

(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)

小川町女性職員活躍推進行動計画

(令和8年度～令和12年度)

令和8年3月

小川町

小川町女性職員活躍推進行動計画

(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)

小川町長
小川町議会議長
小川町教育委員会
小川町選挙管理委員会
小川町農業委員会

平成27年8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、豊かで活力ある社会の実現を目指して、「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。）」が制定されました。

小川町では、同法第19条の規定に基づき、平成28年3月に小川町女性職員活躍推進行動計画（女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画）（以下「第1期計画」という。）を策定し、令和3年4月には第2期計画を策定して、女性職員の育成や更なる活躍に向けた取組を推進してまいりました。

令和7年12月23日、「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の一部を改正する内閣府令」（令和7年内閣府令第103号）及び「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」（令和7年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）が公布・告示されました。

この改正を踏まえ、小川町では、令和8年度以降も引き続き、職業生活において女性の能力を十分に発揮できる環境を整備し、女性職員が仕事と家庭を両立できるよう、本計画（以下「第3期計画」という。）を策定いたしました。これにより、女性活躍推進法や前期計画の趣旨及び目的を踏まえ、女性職員の一層の活躍を推進してまいります。

また、女性の活躍を促すためには、ワークライフバランスや男性職員の育児参加など次世代育成の視点も大切にすることが必要であることに鑑み、本計画は、次世代育成支援対策推進法第19条の規定に基づく「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」としての面を併せ持つ計画として策定するものです。

なお、本計画は、小川町長、小川町議会議長、小川町教育委員会、小川町選挙管理委員会、小川町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

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。

2 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

(1) 計画の推進体制

小川町では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、必要に応じて計画の見直しを行います。

(2) 主管課の役割

総務課（人事担当課）を本計画推進の主管課とし、職員の働き方等の改善に係る国の制度改革を適切に把握し、女性職員が働きやすい環境づくりや、男性職員が育児等に参加しやすい環境づくりに努めてまいります。

(3) 計画の点検・評価・公表

本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況については、毎年度、点検及び評価等を行いその結果を公表するとともに、職員が関連する情報を共有することができるよう次の取組を実施します。

ア 実施状況の公表

毎年度1回以上、計画の取組状況及び女性活躍推進法第21条に基づく情報を町のホームページへ掲載し、公表します。

イ 制度及び計画の周知

妊娠、出産、子育て及び育児支援制度並びに本計画について、職員に対する総務課からの丁寧な説明と庁内ネットワーク等を活用した情報の提供に努めます。また、本計画の策定及び変更時には、全職員に対して計画の内容を周知します。

3 次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する小川町の状況と課題

(1) データで見る状況

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「女性活躍推進法に係る内閣府令」という。）第2条、並びに次世代育成支援対策推進法第19条第3項及び「次世代育成支援対策推進法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18年内閣府令第95号。以下「次世代育成支援対策推進法に係る内閣府令」という。）第3条に基づき、女性職員の活躍推進に関する状況及び次世代育成支援についての状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

【1】 採用した職員に占める女性職員の割合（令和6年度）

区分	採用者数	うち女性	女性割合
一般行政職	9人	2人	18.2%
合計	9人	2人	18.2%

【2】 退職した職員の割合の男女の差異及び年齢区分別の男女別の割合（令和6年度）

年齢区分	男性退職率	女性退職率	差異（女性-男性）
30歳未満	40.0%	60.0%	20.0ポイント
30歳以上40歳未満	40.0%	60.0%	20.0ポイント
40歳以上50歳未満	0%	0%	0ポイント
50歳以上	50.0%	50.0%	0ポイント
全体	43.75%	56.25%	12.5ポイント

【3】 職員の勤務時間の状況（令和6年度）

(1) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間数（単位：時間）

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月
平均超過勤務時間	9.7	9.6	8.0	7.7	7.5	7.6

区分	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間平均
平均超過勤務時間	22.0	8.6	7.1	9.0	8.0	12.0	116.7

(2) 超過勤務時間の上限を超えた職員数

区 分	職員数
月45時間超	11人
年360時間超	0人

【4】 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

区 分	総数	うち女性	女性割合
管理的地位（主幹級以上）	48人	10人	20.8%

【5】 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

（令和7年4月1日現在）

役職段階	総数	うち女性	女性割合	前年度比
課長級	18人	2人	11.1%	0.0ポイント
主幹級	30人	8人	26.7%	0.0ポイント
主席主査級	48人	20人	41.7%	2.9ポイント

【6】 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和6年度）

(1) 育児休業取得率

性 別	対象者数	取得者数	取得率
男性	5人	2人	40.0%
女性	5人	4人	100.0%

(2) 育児休業取得期間の分布状況

取得期間	男性	女性
1か月未満	0人	0人
1か月以上3か月未満	2人	0人
3か月以上6か月未満	0人	0人
6か月以上1年未満	0人	1人
1年以上	0人	3人
平均取得期間	2.3か月	13.7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の取得率（令和6年度）

休暇の種類	対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	5人	4人	80.0%	4.0日
育児参加のための休暇	5人	4人	80.0%	2.5日

- ◆配偶者出産休暇 職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当と認められる場合に取得できる特別休暇。5日の範囲内。
- ◆育児参加のための休暇 職員の妻が出産する場合であって、産前7週、産後1年の期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する職員が、これらの子の養育のために勤務しないことが相当であると認められるときに取得できる特別休暇。5日の範囲内。

【8】 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況（令和7年4月1日現在）

項目	整備状況
ハラスメント防止規程の整備	整備済
相談窓口の設置	設置済
相談窓口の周知	実施
ハラスメント防止研修の実施	実施

【9】 職員の給与の男女の差異（令和6年度）

区分	差異（女性/男性）
全職員	88.6%
任期の定めのない常勤職員	88.5%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	116.6%

※給与：基本給、超過勤務手当、賞与等を含む年間の給与総額で算出

※給与の男女差異は、勤続年数、役職段階、勤務形態等の違いによって生じるものであり、同一の職務内容・役職段階においては男女の給与に差異はありません。

【10】 年次有給休暇等の取得日数の状況（令和7年）

区分	平均取得日数
年次有給休暇	9.6日
夏季休暇（7日）	6.6日

※当該期間における退職者や新規採用者、育児休業取得者等を除く。

(2) データから読みとれる課題

課題① 女性職員の管理職への登用の割合が低い

管理的地位（主幹級以上）に占める女性職員の割合は20.8%にとどまっており、特に課長級の女性職員の割合が低い状況にあります。女性職員のキャリア形成支援や計画的な育成、管理職を目指す意識の醸成が必要です。

課題② 各役職段階における女性職員の割合に偏りがある

役職段階が上がるにつれて女性職員の割合が低下する傾向が見られます。職域の拡大や多様なポストへの配置、育成機会の提供等により、女性職員のキャリア形成を支援する必要があります。

課題③ 男性職員の育児休業取得率は向上しているが、取得期間が短い

男性職員の育児休業取得率は40.0%と向上していますが、取得期間は平均2.3か月と短く、1か月未満の取得者もいる状況です。男性職員が育児に主体的に関わることができるよう、長期間の育児休業取得を促進する必要があります。

課題④ 男性職員の育児参加のための休暇の取得日数が少ない

配偶者出産休暇の取得率は80.0%、育児参加のための休暇の取得率は80.0%と取得率は高水準ですが、育児参加のための休暇の平均取得日数は2.5日と少ない状況です。これらの休暇制度の周知徹底と取得しやすい職場環境の整備が必要です。

課題⑤ 年次有給休暇の取得促進が必要

年次有給休暇の平均取得日数は9.6日であり、更なる取得促進が必要です。職員が仕事と家庭生活を両立し、心身の健康を保ちながら働き続けるためには、計画的な年次有給休暇の取得を推進する必要があります。

4 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

当該課題分析の結果、次世代育成支援及び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。

この目標は、女性活躍推進法第19条第2項第2号及び女性活躍推進法に係る内閣府令第3条に基づき、「職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備」の2つの区分から、それぞれ1つ以上の事項を選択して定量的に定めるものです。また、次世代育成支援対策推進法に係る内閣府令第5条に基づく目標（目標②・目標③・目標⑤）も併せて設定します。

なお、目標の内容等については、連名の各事業主の人事管理が、採用から配置・育成、登用に至るまで町長部局で一体的になされていることから、各事業主の共通した目標として位置付けます。

【区分Ⅰ】 職業生活に関する機会の提供に関する目標

目標① 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和13年度までに、管理的地位（主幹級以上）にある職員に占める女性職員の割合を23%以上にします。

【現状値】 令和7年度 20.8% 【目標値】 令和13年度 23.0%以上

【区分Ⅱ】 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する目標

目標② 男性職員の育児休業取得率及び取得期間（次世代育成支援対策推進法に係る内閣府令第5条第1号）

令和8年度から令和13年度までの各年度において、男性職員の育児休業取得率を50%以上とし、かつ、育児休業取得者のうち1か月以上取得した者の割合を50%以上とします。

【現状値】

- ・ 育児休業取得率 令和6年度 40%
- ・ 1か月以上取得者の割合 令和6年度 50%

【目標値】

- ・ 育児休業取得率 令和8年度～令和13年度 各年度 50%以上
- ・ 1か月以上取得者の割合 令和8年度～令和13年度 各年度 50%以上

目標③ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得促進（次世代育成支援対策推進法に係る内閣府令第5条第1号）

男性職員の育児や出産への積極的参加を促進することで、育児は男女（夫

婦) がともに担うものであるという認識の浸透を図ります。男性職員の意識の変化は、家庭生活における女性の負担軽減を促し、ひいては女性職員の職業生活における能力発揮や就業継続につながることを期待され、より女性が働きやすい環境がつくられていくものと考えます。

令和8年度から令和13年度までの各年度において、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率をそれぞれ80%以上とし、かつ、取得者のうち、それぞれ平均取得日数3日以上とします。

なお、配偶者出産休暇の平均取得日数については、現状値(4.0日)は既に高水準にあることから、まず育児参加のための休暇の取得日数の底上げを優先し、計画期間内においては両休暇の平均取得日数をそれぞれ3.0日以上とすることを目標とします。

【現状値】令和6年度

- ・ 配偶者出産休暇 取得率 80%、平均取得日数 4.0日
- ・ 育児参加のための休暇 取得率 80%、平均取得日数 2.5日

【目標値】令和8年度～令和13年度 各年度

- ・ 配偶者出産休暇 取得率 80%、平均取得日数 3.0日
- ・ 育児参加のための休暇 取得率 80%、平均取得日数 3.0日

目標④ 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進は、次世代育成支援という観点からみても、非常に重要な取組となります。職場内の相互協力により、子ども・家庭の行事などに互いに取得がしやすい雰囲気づくりを促進し、年次有給休暇の取得を推奨します。

令和13年度までに、職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を12.0日以上にします。

【現状値】令和7年平均取得日数 9.6日

【目標値】令和13年度 12.0日以上

目標⑤ 職員の超過勤務時間の削減(次世代育成支援対策推進法に係る内閣府令第5条第2号・第3号)

令和13年度までに、職員一人当たりの年間平均超過勤務時間を100時間以下にします。

【現状値】令和6年度 116.7時間

【目標値】令和13年度 100時間以下

5 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた数値目標を達成するための取組及び実施時期

【1】 女性職員の採用・配置・育成・登用の推進

【対応目標：目標①】

【実施時期】令和8年度～（毎年度実施）

① 女性職員の採用促進と職域拡大

- ・採用案内や町ホームページ等において、女性職員の活躍事例や両立支援制度を積極的に情報発信し、女性の受験者増加を図ります。
- ・企画、財政、管財等、従来女性職員の配置が少なかった部署への積極的な配置を進め、職域の拡大とキャリア形成の機会を提供します。
- ・管理職候補となる女性職員を計画的に育成し、管理職への登用を積極的に進めます。

② 女性職員のキャリア形成支援

- ・主席主査級、主査級の女性職員を対象に、キャリアアップへの意識喚起及び管理的地位に求められるリーダーシップスキルを習得するための研修の実施や彩の国さいたま人づくり広域連合等で開催する女性職員を対象とした研修会への職員派遣を積極的に行います。
- ・主任、主事級の女性職員を対象に、ライフイベントの有無にかかわらず、生き生きと働き続けるためのビジョンを早期から持ち、キャリアを形成できるように研修の実施や彩の国さいたま人づくり広域連合等で開催する女性職員を対象とした研修会への職員派遣を積極的に行い、キャリア意識の醸成を図ります。

③ 育児休業中のキャリア支援と円滑な職場復帰

- ・育児休業中の職員に対して、庁内の情報や研修案内等を定期的に提供し、職場復帰への不安軽減を図ります。
- ・彩の国さいたま人づくり広域連合が実施する通信講座等の案内を行い、受講を奨励します。
- ・育児休業から復帰する職員に対して、復帰前面談の実施や、復帰後の業務内容、勤務時間等について柔軟に配慮し、円滑な職場復帰を支援します。

【2】 管理職の意識改革とハラスメント防止

【対応目標：目標①】

【実施時期】令和8年度～（毎年度実施）

① 管理職を対象とした研修等の実施

- ・管理職を対象に、部下職員の仕事と私生活の両立を応援し、組織の業績の結果も出しつつ、自らも私生活を楽しむことのできる「イクボス」の意識を醸成する研修等を実施します。
- ・女性職員の育成やキャリア形成支援、ハラスメント防止、多様な働き方への理解等をテーマとした研修を実施し、女性職員が活躍しやすい職場環境づくりを推進します。

② ハラスメント防止対策の推進

- ・小川町職員ハラスメント防止要綱の規定に基づき、適切にハラスメント防止対策を実施します。
- ・ハラスメントに関する相談窓口について、全職員に対して定期的に周知を行い、相談しやすい環境を整備します。
- ・全職員を対象に、あらゆるハラスメントの防止に向けた研修を実施し、誰もが働きやすい職場環境を整備します。

【3】 男性職員の育児参加促進と両立支援

【対応目標：目標②・目標③】

【実施時期】令和8年度～（継続実施）

① 男性職員の育児休業等の取得促進

- ・育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の制度について、庁内ネットワーク、研修、個別面談等を活用し職員への周知を図ることで、当該休暇を取得しやすい職場環境を作っていきます。
- ・職員本人又は配偶者の妊娠・出産の届出があった際には、総務課において育児休業等の制度について丁寧に説明し、取得を促します。特に男性職員に対しては、育児休業の取得を積極的に働きかけます。
- ・妊娠、出産の届出時に、育児休業の取得時期や期間等を記載した取得計画書の作成を促進します。
- ・実際に育児休業を取得した職員の体験談を庁内で共有し、取得への心理的ハードルを下げる取組を行います。

② 育児・介護と仕事の両立支援

- ・ 育児短時間勤務、部分休業、介護休暇、介護時間等の両立支援制度について、庁内ネットワークや研修等を通じて周知を図り、制度の利用を促進します。
- ・ 育児、介護を行う職員の業務内容や勤務時間について、本人の希望を踏まえつつ、柔軟に配慮します。
- ・ 育児・介護等を行う職員が柔軟に働くことができるよう、在宅勤務(テレワーク)制度の活用も含めた検討を行っていきます。

【4】 長時間勤務の是正とワークライフバランスの推進

【対応目標：目標④・目標⑤】

【実施時期】令和8年度～（継続実施）

① 超過勤務の削減

- ・ 毎週水曜日のノー残業デーを徹底し、管理職自ら定時退庁の率先垂範を行います。
- ・ 超過勤務は事前に命令を受けた上で行うことを徹底し、事後には管理職が実施状況を確認します。
- ・ 超過勤務の上限(月45時間、年360時間)を遵守し、超過勤務が多い部署については、業務量の見直しや人員配置の検討を行います。
- ・ 業務の見直しや効率化、ICTの活用等により、業務量の削減と平準化を検討していきます。また、特定の職員に業務が集中しないよう、適正な業務配分を行います。

② 年次有給休暇の取得促進

- ・ 職員が計画的に年次有給休暇を取得できるよう、年度当初に取得計画を作成することを促進します。
- ・ 心身のリフレッシュを図るため、年1回以上、連続5日間の年次有給休暇等の取得を奨励します。
- ・ 各所属において、職員の年次有給休暇取得状況を定期的に確認し、取得日数が少ない職員に対しては、管理職から取得を促します。
- ・ 職場内の相互協力により、子ども・家庭の行事などに互いに休暇を取得しやすい雰囲気づくりを促進します。

6 女性活躍推進法に基づく情報公表

女性活躍推進法第 21 条に基づき、以下の情報を年 1 回以上、町のホームページ等において公表します。

【区分Ⅰ】 職業生活に関する機会の提供に関する実績

- ・ 採用した職員に占める女性職員の割合
- ・ 採用試験の受験者に占める女性の割合
- ・ 職員に占める女性職員の割合
- ・ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ・ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ・ 職員の給与の男女の差異

【区分Ⅱ】 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

- ・ 退職した職員の割合の男女の差異
- ・ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ・ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率

7 計画の推進と進捗管理

(1) 推進体制

本計画の推進にあたっては、総務課を主管課とし、各所属と連携して取組を進めます。

(2) 進捗管理

毎年度、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況について点検・評価を行い、その結果を公表します。

(3) 計画の見直し

社会情勢の変化や国の制度改正等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

8 その他

本計画は、「おがわ男女共同参画推進プラン」等、町の関連計画と連携して推進します。