

**三春町女性職員の活躍の推進  
及び  
次世代育成支援対策  
特定事業主行動計画**

**平成28年3月  
三 春 町**

## 三春町女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援対策特定事業主行動計画

平成28年3月31日  
三 春 町 長  
三春町教育委員会委員長  
三 春 町 議 会 議 長

三春町女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援対策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「女性活躍法」という。）第15条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）。以下「次世代育成法」という。）に基づき、三春町長、三春町教育委員会委員長、三春町議会議長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、平成28年4月1日から平成33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、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・評価等について検討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

女性活躍法第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、町教育部局、町議会事務局において、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。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、町教育部局、町議会事務局において、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. 女性職員の職業生活における活躍に関する状況の結果

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

平成27年度 80%

平成26年度 50%

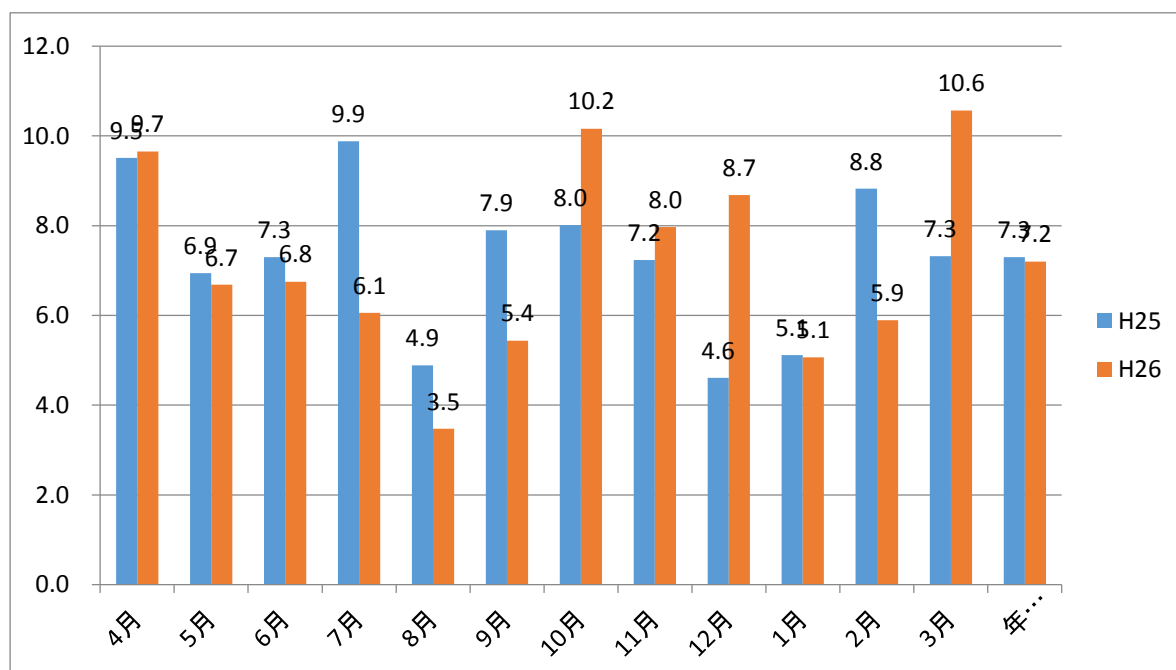
(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

平成27年度 全体；19.7年 男；20.7年 女；18.7年

平成26年度 全体；18.7年 男；19.1年 女；18.3年

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

月 年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年平均
26	9.7	6.7	6.8	6.1	3.5	5.4	10.2	8.0	8.7	5.1	5.9	10.6	7.2
25	9.5	6.9	7.3	9.9	4.9	7.9	8.0	7.2	4.6	5.1	8.8	7.3	7.3



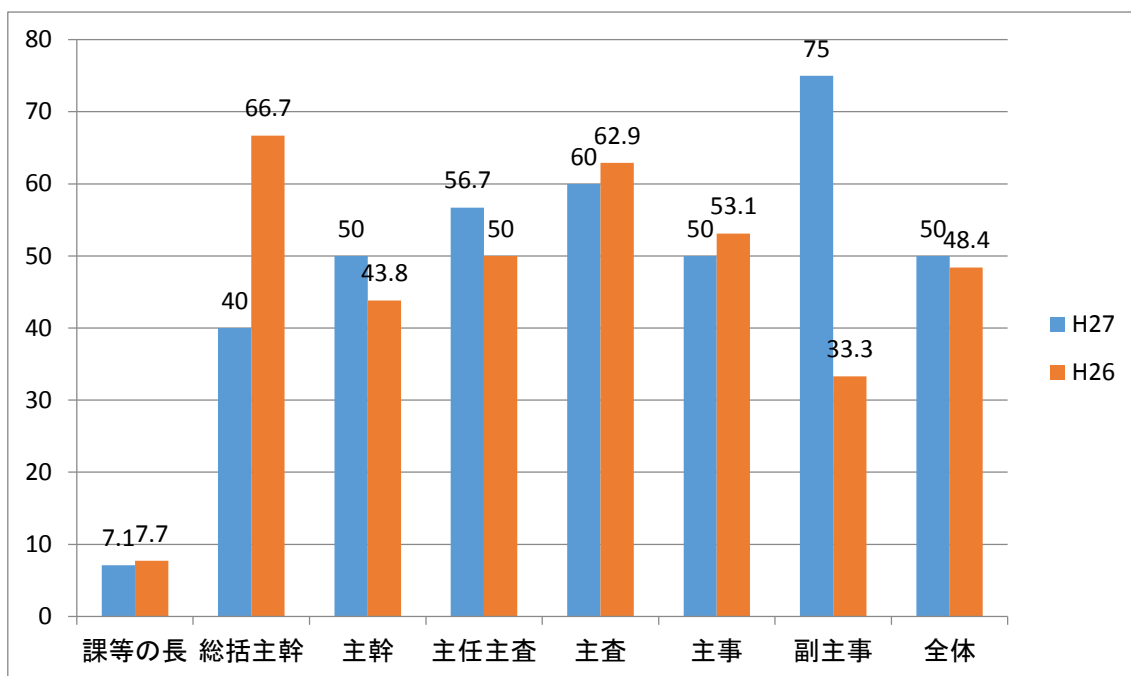
(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

課等の長・施設長 25.0% (課等の長 1人/13人、施設長 4人/7人)

グループ長 25.9% (7人/27人)

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各4月1日現在）

	平成27年度	平成26年度
課等の長	7.1	7.7
総括主幹	40.0	66.7
主幹	50.0	43.8
主任主査	56.7	50.0
主査	60.0	62.9
主事	50.0	53.1
副主事	75.0	33.3
全体	50.0	48.4



(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成26年度 男；0% 女；100%（1人） 平均取得期間；12か月

平成27年度 男；0% 女；100%（5人） " ; 14.6か月

(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

	配偶者出産休暇		育児参加のための休暇	
	取得率	平均取得日数	取得率	平均取得日数
27	50.5	3.0	0	0
26	50.5	2.0	0	0

## 2. 女性職員の活躍推進のための数値目標

### (1) 分析結果から優先順位の高い課題

- ①男性の育休、②超過勤務時間、③有給取得日数(振休取得含む)、④登用、

### (2) 町長部局・教育部局・議会事務局共通

#### 【仕事と家庭の両立】

- ① 平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 10%以上にする。  
② 平成 32 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、育児参加のための休暇の取得割合を 100%にする。

#### 【長時間勤務の縮減】

- ① 平成 32 年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成 26 年度の実績（20.7%）を 30.0%以上にする。  
② 平成 28 年度から平成 32 年度までの間、毎週木曜日のノー残業デーは、定時退庁する職員の割合を 100%にする。

#### 【配置・育成・教育訓練及び評価・登用】

- ① 平成 32 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成 26 年度の実績（25.0%）から 30%以上にする。  
② 平成 32 年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、平成 26 年度の実績（25.9%）から 30%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、町教育委員会、町議会事務局において、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. 町長部局・教育部局・議会事務局共通

#### 【仕事と家庭の両立】

- (1) 平成 28 年度中に、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、常時閲覧できる状態にする。

- (2) 平成 28 年度より、育児休業等の取得前後において、希望する職員には、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や業務に関する情報提供、所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- (3) 平成 32 年度までに、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

#### 【長時間勤務関係】

- (1) 平成 28 年度より、長時間勤務の解消のため、町長から全職員向けのメッセージを発信する。
- (2) 毎週木曜日のノー残業デー100%実施に向け、管理職員及び推進員が各職員に早期退庁を勧奨する。
- (3) 平成 32 年度までに、年度毎の年次休暇の取得目標及び推進方法を定め、各職員への徹底を図る体制づくりをすすめる。
- (4) 平成 28 年度より、ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を考慮した人事評価を実施する。

#### 【配置・育成・教育訓練及び評価・登用】

- (1) 平成 28 年度以降、女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- (2) 平成 28 年度以降、課長・グループ長の各役職段階における人材育成を行う。
- (3) 平成 28 年度より、女性職員向けの研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。

(以上)