

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



令和3年4月

目次

はじめに	2
I 計画の策定にあたって	3
(1) 計画の期間	3
(2) 前期計画の達成状況、課題分析	3
II 後期計画の内容について	6
(1) 女性管理職の割合	6
(2) 「配偶者分娩休暇」、「男性の育児参加休暇」の取得率	6
(3) 男性職員の育児休業取得者数	7
III 目標の達成に向けて	7

【はじめに】

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、安心安全な環境で育っていけるよう国を挙げて環境整備に努めるため制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、本町においては「上三川町特定事業主行動計画（平成27年度～令和元年度）」「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）」を策定し、男性が子育てを積極的に行い、女性が仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消につながるよう、環境整備と職員の意識向上の実現について、すべての職員の理解と協力を得ながら取り組んでいくものとして推進してきたところです。

また、本町職員の男女比は6：4（令和2年4月1日時点）であり、今後も女性職員の割合が増加していくことが想定されます。女性職員の活躍を推進していくためには、仕事と家庭を両立させ、時間に制約のある職員についても個々の能力が最大限に発揮できる、働きやすい職場環境の整備を進めていくことが重要です。今回、平成28年4月から令和2年3月までの5年間の計画期間とする「上三川町女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」の期間満了に伴い、前期計画における目標達成状況等を検証・見直しを行い、令和3年度を初年度とする後期計画を策定します。

令和3年4月1日

上三川町長	星野 光利
上三川町議会議長	石崎 幸寛
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	

I 計画の策定にあたって

(1) 計画期間

【前期計画】 平成28年4月1日（平成28年度）から
令和3年3月31日（令和2年度）までの5年間

【後期計画】 令和3年4月1日（令和3年度）から
令和8年3月31日（令和7年度）までの5年間

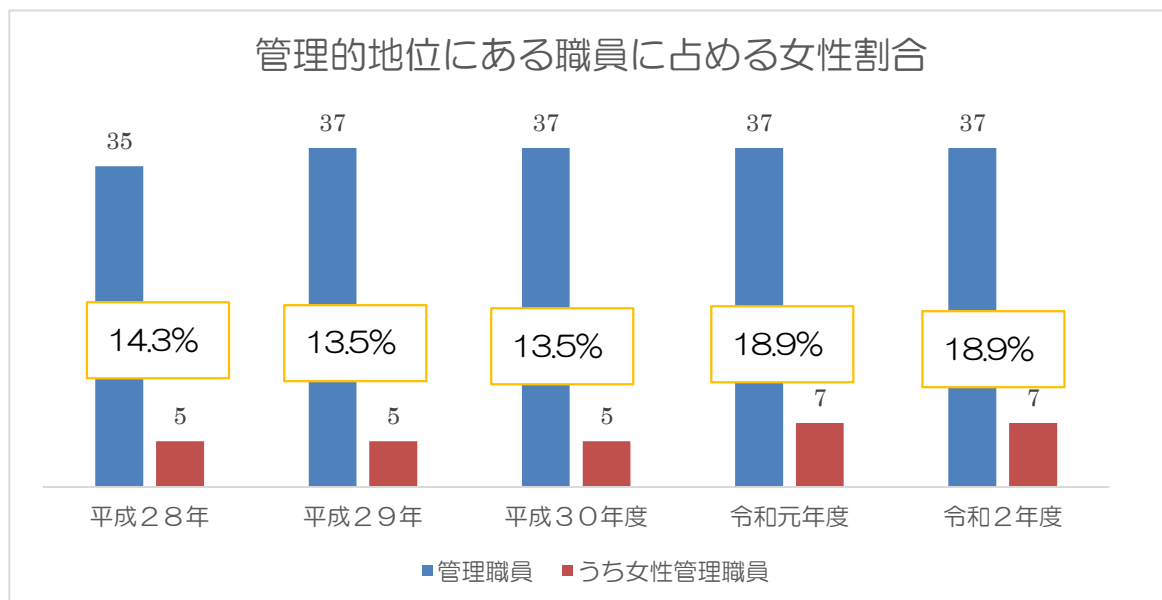
※この計画に掲げる数値目標は令和7年度末の達成目標ですが、見直しの必要が生じた場合には、適宜見直しを行います。

(2) 前期計画の達成状況、課題分析

平成28年から令和2年までの前期計画の基本目標の達成状況は以下のとおりとなっています。

(1) 町長部局、町議会事務局、町農業委員会、町選挙管理委員会

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（8.33%）より引き上げ、15%以上にする。



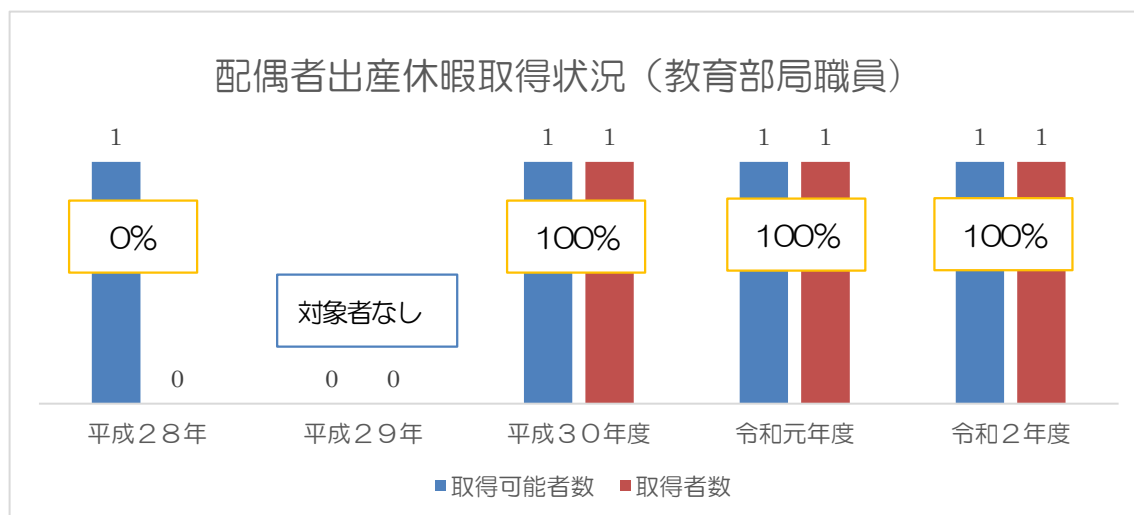
【課題分析】

令和元年度より目標値であった15%以上という数値を上回る結果となりました。しかし、全体としてみるとまだまだ女性の管理職が少ないのが現状です。今後は女性職員や若手職員向けにキャリア研修を実施したり、管理職の休暇の取得を促進し、仕事とプライベートの両立ができる環境を整備したりすることが必要であると考えられます。

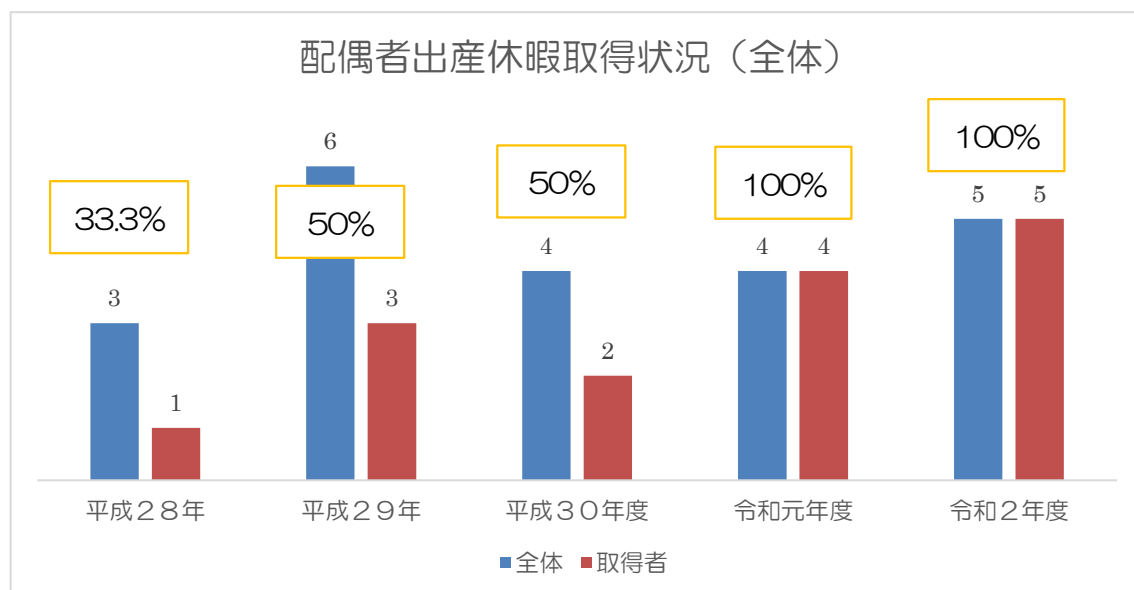
(2) 町教育委員会

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50%以上にする。

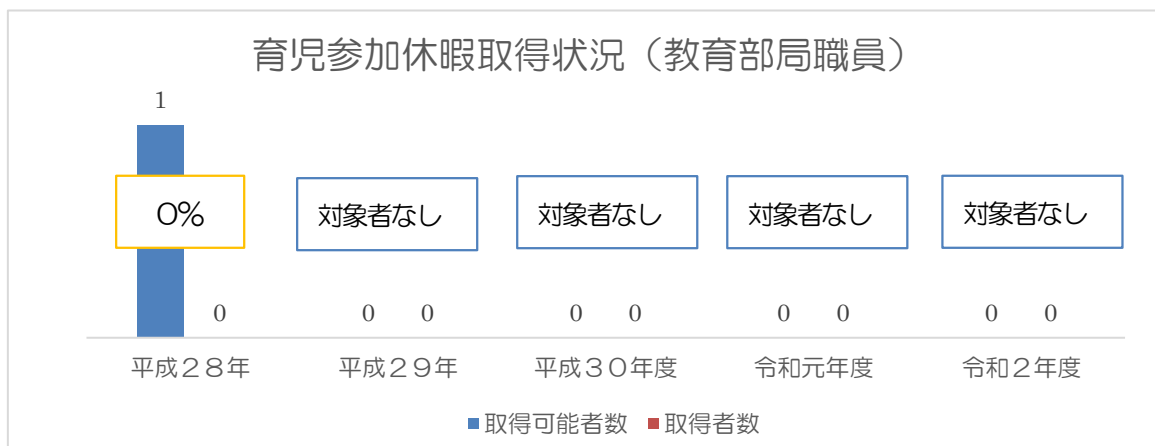
●配偶者出産休暇



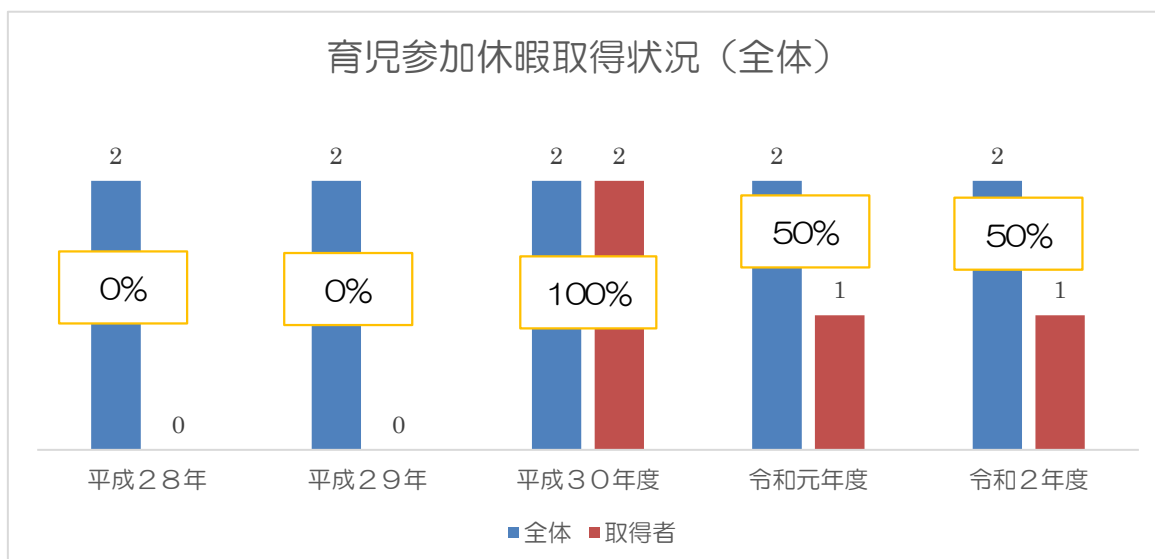
【参考】



●育児参加休暇



【参考】



【課題分析】

特別休暇制度について、対象となる職員については個別に案内をする等、積極的な休暇取得を推進するとともに、各種休暇制度をまとめた「すくすく子育てガイドブック」を町内LANで確認できるようにする等の対策を実施した結果、目標値の50%を達成することができました。

しかし、教育委員会部局のみでは対象となる職員が少ないため、十分な結果が得られなかったことや全職員の結果を見ても100%には至っていないことから、今後は教育委員会部局のみに限らず、全職員を対象に継続して特別休暇取得促進に向けた環境整備が必要であると考えられます。

Ⅱ 後期計画の内容について

女性職員の活躍を推進していくためには、町全体で連携を図りながら進めていく必要があることから、町長部局、議会事務局、教育委員会、農業委員会、選挙管理委員会及び企業局に在籍する職員を対象に計画を策定します。

(1) 女性管理職の割合（継続）

【目標】

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

【現状】20% → 【目標】22%

- ・課長補佐級にある職員に占める女性職員の割合

【現状】29% → 【目標】33%

〈目標達成のための具体的な取組み〉

- ①外部研修への積極的な派遣を行います。

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や、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。

- ②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。

(2) 「配偶者分娩休暇」、「男性の育児参加休暇」の取得率（継続）

【目標】

令和7年度までに男性職員の「配偶者分娩休暇」、「育児参加休暇」の取得率を全職員対象として100%にします。

〈目標達成のための具体的な取組み〉

- ①出産・育児を控えた配偶者がいる職員がそれに係る各種制度を利用しやすい環境づくりとして、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。

- ②出産・育児を控えた配偶者がいる職員が出産・育児に係る各種制度を利用したいと申し出た場合には、個々の相談に随時対応します。

(3) 男性職員の育児休業取得率（新規）

【目標】

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。

〈目標達成のための具体的な取組み〉

- ①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」を該当職員に配布し、休暇を取得するように働きかけます。
- ②全職員に対し休暇制度について再度周知を行うことで、育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりを啓発し、管理職員については会議等で男性の育児休業取得の促進に向けて制度の説明を行います。

Ⅲ 目標の達成に向けて

前述した目標の達成に向けて、組織全体で取り組んでいきます。また、各年度末に取組内容の進捗状況及び数値目標の達成度を把握し、必要に応じて取組内容を改善していきます。

本計画を推進することにより、女性職員が自分らしく活躍できる環境を整え、上三川町役場が「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。