

三股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

令和5年4月1日
三股町長
三股町議会議長
三股町教育委員会
三股町選挙管理委員会
三股町代表監査委員
三股町農業委員会

三股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、三股町長、三股町議会議長、三股町教育委員会、三股町選挙管理委員会、三股町代表監査委員及び三股町農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和5年4月1日から令和10年3月31日までの5年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、特定事業主行動計画策定検討委員会を設置し、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うこととしている。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局、町代表監査委員、町農業委員会事務局において、それぞれ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、改善すべき事情について分析を行った。

内閣府令第2条に基づき、まず把握する項目は以下の7項目です。

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）
- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- 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取得率及び平均取得日数

(1) 把握する項目の状況

1. 女性職員の採用割合（令和5年4月1日現在）

区分	全体	女性	男性
採用人数	9人	7人	2人
採用割合	100.0%	77.8%	22.2%

※ 採用割合（小数点以下第2位を四捨五入）

2. 継続勤務年数（男女の差異）（令和5年3月31日現在）

区分	全体	女性	男性	差(男-女)
職員数差(男-女)	169人	73人	96人	23人
年数差(男-女)	18.7年	16.0年	20.7年	4.7年

※ 継続勤務年数は単純に職員数（再任用職員を除く。）で除したものです。（小数点以下第2位を切り捨て）

3. 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和4年度）

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月
一人当たり 超過勤務時間	17.0時間	12.6時間	16.3時間	11.8時間	9.0時間	18.2時間

区分	10月	11月	12月	1月	2月	3月
一人当たり 超過勤務時間	12.5時間	16.5時間	16.2時間	15.2時間	12.0時間	13.6時間

※ 一人当たり超過勤務時間は職員数166名（時間外勤務手当が支給されない職員を除く。）で除したものです。

（小数点以下第2位を四捨五入）

4. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和5年4月1日現在）

区分	全体	女性	男性
対象人数	14人	2人	12人
割合	100.0%	14.3%	85.7%

※ 割合（小数点以下第2位を四捨五入）

5. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和5年4月1日現在）

区分	全体		女性		男性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
課長級	14人	100.0%	2人	14.3%	12人	85.7%
課長補佐級	43人	100.0%	13人	30.2%	30人	69.8%
係長級	46人	100.0%	23人	50.0%	23人	50.0%

※ 各区分の割合（小数点以下第2位を四捨五入）

6. 男女別の育児休業取得率（令和4年度）

区分	女性	男性
対象人数	2人	5人
取得人数	2人	0人
取得率	100.0%	0.0%
平均取得期間	210.0日	0日

※ 平均取得期間（小数点以下第2位を四捨五入）

7. 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための
休暇取得率及び平均取得日数（令和4年度）

区分	男性
対象人数	5人
取得人数	5人
取得率	100.0%
平均取得期間	3.8日

※ 平均取得期間（小数点以下第2位を四捨五入）

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局、町代表監査委員及び町農業委員会事務局において、それぞれ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、改善すべき事情について分析を行った結

果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(2) 目標設定

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

1. 女性登用関係

令和9年度までに、管理的地位にある職員に女性職員を2人以上登用する。

2. 長時間勤務関係

① 令和9年度までに、職員の超過勤務時間の総時間数を、令和4年度実績（28,347時間）から15%引き下げ、24,095時間以下（一人当たり月12時間以下）にする。

② 令和9年度までに、職員の年次有給休暇の取得日数を、令和4年実績（年12.4日）から5%引き上げ、年13日以上にする。

3. 男性の育児参加関係

① 令和9年度までに、制度利用が可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得を90%以上にする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局、町代表監査委員及び町農業委員会事務局において、それぞれ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、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 取組及び実施時期

1. 女性登用関係

① 令和5年度より、女性職員を対象とする研修や外部研修（市町村アカデミー等）への派遣を行う。

② 令和5年度より、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材の確保を念頭においた人材育成を行う。

2. 長時間勤務関係

① 令和5年度より、効率的な事務処理の仕組みを確立して、総実労働時間の短縮を図る。

② 令和5年度より、マンスリー休暇やノー残業デーの周知に努め、職員の健康保持及びワークライフバランスの安定並びに日常業務における公務能率の向上を図る。

3. 男性の育児参加関係

① 令和5年度より、制度の周知を図るなど、対象職員に対して積極的に働き掛ける。