

三郷町における女性職員の活躍推進及び

次世代の育成支援に関する特定事業主行動計画

令和8年4月1日
三郷町長
三郷町議会議長
三郷町教育委員会

1. 目的

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「女性活躍推進法」という。）は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、平成27年に制定されました。

また、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、平成15年に制定されました。

本計画は、女性活躍推進法第19条及び次世代法第19条に基づき策定する特定事業主行動計画であり、本町における女性職員の活躍及び次世代育成に係る状況把握及び課題分析を行い、それらを踏まえ設定する目標の達成に向けて組織全体で取り組むことにより、職員の仕事と家庭の両立を実現し、組織の活性化及び職員の意欲向上に資することを目的としています。

2. 計画期間

女性活躍推進法は、令和18年3月31日まで、次世代法は、令和17年3月31日までの時限法となっており、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年間とします。

3. 女性職員の活躍及び次世代育成支援対策の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的かつ効果的に女性職員の活躍及び次世代育成支援対策を推進するため、総務部総務課を所管として、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・評価等を行うこととしています。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標、取組及び実施時期

女性活躍推進法第19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、各事業主において、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いました。当該課題分析の結果、以下について課題であると判断し、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

（1）女性職員の活躍推進

令和6年度の状況

＜職員に占める女性職員の割合＞

164人中67人（40.9%）

＜管理的地位にある職員に占める女性職員の割合＞※課長職以上

【町長部局】19人中1人（5.3%）

【教育委員会】3人中0人（0%）

【議会事務局】1人中1人（100%）

【全体】23人中2人（8.7%）

＜各役職段階にある職員に占める女性職員の割合＞

【部長級】10人中0人（0%）

【課長級】16人中2人（12.5%）

【課長補佐級】20人中6人（30%）

【主任級】7人中2人（28.6%）

目標

- ①令和１３年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を各部局及び全体において２０％以上にする。
- ②令和１３年度までに、課長級以上の女性職員の割合を２０％以上にし、その他の各役職段階の女性職員の割合について２０％以上を維持する。

令和８年度からの取組内容

- 性別にとらわれることなく、意欲と能力のある女性職員を適切かつ多様なポストに積極的に配置する。
- 女性職員のワークライフバランス及びキャリア形成推進を図るため、奈良県市町村研修センター、市町村アカデミー等が主催する研修等への派遣又は受講を積極的に促進する。
- 子育て中の女性職員であっても管理職として無理なく働くことができるよう、ハード・ソフト両面からの職場環境の整備に努める。

（２）仕事と家庭の両立

令和６年度の状況

男性・育児休業取得率７７％（対象者９人のうち７人取得）

取得期間	人数
１週間以上２週間未満	１人
２週間以上１月以下	１人
１月超３月以下	３人
３月超６月以下	１人
９月超１２月以下	１人

女性・育児休業取得率１００％（対象者３人のうち３人取得）

取得期間	人数
６月超９月以下	１人
１２月超２４月以下	１人
２４月超	１人

目標

- ①令和１３年度までに、男性職員・女性職員ともに育児休業取得率１００％を達成・維持する。（※対象者がいない場合を除く）
- ②現在取得率１００％である、配偶者出産休暇及び育児参加休暇についても維持するとともに、取得日数も１００％とする。

令和８年度からの取組内容

- 子の出生を控えている男性職員に対し、各種両立支援制度（各種休暇制度、共済組合による手当金等）の活用促進を引き続き行う。
- 各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に配布するとともに、常時確認できるようグループウェアに掲載する。
- 管理職員は、育児休業等の取得が他の職員の負担とならないよう、課内の業務分担の見直し及び育児休業代替職員の適切な活用等に努める。
- ハラスメントの防止をはじめとした、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備のため、管理職員を対象とした意識改革や職場マネジメントに関する研修等への派遣又は受講を推進する。

（３）時間外勤務時間の縮減及び休暇取得の促進

令和６年度の状況

<正規職員>

時間外勤務時間の月平均：７．４時間

年次有給休暇取得日数の年間平均（１月１日～１２月３１日）

【町長部局】１３．４日（取得日数が５日未満の者：２人）

【教育委員会】１１．０日（取得日数が５日未満の者：１人）

<フルタイム会計年度任用職員>

時間外勤務時間の月平均：９．８時間

年次有給休暇取得日数の年間平均（４月１日～３月３１日）

【町長部局】１２．１日（取得日数が５日未満の者：０人）

【教育委員会】１０．９日（取得日数が５日未満の者：０人）

目標

- ①時間外勤務時間の1人あたり月平均時間について、引き続き10時間未満とする。
- ②年次有給休暇取得日数の1人あたり年間平均日数について、10日以上を維持する。
- ③年次有給休暇取得日数が5日未満の職員数を0にする。

令和8年度からの取組内容

- 毎週水曜日及び金曜日の定時退庁日を徹底する。
- 管理職員は、特定の職員に業務が偏らないよう、また、時間外勤務が慢性的にならないよう課内マネジメントに努める。
- 令和元年から義務化された、年5日の年次有給休暇取得を徹底する。
- 夏季休暇について、全日取得に加え、週休日と連続した取得がしやすい職場環境づくりに努める。