

第3次

三種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 (前期計画)

● 令和8年度 ~ 令和12年度 ●



令和8年6月

三種町
三種町議会
三種町選挙管理委員会
三種町監査委員
三種町農業委員会
三種町固定資産評価審査委員会
三種町教育委員会
三種町水道事業者
三種町下水道事業者

第3次三種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（前期計画）

I はじめに

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が平成27年に成立し、国や地方公共団体は、女性の活躍に関する状況把握、課題分析を実施し、その把握分析を踏まえた数値目標や取組について、計画策定が義務付けられました。

これを受けて、三種町では平成28年4月に「三種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」を策定し、働くすべての女性職員が自ら持つ個性と能力を十分に発揮できるような職場環境の実現に向けて取り組んできました。

女性活躍推進法の期限が令和18年3月までに延長されたため、国が定める「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」に基づき、一人一人の女性が個性と能力を十分に発揮できるよう、新たに「第3次三種町における女性職員の活躍の推進に関する三種町特定事業主行動計画（前期計画）」を策定します。

II 計画期間

女性活躍推進法は、令和8年度から令和17年度までの10年間に延長されました。この計画は、前期計画として令和8年度から令和12年度までの5年間に計画期間としています。

なお、計画期間中において、必要に応じて見直しを行うものとします。

令和	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度
女性活躍推進法										
第3次三種町特定事業主行動計画										
前期計画										
					後期計画					

Ⅲ 具体的な取組内容及び数値目標

1. 女性に対する職業生活に関する機会の提供

(1) 配置・育成及び評価・登用

【取組内容】

- ① 女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置します。
- ② 職員採用試験案内に、ホームページ等で女性が活躍できる職場であることを広報し、その浸透を図ります。
- ③ 公平な人事評価により女性職員の意欲と能力を適切に把握し、各役職段階における女性の人材確保を念頭に置いた人材育成を実施します。
- ④ 外部研修（市町村アカデミー、自治大学校等）への積極的参加を促し、女性リーダーの育成を支援します。

【実績（令和3年度～令和7年度）】

1) 女性職員採用率

年度採用者	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
女性採用率	33.3%	75.0%	22.2%	64.3%	33.3%

2) 女性管理職比率

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
女性管理職比率	25.5%	23.4%	21.7%	23.4%	20.0%

3) 女性職員の課長への登用、課長補佐の女性職員比率

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
課長女性職員数	3	3	2	3	2
課長補佐女性割合	29.0%	25.8%	26.7%	25.0%	24.1%

【目標1】

令和12年度までに、女性職員採用率33%以上を目指します。

【目標2】

令和12年度までに、女性管理職比率23%以上を目指します。

【目標 3】

令和 1 2 年度までに、女性職員の主管・課長への登用を 3 名以上、課長補佐の女性比率 3 5 % 以上を目指します。

2. 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

(1) 時間外勤務、休日勤務の縮減

【取組内容】

- ① 育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知するとともに、その活用を促し、超過勤務等の縮減に努めます。
- ② 週休日及び休日において、緊急時・行事等やむを得ない場合を除き、勤務しないよう呼びかけます。
- ③ 新規業務が生じる中で超過勤務を縮減するために、既存業務について合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を図ります。
- ④ 管理職員は、率先して早期に退庁するとともに、定時以降の会議や打ち合わせは控えるなど、職員が早期に退庁しやすい環境づくりに努めます。
- ⑤ 所属長は、職員の勤務状況を把握して健康管理に努めるとともに、効率的な業務を推進し、時間外勤務をしない職場づくりを心掛けます。

【実績（令和 3 年度～令和 7 年度）】

4) 月平均時間外勤務時間

	R3 年度 (R2 年度分)	R4 年度 (R3 年度分)	R5 年度 (R4 年度分)	R6 年度 (R5 年度分)	R7 年度 (R6 年度分)
月平均時間外勤務時間	6.7	11.7	12.5	9.9	9.8

【目標 4】

令和 1 2 年度までに、月平均一人当たり時間外勤務時間 4 時間以内を目指します。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

【取組内容】

- ① グループウェアにより育児休業等の周知するとともに、所属長からの取得勧奨等、育児休業を取得しやすい環境整備を図ります。
- ② 職員から育児休業取得の申出があった場合は、休業により業務に支障をきたさないよう業務分担の見直しを行います。
- ③ 育児休業に入る職員が安心して休業ができるよう課内の人員配置等による業務分担の見直しを行い、必要に応じて会計年度任用職員の採用等により代替要員の確保に努めます。
- ④ 育児休業中の職員に対して、職場に関する情報提供や育児の状況について、相互の連絡を取り合うように努め、円滑な職場復帰の支援を行います。
- ⑤ 育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子供の急な発熱等にも対応しなければならないため、業務分担の見直しや仕事と子育ての両立について話し合うなど、円滑な職場復帰と復帰後の育児支援を行います。

【実績（令和3年度～令和7年度）】

5) 育児休業取得率

	R3年度 (R2年度分)	R4年度 (R3年度分)	R5年度 (R4年度分)	R6年度 (R5年度分)	R7年度 (R6年度分)
男性職員取得率	50%	0%	75%	100%	100%
女性職員取得率	100%	—	100%	100%	100%

6) 配偶者出産休暇取得率、育児参加休暇取得率

	R3年度 (R2年度分)	R4年度 (R3年度分)	R5年度 (R4年度分)	R6年度 (R5年度分)	R7年度 (R6年度分)
配偶者出産休暇取得率	50%	100%	100%	100%	66.7%
育児参加休暇取得率	50%	0%	75%	100%	33.3%

【目標5】

令和12年度までに、育児休業の取得率を男性職員100%、女性職員100%を目指します。

【目標 6】

令和12年度までに、配偶者出産休暇取得率100%、育児参加休暇取得率85%以上を目指します。

(3) ハラスメントのない職場の実現

【取組内容】

- ① 職場内のコミュニケーションを活発的に行い、お互いが気軽に相談できる職場の雰囲気をつくるとともに、相手の立場や気持ちを考えた発言・行動を心掛けます。
- ② 妊娠、出産、育児に関する否定的な言動は、ハラスメントの原因や背景となることを認識するよう周知するとともに、研修等を通じて意識啓発を図ります。
- ③ 人事担当課は、ハラスメントに関する相談窓口を設置し、職員より苦情の申出及び相談などがあった場合、迅速な対応に努めます。

IV おわり

今後、少子高齢化が進んでいく社会において、職員が家事・育児・介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ないことが想定されます。職場における性別役割分担意識を解消し、家事・育児・介護等を職員自身の経験値として身につけていくことは、女性職員のみならず、男性職員にとっても有益なことです。

本計画の目標達成には、女性職員がより一層活躍できる、一人一人が働きやすい職場環境を築いていくことが大切であり、全職員の出産・育児への深い理解と協力を求めるものです。