女性活躍推進法に基づく
第３次特定事業主行動計画（喜界町）

令和８年４月

女性活躍推進法に基づく第３次特定事業主行動計画（喜界町）

令和８年４月１日
喜界町長
喜界町議会議長
喜界町教育委員会教育長
喜界町選挙管理委員会委員長
喜界町農業委員会会長

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が制定され、「女性の職業生活における活躍」が推進されることとなりました。

本町でも、平成２８年４月から令和３年３月までを第１次、令和３年４月から令和８年３月までを第２次計画とし、「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（喜界町）」を策定し、女性の職業生活における活躍の推進をしてきました。

今回、計画期間の期間終了に伴い、「女性活躍推進法に基づく第３次特定事業主行動計画（喜界町）」（以下「本計画」という。）を策定いたしました。

第１　計画の概要

1. 計画期間

本計画の期間は、令和８年４月１日から令和13年３月31日までの５年間とする。

2. 計画の策定者

本計画は、喜界町長、喜界町議会議長、喜界町教育委員会教育長、喜界町選挙管理委員会委員長、農業委員会会長が策定する特定事業主行動計画である。

3. 計画の進捗管理と情報の公開

本計画の進捗管理については、目標に関する状況を年度ごとに取りまとめ、ホームページ等において公表する。

第２　取組内容及び目標

本計画の作成に当たり、前回計画において目標に掲げた項目を基に、女性職員の活躍に関する状況の把握、課題の分析を行い、新たな本計画の数値目標を設定する。

１．採用試験受験者と採用職員に占める女性の割合

(1) 前回計画の目標　……●令和７年度までの計画期間中の女性採用試験の受験者数を、平均45%以上にする。
●令和７年度までに、採用者の女性割合を、平均45%以上にする。

過去５年間における採用試験受験者と採用職員に占める女性の割合の実績

区分	受験者	採用
令和３年度	41.7%	75.0%
令和４年度	30.0%	33.3%
令和５年度	20.0%	50.0%
令和６年度	33.3%	－
令和７年度	51.2%	63.6%
平均	35.2%	55.5%

※令和６年度の採用者は男女ともに0であったため対象外とする

○令和３年度から令和７年度までの５年間の平均において、採用試験の女性受験者の割合は目標を達成できなかったが、採用者の目標は達成した。

(2)　今後の取組内容

○前回計画に引き続き、公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施いたします。

★新たな目標……●令和12年度までの計画期間中の採用試験受験者に占める女性の割合を平均45％以上にする。
●令和12年度までの計画期間中の採用者の占める女性の割合は平均45%以上を維持する。

２.職員に占める女性職員の割合と平均継続勤務年数

(1)前回計画の目標　……●令和７年度までに、職員に占める女性割合を32%以上にする。

令和２年度と令和７年度の職員に占める女性割合の実績（各年4月1日現在）

区分	全職員数（人）	うち女性（人）	女性職員比率（%）
令和２年度	148	42	28.4
令和７年度	139	41	29.5

令和２年度と令和７年度の平均継続勤務年数の実績（各年4月1日現在）

区分	男性職員	女性職員	男女の差異
令和２年度	16.6年	16.3年	0.3年
令和７年度	19.8年	16.3年	3.5年

○令和７年度は、令和２年度の職員に占める女性割合28.4%より1.1ポイント増加しているが目標の32.0%を下回っている。採用職員の占める女性割合は増えているが、前回の計画期間中に定年退職する女性職員が多く目標を達成できなかった。また、女性職員の平均継続勤務年数が短くなっている要因も同様である。

(2)今後の取組内容

○女性職員を増やすために、町広報誌、ホームページ等で仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介など掲載し、女性が活躍できる職場であることを広報します。また、離職する若い職員が数名おり、新規採用職員には認定精神カウンセラーによるカウンセリング等を行い、離職率軽減に努めます。

★新たな目標……●令和12年度までに、職員に占める女性割合を32%以上にする。

3.各役職に占める女性職員の割合

(1)前回計画の目標　……●令和７年度までに、管理的地位にある女性を３名以上、割合を20%以上にする。
●令和７年度までに、係長相当職以上の女性の割合を30%以上にする。

平成27年度と令和2年度の各役職段階に占める女性割合の実績（各年4月1日現在）

区分	管理職	課長補佐級	係長級	係長相当職以上
令和２年度	15.4%	14.7%	29.1%	19.7%
令和７年度	7.7%	16.7%	27.6%	19.2%

○令和７年度は、令和２年度の管理的地位にある職員の割合15.4%から7.7ポイント減少し、また、係長相当職以上の女性の割合も0.5ポイント減少した。いずれも目標を達成しなかったが、その要因としては、前回計画期間中に課長補佐級の女性職員の定年退職者が多く、また主査級の階層において女性職員が少ないため、係長級への昇任が少なかった。

(2)今後の取組内容

○女性職員のスキルアップや女性職員同士のネットワーク構築を支援するため、研修及び交流の場を設けます。また女性管理職の体験談等の情報提供を行い、管理職になる職員の不安解消に努めます。更に将来目指したいと思うロールモデルとなる女性職員を育成し、将来の目標を明確化することにより、女性職員のキャリアメイク意欲の向上を図ります。

★新たな目標……●令和12年度までに、管理的地位にある女性の割合を20%以上にする。
●令和12年度までに、係長相当職以上の女性の割合を30%以上にする。

4.男性職員の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得割合

(1)前回計画の目標　……●令和７年度までに、育児休業を取得する男性職員の取得割合を10%以上にする。
●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を100%以上にする。
●令和７年度までに、育児参加休暇の取得割合を30%以上にする。

過去5年間の育児休業の取得割合の実績（各年3月31日現在）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
女性職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%

過去5年間の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の利用可能な男性職員の取得割合の実績

（各年3月31日現在）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
配偶者出産休暇	25.0%	60.0%	0.0%	62.5%	60.0%
育児参加休暇	0.0%	33.3%	0.0%	20.0%	33.3%

○男性職員の育児休業の取得は令和６年度に１名のみであるが、目標を達成した。

○配偶者出産休暇の利用については、県外など遠方で出産するケースにおいて取得がしづらいようである。一方、育児参加休暇は妻の体調不良などで子の養育ができない時に取得されているようである。

(2)今後の取組内容

○出産を控えている全ての男女に対し、各所属長による面談等を行い、出産・育児に係る休暇・休業の取得について働き掛けを行うことにより、取得しやすい雰囲気づくりを行います。

○育児休業等の両立支援制度を利用したことによって、昇格・昇給に不利益とならないよう復職時調整などを行います。

○育児休業等で職場を離れる職員でも、庁内の情報をタイムリーに確認できる環境を整備することを検討します。

○新任職員に対し、妊娠・出産期から育児期までに取得・利用できる休暇や補助制度について新人研修等で情報提供を行い、生活と仕事の両立に向けた意識の醸成を図ります。

★新たな目標……●令和12年度までに、育児休業を取得する男性職員の取得割合を10%以上にする。
●令和12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を100%にする。
●令和12年度までに、育児参加休暇の取得割合を30%以上にする。