

女性活躍推進法に基づく  
第2次特定事業主行動計画（喜界町）

令和3年3月

# 女性活躍推進法に基づく第2次特定事業主行動計画（喜界町）

令和3年3月31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月までの5年を計画とする、「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2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. 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、現状と課題の把握を行うため、前回計画において目標に掲げた項目を中心に、実績の変化や職員アンケートの結果に基づき分析を行い、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2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30%以上にする。  
●令和2年度までに、採用者の女性割合を、30%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
平成28年度	25.0%	57.1%
平成29年度	42.9%	55.6%
平成30年度	33.3%	25.0%
令和元年度	50.0%	0.0%
令和2年度	46.2%	25.0%
平均	38.6%	44.0%

○平成28年度から令和2年度までの5年間の平均は、採用試験の女性受験者の割合と採用職員に占める女性の割合は30.0%以上であり目標を達成している。

### (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7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7年度までの計画期間中の採用者の占める女性の割合を平均45%以上にする。

### 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2年度までに、職員に占める女性割合を30%以上にする。

(2)

平成27年度と令和2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（%）
平成27年度	160	41	25.6
令和2年度	148	42	28.4

平成27年度と令和2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
平成27年度	15.0年	19.3年	△4.3年
令和2年度	16.6年	16.3年	0.3年

○令和2年度は、平成27年度の職員に占める女性割合25.6%より2.8ポイント増加しているが目標の30.0%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7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2年度までに、管理的地位にある女性を3名以上、割合を15%以上にする。  
●令和2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
平成27年度	5.9%	19.4%	32.4%	21.8%
令和2年度	15.4%	14.7%	29.1%	19.7%

○令和2年度は、平成27年度の管理的地位にある職員の割合5.9%から9.5ポイント増加しており目標を達成している。一方、係長相当職以上の女性の割合は2.1ポイント減少し、30%以上の目標を達成しなかった。要因としては、前回計画期間中に課長補佐級の定年退職する女性職員が多く、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。

○職員アンケートでは、「どの職まで昇任を希望するか」の質問に「管理職である課長級」と回答した男性職員が29.9%に対し女性職員は10.5%である。また、「係長級以上」と回答した男性職員が45.4%に対し女性職員は26.3%にとどまっており、女性職員の昇任に対する意向は低い。

○女性職員の昇任したくない理由として、「自分には能力がない」が非常に多く、次に「現在の職にやりがいを感じる」が理由である。

## (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7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。

## 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2年度までに、育児休業を取得する男性職員の取得割合を5%以上にする。  
●令和2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、育児参加休暇の取得割合を10%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）

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男性職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

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)

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
配偶者出産休暇	75.0%	87.5%	80.0%	62.5%	55.6%
育児参加休暇	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%

- 育児休業に関して、男性職員の取得は0人である。現在、取得した男性職員がいないため、取得しにくい状況であると考えられる。
- 配偶者出産休暇の利用可能な男性職員のは、平成28年度以降減少傾向にある。近年、奄美市以外の鹿児島市等の遠方で出産するケースが増えたのが要因と考えられる。一方、育児参加休暇は、令和元年度に、はじめて目標を達成した。
- 職員アンケートでは、「女性の活躍が進むためには、家族や社会等からどのような支援が必要ですか」の質問に、「男性の積極的な家事・育児・介護参加」と回答している男性職員が60.8%、女性職が86.8%と男女ともに一番多い回答である。また、「男性の育児休業取得についてどう思われますか」の質問に、「積極的に進めるべき」「どちらかと言うと進めるべき」と回答している男性職員が71.1%、女性職員が73.7%となっている。

(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取り扱います。(復職時調整)
- 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%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。