

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

隠岐の島町長
隠岐の島町議会議長
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管理者

平成28年4月

隠岐の島町

目 次

1. はじめに	1
2. 計画期間	1
3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	1
4. 女性職員の活躍の推進に向けた現状把握	1
5. 女性職員の活躍の推進に向けた取組及び数値目標	3
6. その他	7
7. おわりに	7

隠岐の島町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

1. はじめに

隠岐の島町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 15 条に基づき、隠岐の島町長、隠岐の島町議会議長、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管理者が策定する特定事業主行動計画です。

2. 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間とします。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

隠岐の島町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、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（以下、「委員会」という。）を設置し、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います。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた現状把握

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関する内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号）第 2 条に基づき、隠岐の島町の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、分析を行いました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

性別	平成26年度		平成27年度		平成28年度		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	3	75%	5	71%	3	30%	11	52%
女性	1	25%	2	29%	7	70%	10	48%
合計	4	100%	7	100%	10	100%	21	100%

過去3年間の採用実績をみると年度毎でバラツキがあるものの、合計では男女ともほぼ同率となっています。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異 (平成28年3月31日現在)

性別	職員数	平均継続年数	平均年齢
男性	161	21.6	46.0
女性	104	20.8	44.8

平均継続年数をみると約1年の差はあるものの、平均年齢を考慮すると大きな差異はないと考えられます。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

性別	H27.4	H27.5	H27.6	H27.7	H27.8	H27.9	H27.10	H27.11	H27.12	H28.1	H28.2	H28.3	合計
男性	19.6	7.1	9.9	5.3	7.5	5.2	4.9	4.0	7.9	3.7	5.1	5.1	85.3
女性	8.6	2.1	2.4	1.6	1.4	1.6	1.5	1.2	2.1	0.7	1.2	1.9	26.3
合計	14.8	4.9	6.6	3.7	4.9	3.6	3.4	2.8	5.4	2.4	3.4	3.7	59.6

男性と比べた女性の平均超過勤務時間は3分の1となっていますが、職員個々では、年間200時間を超えた職員が男女ともにいます。

より一層の超過勤務縮減対策が必要です。

(4) 管理的地位等の各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

①階級別総数からみた割合 (平成28年4月現在)

階級	総数	男性		女性	
		人数	割合	人数	割合
課長級	27	26	96.3%	1	3.7%
係長級	55	39	70.9%	16	29.1%

課長級、係長級ともに総数に対して男性の割合が高くなっています。特に、課長級

でその傾向が顕著にみられます。

今後、女性の管理職登用は大きな課題です。

②男女別職員数からみた割合（平成28年4月現在）

性別	職員数	課長級		係長級		合計	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	145	26	17.9%	39	26.9%	65	44.8%
女性	58	1	1.7%	16	27.6%	17	29.3%

※職員数は、医師、保育士、技能労務職員を除いた人数です。

課長級で男性の割合が高くなっていますが、係長級では、男女ともほぼ同率となっています。

（5）男女別の育児休業取得者数及び取得率

年度	男性		女性	
	取得対象者数	取得者数	取得対象者数	取得者数
		取得率		取得率
H26	8	0	1	1
		0%		100%
H27	4	0	5	5
		0%		100%

女性はすべての職員が取得していますが、男性の取得はありませんでした。男性の子育て参加を促す必要があります。

（6）男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加のための休暇取得率

年度	出産補助休暇		育児参加のための休暇	
	取得可能者数	取得者数	取得可能者数	取得者数
		取得率		取得率
H26	10	2	10	0
		20%		0%
H27	3	2	3	0
		66%		0%

出産補助休暇は、平成26年度20%だったものが平成27年度には66%と取得率が高くなっています。育児参加のための休暇は取得がありませんでした。

休暇制度の周知に努める必要があります。

◇出産補助休暇とは・・・

配偶者が出産のため入院する日から出産後2週間を経過する日までに、3日の範囲内で取得できる休暇です。

◇育児参加のための休暇とは・・・

配偶者が出産する場合であってその出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達

するまでの子（妻の子を含む）を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるときに、5日の範囲内で取得できる休暇です。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組

4. での結果に基づき、女性職員の活躍を推進するための目標を設定するとともに、目標の達成に向けて取組を進めます。

（1）女性職員の管理職登用

女性職員を管理職に積極的に登用します。

①数値目標

**平成32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。**

（平成28年4月現在の女性管理職の割合 3.7%）

②取組

- ・男女に偏りのない人員配置を目指し、多様なポストに女性職員を配置します。
- ・管理職になるための経験を積むために、係長級への積極的な登用を行います。
- ・各種研修への積極的な参加を促します。

（2）男性職員の子育て参加

男性職員も積極的に子育てに参加してもらいます。

①数値目標

**平成32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。**

（平成27年 出産補助休暇取得66%、育児参加のための休暇取得0%）

②取組

- ・本人及び職場の意識改革を図るための研修会を開催します。
- ・子育て支援に関する各種休暇制度を積極的に周知し、その活用を促します。

6. その他

5. に掲げた取組のほか、以下の点にも留意します。

- (1) 超過勤務の縮減を図るために、ノー残業デー（毎週水曜日）の周知に努めます。
- (2) 年次有給休暇の取得促進を図ります。

7. おわりに

取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うため、定期的に委員会を開催し、女性の活躍を推進します。