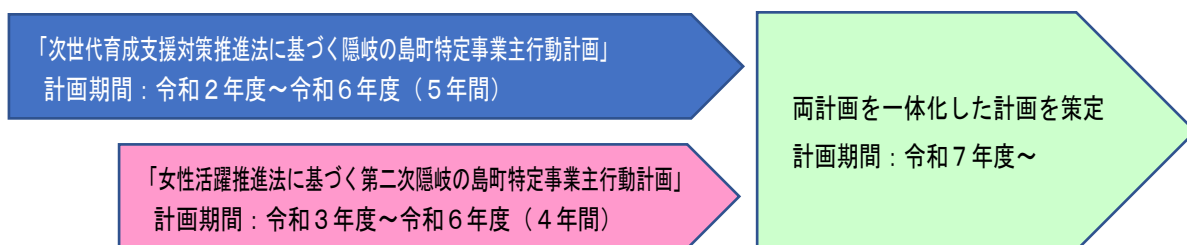
1. 計画期間

令和3年度から令和6年度までの4年間を第二次行動計画の実施期間とします。

女性活躍推進法は平成28年度から令和7年度までの時限立法ですが、「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」の計画期間最終年と合わせて、令和6年度までの4年間としました。

また、次期計画の策定時には、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と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一体化した計画とする予定です。

●計画期間のイメージ図

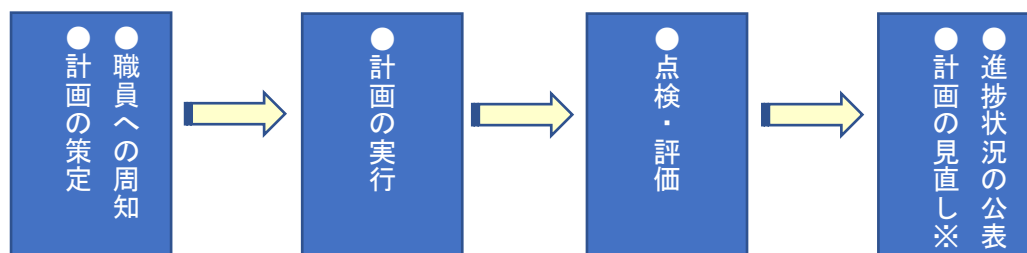


2. 推進体制

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進していくために、「隠岐の島町女性活躍に関する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、全ての職員に周知し、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。

3. 状況把握項目の設定

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、令和元年の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、8の項目を設定します。

同様に、数値目標については、状況把握項目を「職業生活における機会の提供に関する項目」と「職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する項目」の2区分に分類し、それぞれの区分から2項目に関する数値目標を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。

区 分	状 況 把 握 事 項		目 標 値 設 定
職業生活における機会の提供	(1)	セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況	
	(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	○
	(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	○
職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備	(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	
	(2)	男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	○
	(3)	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	○
	(4)	離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女割合	

4. 状況把握項目の現状及び取組内容

職業生活における機会の提供に関する項目

項目(1) セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

状況把握	・相談窓口は設置（総務課職員係）しているものの、職員への周知が十分とはいえない状況にあることから、相談に対しての対応方法も含めたマニュアル等を整備する必要があります。 ・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。
取組内容	・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。 ・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（オンライン参加等）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。
目標値設定	—

項目(2) 採用した職員に占める女性職員の割合

状況把握	・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50%（採用54名に対し女性職員27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。
取組内容	・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。
目標値設定	—

※アンコンシャス・バイアス：過去の経験や周りの環境などから、自分自身では気付かないうちに身に付いたものの見方や捉え方の偏り

■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
平成28年度	7（10）	70%
平成29年度	4（9）	44%
平成30年度	9（14）	64%
令和元年度	5（11）	45%
令和2年度	2（10）	20%
合 計	27（54）	50%

※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
平成28年度	13（32）	41%
平成29年度	13（36）	36%
平成30年度	21（46）	51%
令和元年度	13（41）	32%
令和2年度	4（25）	16%
合 計	64（180）	36%

※応募者は専門職を含みます。

項目(3) 管理職に占める女性職員の割合

状況把握	・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。
取組内容	・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管理職への登用を積極的に進めていきます。
目標値設定	・令和6年度までに、管理職における女性職員の割合を、令和2年度の実績（7.7%）より7.3%以上引き上げ、15%以上にします。

■管理職に占める女性職員の割合 ※再掲 ()は総数

年 度	人 数	割 合
平成28年度	1 (27)	3.7%
平成29年度	1 (27)	3.7%
平成30年度	1 (27)	3.7%
令和元年度	2 (27)	7.4%
令和2年度	2 (26)	7.7%

※数値は、年度ごとの4月1日現在のものです。

◎目標値

	令和2年度 実績	令和6年度 目標	増減
管理職に占める 女性職員の割合	7.7%	15.0%	+7.3%

項目(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

状況把握	・平成28年度に比較して、課長級及び、一般職における女性職員の割合は増加傾向にありますが、課長補佐・係長級の割合はわずかに減少しています。 ・女性職員が配置されていない、もしくは少ない部署が散見されることから、初期キャリアにおいて、幅広い業務を担当できるような人事配置が必要と考えられます。
取組内容	・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な人員配置に努めます。
目標値設定	・令和6年度までに、課長補佐・係長級における女性職員の割合を、令和2年度の実績(34.4%)より5.6%以上引き上げ、40%以上にします。

■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	平成28年度		令和2年度		4年間の 伸び率%
	人 数	割合	人 数	割合	
課 長 級	1 (27)	3.7%	2 (26)	7.7%	3.0
課長補佐・係長級	21 (60)	35.0%	21 (61)	34.4%	▲0.6
一 般 職	69 (149)	46.3%	75 (153)	49.0%	2.7

※現業職員は除いた正規の職員数です。

◎目標値

	令和2年度 実績	令和6年度 目標	増減
課長補佐・係長職に占める女性職員の割合	34.4%	40.0%	+5.6%

職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する項目

項目(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

状況把握	・職員一人あたりの月平均時間外勤務は全体で5.3時間となり、比較的小さい状況にあるものの、超過勤務の上限を超えた職員がいる部署が散見されます。(令和2年度は8月豪雨災害・役場新庁舎への移転関連の業務が主な原因と考えられます。) ・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ます。
取組内容	・「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」に基づき各種取組を進めており、今後も様々な視点から超過勤務時間の削減を図っていきます。 ・常時における適正な人員配置及び、災害等の突発的に生じる事案に対応できるよう柔軟な人員配置に努めます。 ・管理職が就業管理システム及びグループウェア等を活用して、所属職員の業務状況やスケジュールを把握し、職場内の業務の平準化を図ります。
目標値設定	—

■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2年度） ※対象職員数 241 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	5	4	3	3	6	6	9	6	7	4	4	7	64h
45時間超え職員数	1	1	0	0	6	5	12	6	5	1	1	8	46人
45時間超職員数月平均時間													64h

●本庁（令和2年度） ※対象職員数 154 名（管理職を除く）

平均時間数	7	6	4	3	8	8	13	8	9	5	6	10	87h
45時間超え職員数	1	1	0	0	6	5	12	6	5	1	1	8	46人
45時間超職員数月平均時間													64h

●出先機関・施設（令和2年度） ※対象職員数 87 名（管理職を除く）

平均時間数	1	1	1	1	3	1	3	2	4	2	1	2	22h
45時間超え職員数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0人
45時間超職員数月平均時間													0h

●管理職（令和2年度） ※対象数 25 名（医師・派遣職員を除く）

平均時間数	1	1	0	0	5	2	4	4	1	3	2	0	23
45時間超え職員数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0人
45時間超職員数月平均時間													0h

※令和2年度の本庁及び出先機関・施設の職員数については、役場新庁舎移転後の人数を計上しています。

項目(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

状況把握	・男性職員が育児休暇を取得する割合は増加傾向にあるものの、取得期間を含め十分とはいえない状況にあります。
取組内容	・男性職員の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象とした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。 ・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推進します。
目標値設定	・令和6年度までに、男性職員の育児休業取得率を100%にします。

■男女別の育児休業取得率 ()は人数

年 度	男 性	女 性	全 体
平成28年度	0% (0/3)	100% (1/1)	25% (1/4)
平成29年度	0% (0/1)	0% (0/0)	0% (0/1)
平成30年度	0% (0/2)	100% (4/4)	67% (4/6)
令和元年度	25% (1/4)	100% (1/1)	40% (2/5)
令和2年度	33% (1/3)	100% (5/5)	75% (6/8)

※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2年度) ()は人数

区 分			男 性	女 性
内 訳	半 年 未 満	2週間未満	100% (1/1)	0% (0/0)
		2週間以上1月未満	0% (0/0)	0% (0/0)
		1月以上半年未満	0% (0/0)	0% (0/0)
	半年以上1年未満		0% (0/0)	80% (4/5)
	1年以上1年半未満		0% (0/0)	20% (1/5)
	1年半以上2年未満		0% (0/0)	0% (0/0)
	2年以上		0% (0/0)	0% (0/0)

※休暇取得の開始日の年度を基準とします。

◎目標値

	令和2年度 実績	令和6年度 目標	増減
男性職員の 育児休暇取得率	33%	100%	+67%

項目(3) 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

状況把握	・配偶者出産休暇を取得する割合は概ね高い傾向にあり、制度の活用が定着してきていますが、取得した日数が短い状況が伺えます。 ・一方、育児参加のための休暇の取得率は5年間を通じて0%となっています。
取組内容	・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、職場研修や制度の周知など積極的に取組を進めます。
目標値設定	・毎年度、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の使用率を100%にします。

■男性職員の配偶者出産休暇の取得率

年 度	人 数	割 合
平成28年度	2 (2)	100%
平成29年度	0 (1)	0%
平成30年度	2 (3)	67%
令和元年度	2 (4)	50%
令和2年度	3 (3)	100%

■育児参加のための休暇の取得率

年 度	人 数	割 合
平成28年度	0 (2)	0%
平成29年度	0 (1)	0%
平成30年度	0 (3)	0%
令和元年度	0 (4)	0%
令和2年度	0 (3)	0%

※()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取得日数の分布

区分	分布率
1日	67% (2/3)
2日	0% (0/3)
3日	33% (1/3)

■育児参加のための休暇取得日数の分布

区分	分布率
1日	0% (0/3)
2日以上5日未満	0% (0/3)
5日	0% (0/3)

※取得日数の分布は令和2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

◎目標値

	令和2年度 実績	令和6年度 目標
男性職員の配偶者出産休暇の使用率	100%	100%
育児参加のための休暇使用率	0%	100%

項目(4) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女割合

状況把握	・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。 ・年代別では、男性・女性職員ともに50歳代の離職が多くなっています。
取組内容	・健康状態や介護等を理由とした離職者がみられることから、各種休暇制度の活用を促すとともに、家庭の事情等にあわせた人員配置に努めます。
目標値設定	—

■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
平成28年度	158	109	267	1	1	2	0.6	0.9	0.7
平成29年度	157	112	269	1	1	2	0.6	0.9	0.7
平成30年度	152	115	267	1	1	2	0.7	0.7	0.7
令和元年度	152	114	266	1	2	3	0.7	1.8	1.1
令和2年度	155	112	267	2	1	3	1.3	0.9	1.1

※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（平成28年度から令和2年度）（ ）は人数

年 度	離職率	
	男性	女性
30歳以下	0%（0/6）	0%（0/6）
30歳～39歳	0%（0/6）	17%（1/6）
40歳～49歳	17%（1/6）	0%（0/6）
50歳以上	83%（5/6）	83%（5/6）

※職員数は診療所の医師を除く、平成28年度から令和2年度の平均値としています。

5. 進捗状況の公表

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。

