

上三川町特定事業主行動計画

上三川町

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画
(第3期 令和8年度～令和12年度)



ORIGAMI のまち
かみのかわ

令和8年4月

目次

I	計画の策定にあたって・・・・・・・・・・・・・・・・	2
	(1) 策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・	2
	(2) 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・	3
	(3) 推進体制と公表・・・・・・・・・・・・・・・・	3
II	状況把握・課題分析・・・・・・・・・・・・・・・・	3
	(1) 前計画における目標の達成状況、課題分析・・・・・・・・	3
	(2) 法に基づく状況把握・課題分析・・・・・・・・	6
III	行動計画の策定・・・・・・・・・・・・・・・・	10
	数値目標と取組内容・・・・・・・・・・・・・・・・	10

I 計画の策定にあたって

(1) 策定の趣旨

平成27年9月、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、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ため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「法」という。）」が制定されました。

本町では、法に則り「第1期上三川町特定事業主行動計画（平成28年度～令和2年度）」、「第2期上三川町特定事業主行動計画（令和3年度～令和7年度）」を策定し、女性職員の活躍の推進のための取組みを進めてきました。一方で、男女間賃金差異が国際的に見れば依然として大きい傾向にあること、その男女間賃金差異の大きな要因の1つとされる管理職に占める女性の割合が依然として低い水準に留まっていることを踏まえ、令和7年度に国が法の期限を10年間延長する等の改正を行いました。

このような社会情勢を踏まえ、前計画における目標の達成状況を確認し、課題を分析した上で「第3期上三川町特定事業主行動計画」を策定しました。女性職員が自分らしく活躍できる環境を整え、本町が出産・子育てに理解のある働きやすい職場となるよう努めていきます。

令和8年4月1日

上三川町長
上三川町議会議長
上三川町教育委員会
上三川町農業委員会
上三川町選挙管理委員会
上三川町上下水道管理者

(2) 計画期間

女性活躍推進法は令和17年度までの10年間の時限立法ですが、本町では計画期間を前後期に区分し、本計画を前期（第3期）として、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。

※ 計画期間中に改正の必要が生じた場合には、適宜見直しを行います。

(3) 推進体制と公表

各年度の実施状況を把握し、次世代育成支援対策推進法による特定事業主行動計画とともに、計画的かつ効率的に推進します。

また、社会情勢等により変化する女性職員の活躍推進に対するニーズを把握するため、必要に応じて職員に意見聴取等を実施し、取組みの見直しを図ります。女性職員の活躍推進を該当職員だけの問題として捉えるのではなく、職場で働くすべての職員の理解と協力を得ながら、組織的に取り組んでいくこととします。

本計画の実施状況及び女性の職業選択に資する情報は、毎年、町ホームページで公表します。

II 状況把握・課題分析

(1) 前計画における目標の達成状況・課題分析

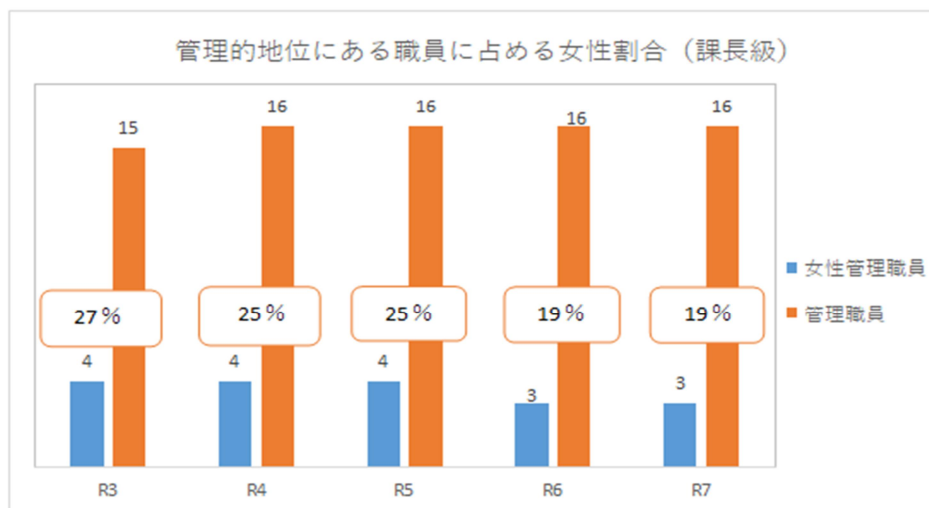
「第2次上三川町特定事業主行動計画（令和2年度～令和7年度）」の目標達成状況は、以下のとおりです。

① 女性管理職の割合

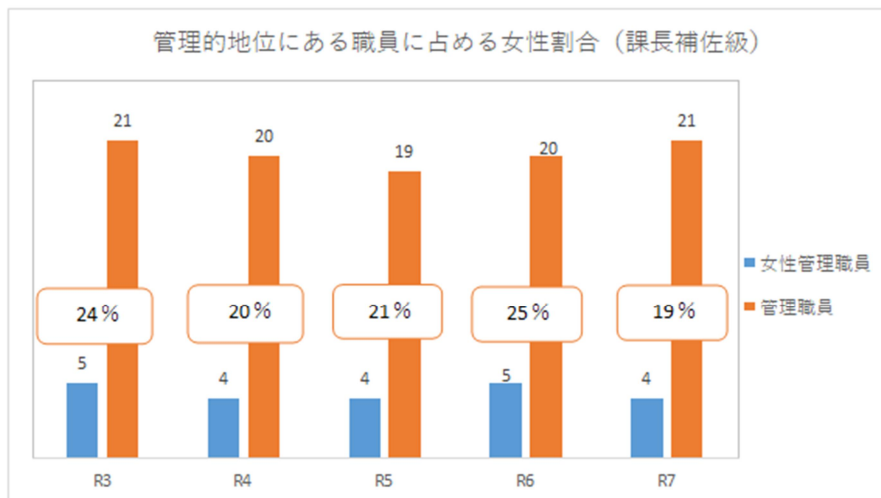
令和7年度までに女性職員の割合を次のとおりにします。

- ・ 課長級にある職員に占める女性職員の割合

【目標】22% → 【実績（最終年度）】19%



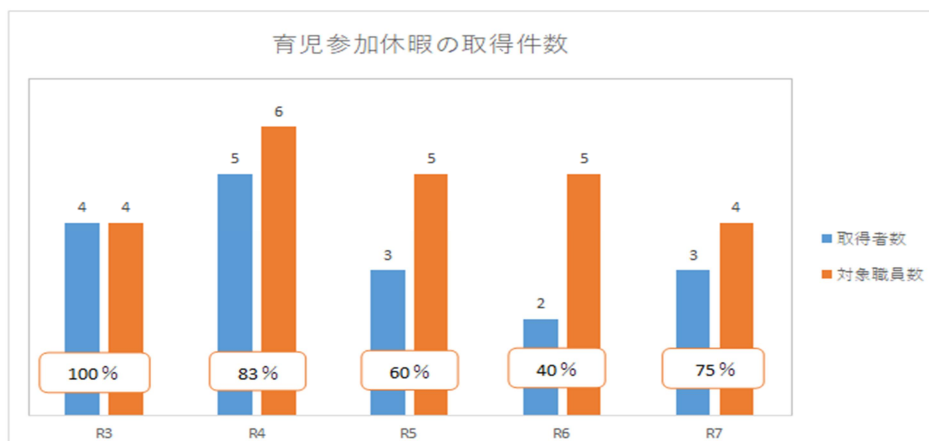
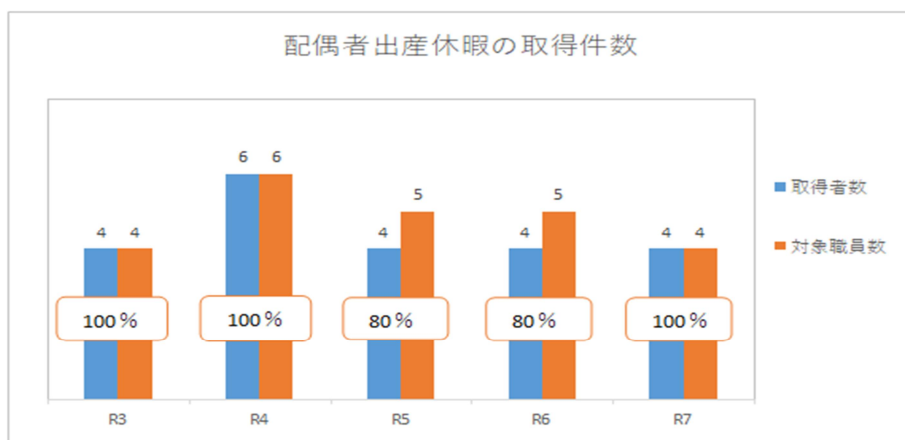
- 課長補佐級にある職員に占める女性職員の割合
【目標】 33% → 【実績（最終年度）】 19%



② 男性職員の「配偶者出産休暇」、「育児参加休暇」の取得率

令和7年度までに男性職員の「配偶者出産休暇」、「育児参加休暇」の取得率を100%にします。

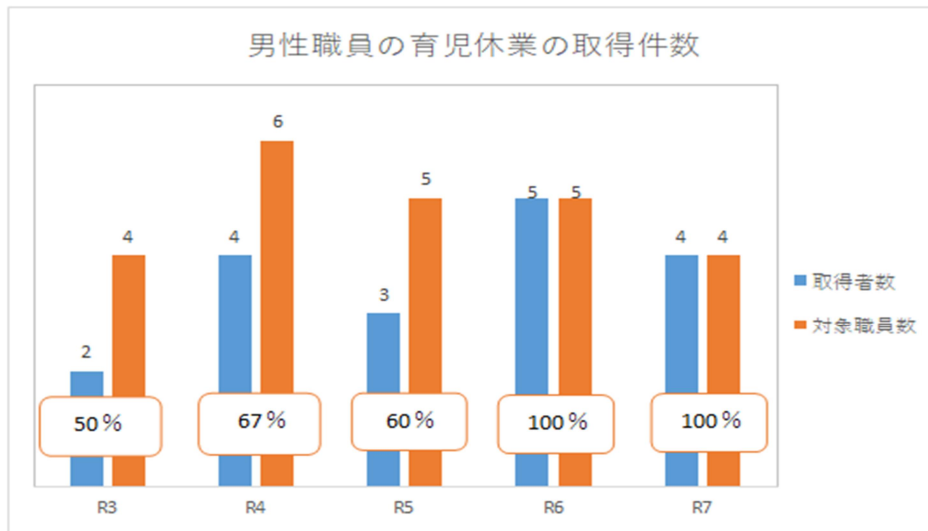
【目標】 100% → 【実績（最終年度）】 配偶者出産休暇100%、育児参加休暇75%



③ 男性職員の育児休業の取得率

令和7年度までに男性職員の育児休業取得者数を令和2年度実績の0人から1人以上にします。

【目標】1人以上取得 → 【実績（計画期間中）】延べ18人取得（取得率100%）



【課題分析】

女性管理職の割合について、課長級は概ね目標割合に近い数値で推移してきましたが、課長補佐級は目標より低い数値で推移しました。女性職員の割合に関して伸びが低い要因として、採用段階の要因と登用段階の要因が考えられます。

具体的には、採用段階でそもそもの採用数が少なく女性職員の人材プールが少ないこと、登用段階で出産・育児による時間制約等により同年代の男性職員と比べて十分な職務経験が蓄積できないことや、子育ての時期と中堅職員として活躍する時期が重なり仕事と家庭の両立が難しくなっていることなどが挙げられます。

男性職員の特別休暇及び育児休業取得については、該当職員に個別に案内をするとともに、育児休業に関する制度をまとめた「すくすく子育てガイドブック」を全職員がいつでも確認できるようにしたことから、配偶者出産休暇及び育児休業の度取得率は高い数値で推移しました。一方で、育児参加休暇は、配偶者出産休暇と別で取得できることを強調できなかったことから、取得率が年度間で大きく変動しました。

(2) 法に基づく状況把握・課題分析

法に基づく特定事業主行動計画に係る内閣府令において、次の項目について状況把握及び課題分析を行うこととされています。

① 採用した職員に占める女性職員の割合

(人数)

	R3	R4	R5	R6	R7
採用者数	8	8	7	12	6
うち女性職員	3	4	4	4	2
女性職員の割合	38%	50%	57%	33%	33%

町職員の採用については、地方公務員法に定める平等取扱いの原則及び成績主義の原則を前提に、男女の別なく、競争試験により公平に実施しています。年度により採用した職員に占める女性職員の割合に差がありますが、各年度の職種別の採用人数によって割合は変動します。

また、令和5年度から毎年、町広報誌に女性職員の仕事に関するインタビュー記事を掲載して、本町が女性にとって働きやすい職場であることを発信しています。

② 離職率の男女の差異及び離職率の年代別割合（平均継続勤務年数の男女の差異）

(人数)

年齢	性別	R3	R4	R5	R6	R7
～39歳	男性	0	2	3	0	3
	女性	3	1	1	1	1
40～49歳	男性	1	0	0	0	0
	女性	1	1	0	0	1
50～59歳	男性	0	1	1	2	1
	女性	1	0	1	0	0
合計		6	5	6	3	6
男性の離職率		0.8%	2.3%	3.1%	1.5%	2.9%
女性の離職率		6.0%	2.4%	2.4%	1.2%	2.5%

女性の離職率は年度を重ねるごとに低い割合で推移しており、出産及び子育てに伴う家庭と仕事の両立困難による退職はありませんでしたが、年代別の割合で見ると若年層（～39歳）の数値が高く、仕事へのやりがいや成長を実感できる職場環境の整備が求められます。

また、平均継続勤務年数の男女の差異でみると、令和8年3月時点で男性の平均約15.3年、女性の平均約13.7年となっており、女性の継続勤務年数が男性の継続勤務年数の9割程度に留まる結果となりました。

※ 定年退職者及び交流職員は離職者の人数から除いています。

③ 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

年度・各月ごとの平均時間数 (一般行政部門の職員で抽出：時間)

各月ごとの平均超過勤務時間数 (時間)	R3	R4	R5	R6
4月	11	12	13	10
5月	11	13	9	9
6月	12	11	12	10
7月	12	15	9	7
8月	11	13	9	7
9月	10	10	11	9
10月	13	10	9	11
11月	8	15	11	13
12月	12	13	9	7
1月	9	10	9	8
2月	10	10	10	10
3月	12	12	11	10
合計	130	142	121	110
超過勤務の上限を超えた職員数 (人)	0	0	0	0

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、最大で令和4年7月及び11月の平均15時間であり、国体等の大規模事業が影響していると思われます。令和5年度から毎週水曜日を「定時退庁日」と定めて職員の定時退庁を呼びかけたこともあり、合計時間数は年度を重ねるごとに徐々に低い数値となっています。

また、超過勤務時間について、労働基準法の上限時間として定められた「1月について45時間を超えた職員（他律的業務に係る時間数を除く）」及び「1年について360時間を超えた職員」はいませんでした。

④ 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

(人数)

		R3	R4	R5	R6	R7
男性	対象者数	4	6	5	5	4
	取得人数	2	4	3	5	4
	取得率	50%	67%	60%	100%	100%
	平均取得日数	25	25	24	39	37
女性	対象者数	6	8	2	6	3
	取得人数	6	8	2	6	3
	取得率	100%	100%	100%	100%	100%
	平均取得日数	386	276	309	338	281

育児休業について、女性の取得率は100%であり、男性も同割合で推移するようになり、育児休業の取得を希望する職員が希望どおりに取得できる職場風土になっています。

また、取得期間については、女性が平均で約11ヶ月、男性が平均で約1ヶ月となっています。

⑤ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況

配偶者出産休暇 (人数)

	R3	R4	R5	R6	R7
対象者数	4	6	5	5	4
取得人数	2	4	3	5	4
取得率	50%	67%	60%	100%	100%

育児参加休暇 (人数)

	R3	R4	R5	R6	R7
対象者数	4	6	5	5	4
取得人数	4	5	3	2	3
取得率	100%	83%	60%	40%	75%

分析結果は、P5のとおりです。

⑥ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

課長級 (人数)

	R3	R4	R5	R6	R7
管理職員数	15	16	16	16	16
うち女性管理職員数	4	4	4	3	3
取得率	27%	25%	25%	19%	19%

課長補佐級 (人数)

	R3	R4	R5	R6	R7
管理職員数	21	20	19	20	21
うち女性管理職員数	5	4	4	5	4
取得率	24%	20%	21%	25%	19%

分析結果は、P5のとおりです。

⑦ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(人数)

		R3	R4	R5	R6	R7
課長相当職	人数	15	16	16	16	16
	うち女性職員人数	4	4	4	3	3
	割合	27%	25%	25%	19%	19%
課長補佐相当職	人数	22	21	20	21	21
	うち女性職員人数	5	4	4	5	4
	割合	23%	19%	20%	24%	19%
係長相当職	人数	37	37	44	53	53
	うち女性職員人数	12	12	17	20	21
	割合	32%	32%	39%	38%	40%
係員級	人数	166	164	157	157	157
	うち女性職員人数	63	62	57	53	51
	割合	38%	38%	36%	34%	32%

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の分析結果は、P5のとおりです。係長相当職は徐々に割合が高くなり、最終年度では第6次男女共同参画基本計画の成果目標に定める40%を達成することができました。職員全体に占める女性の割合は令和7年度で36.7%となっており、4割を下回っています。

⑧ セクシャルハラスメント等対策の整備状況

令和2年度に「上三川町職員のハラスメント防止に関する規程」を制定しました。ハラスメントの防止を図るために必要な研修の実施、苦情の相談及び処理に対する体制の整備を行い、すべての職員が安心して快適に働くことができる職場環境を目指しています。

なお、苦情相談のフローチャートを全職員がいつでも確認できるようにしており、相談窓口の周知を図っています。

【課題分析】

①～③及び⑦～⑧については、現状維持に努めます。

④については、取得率は既に達成しておりますが、男性職員について取得するタイミングや取得期間にばらつきがあるため、一定期間まとめて休暇・休業を取得することを推進する必要があります。

⑤については、配偶者出産休暇の取得率は100%となりましたが、育児参加休暇は年度により取得率にばらつきがあったため、未取得者に対する取得促進に向けた強いメッセージを定期的に発信する必要があります。④と同様に取得日数にも着目し、取得上限日数（配偶者出産休暇：2日、育児参加休暇：5日）を意識して取得を働きかける取組みも必要となります。

⑥については、年齢構成で女性職員の人材プールが少ないことも要因となっておりますが、改善の余地がある登用段階での能力的不安の解消（出産・育児による時間制約等により同年代の男性職員と比べて十分な職務経験が蓄積できないこと）や、仕事と家庭の両立支援（子育ての時期と中堅職員として活躍する時期が重なり仕事と家庭の両立が難しくなっていること）に取り組んでいくことにより、女性管理職の割合を向上させることができます。

前計画における目標の達成状況・課題分析の中で未達成であり、法に基づく状況把握・課題分析の中でも課題として捉えられる「男性の育児休業取得率」、「男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況」、「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」を本町にとって改善すべき課題と捉え、その解決のために次の行動計画を策定します。

Ⅲ 行動計画の策定

数値目標と取組内容

【職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備】

男性職員の「配偶者出産休暇」、「育児参加休暇」、「育児休業」の取得推進

【数値目標の設定】

- ・「配偶者分娩休暇」及び「育児参加休暇」について、全期間で取得率100%及び合計取得日数で5日の取得を目指します。（取得上限日数⇒配偶者出産休暇：2日、育児参加休暇：5日）
- ・「男性の育児休業」について、全期間において取得率100%及び1ヶ月以上の取得を目指します。（取得意向がない又は期間が1ヶ月に満たない場合には、当該職員に理由を確認や勧奨を行います。）

【目標達成のための具体的な取組み】

- ・男性職員が子の出生後、早期の内に育児に伴う休暇・休業を1ヶ月以上取得できるよう、該当職員に対して周知します。なお、該当職員が各種制度を利用したいと申し出た場合には、個別相談で随時対応します。
- ・出産・育児に関する制度をまとめた「すくすく子育てガイドブック」を該当職員に配付します。
- ・管理職員は所属職員に対して該当職員への配慮を呼びかけるとともに、業務分担の見直しを積極的に行うものとし、必要に応じて育児休業期間中の非常勤職員の確保等が円滑に行えるよう環境の整備を行います。

【職業生活における機会の提供】

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を上昇させる

【数値目標の設定】

- 計画期間の最終年度までに伸び率を上昇させます。
 - 令和12年度までに、課長級にある職員に占める女性職員の割合を上昇させます。
【現状】19% → 【目標（最終年度）】24%
 - 令和12年度までに、課長補佐級にある職員に占める女性職員の割合を上昇させます。
【現状】19% → 【目標（最終年度）】34%
- ※ 目標の数値は第6次男女共同参画基本計画の成果目標を参考にしています。

【目標達成のための具体的な取組み】

- 女性職員の人的交流の促進やマネジメント能力等の向上を図るため、女性職員を対象とする研修会、市町村アカデミー等の外部研修に女性職員を積極的に派遣します。
- 職員へ多様な業務経験を付与し、性別関係なく機会を均等に与えます。
- 業務経験不足に伴う昇任への不安を解消するために、性別関係なく幅広い業務に従事させ、多様な業務を行う機会を均等に与えます。