

東吾妻町における女性職員の活躍の 推進に関する特定事業主行動計画（第3期）

（令和8年度～令和12年度）



令和8年3月
東吾妻町

はじめに

少子高齢化や労働力人口の減少が進行する我が国において、女性はその能力を十分に発揮し、職業生活と家庭生活を両立させながら活躍できる環境の整備は、持続可能な地域社会の構築にとって不可欠な課題となっています。こうした社会的要請を受け、平成27年度に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）」を制定し、女性が職場において意欲的に活躍できる施策を推進してきました。

女性活躍推進法は平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法であり、当町としても「東吾妻町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（第1期計画：平成28年度～令和2年度、第2期計画：令和3年度～令和7年度）を策定し、性別や年齢を問わず全ての職員が十分な能力を発揮できる職場づくりを目指し、様々な取り組みを行ってきました。

今般、令和7年6月に交付された「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」の一部改正により、女性活躍推進法の一部も改正が行われ、地方公共団体においても、改正を踏まえた新たな特定事業主行動計画の策定と情報の公表について、遺漏無く対応するよう求められました。

職員の構成や実態を的確に把握し、女性職員がその能力を最大限に発揮できる職場環境を整備することは、行政サービスの質的向上につながる重要な取組です。本計画は、こうした国の法的枠組みのもと、町職員における女性の採用・登用・キャリア形成支援の現状と課題等を分析し、令和8年度から令和12年度にかけての具体的な目標と施策を示すものであり、男女がともに働きやすく、多様な人材が活躍できる職場の実現を目指してまいります。

令和8年3月

東吾妻町長

東吾妻町議会議長

東吾妻町農業委員会

東吾妻町教育委員会

I 基本的事項

1 計画期間

本計画は、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 対象職員

この計画は、町長部局、議会事務局、農業委員会事務局、教育委員会部局の正規職員（再任用職員を含む。）及び会計年度任用職員を対象とします。

3 推進体制

この計画を町全体として推進するため、各部局の人事担当課と関係部署が連携し、全庁的に女性職員の活躍を推進します。

4 職員への周知

各所属長あての通知のほか、全庁掲示板等に掲載し周知を行います。

5 実施状況の点検及び公表

計画の実施状況を点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。また、行動計画の実施状況の公表については、女性活躍推進法の規定に基づき、毎年ホームページへの掲載等で公表します。

Ⅱ 現状の把握（実績値に係る調査対象は正規職員のみです）

1 年代ごとの職員の状況

	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代以上	計
男性	22人 (18.2%)	31人 (25.6%)	24人 (19.8%)	44人 (36.4%)	121人 (100%)
女性	16人 (20.5%)	20人 (25.6%)	14人 (18.0%)	28人 (35.9%)	78人 (100%)

※令和7年4月1日現在の職員数

※（ ）内の数値は、年代毎の男女の割合

2 管理的地位にある女性職員の人数と割合

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
課長職	2人 (15.4%)	2人 (12.5%)	2人 (12.5%)
次長職	9人 (34.6%)	11人 (36.7%)	10人 (35.7%)
合計	11人 (28.2%)	13人 (28.3%)	12人 (27.3%)

※各年度の4月1日現在の女性管理職の人数

※（ ）内の数値は、年度ごとの役職段階別の女性職員の割合

3 男性職員の特別休暇（配偶者出産休暇・育児参加休暇）の取得状況

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
配偶者出産休暇 (A)	100% (2人/2人中)	0% (0人/0人中)	100% (3人/3人中)
育児参加休暇 (B)	50% (1人/2人中)	0% (0人/0人中)	75% (3人/4人中)
AとB合わせて 5日以上取得	50% (1人/2人中)	0% (0人/0人中)	50% (2人/4人中)

※（ ）内は、特別休暇の取得の対象となる子がいる職員のうち、特別休暇を取得した職員の数

4 男女別の育児休業の取得状況

(1) 男女別の育児休業取得率

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	100% (2人/2人中)	0% (0人/0人中)	75% (3人/4人中)
女性	100% (2人/2人中)	100% (4人/4人中)	100% (3人/3人中)

(2) 男女別の育児休業取得期間の分布状況（令和4年度～令和6年度）

	1月未満	1月以上 1年未満	1年以上 2年未満	2年以上
男性	100% (5人/5人中)	0% (0人/0人中)	0% (0人/0人中)	0% (0人/0人中)
女性	0% (0人/8人中)	25% (2人/8人中)	25% (2人/8人中)	50% (4人/4人中)

5 超過勤務時間を月平均（7時間）以上行う職員の割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
超過勤務時間 平均7時間以上	25.5%	24.8%	17.2%

6 採用した職員に占める女性職員の割合

	令和5年度		令和6年度		令和7年度	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
一般事務職	40% (2人)	60% (3人)	50% (3人)	50% (3人)	50% (3人)	50% (3人)
幼稚園教諭 保育士	0% (0人)	0% (0人)	100% (2人)	0% (0人)	100% (2人)	0% (0人)
保健師・栄養士 社会福祉士	0% (0人)	0% (0人)	100% (1人)	0% (0人)	100% (1人)	0% (0人)
技能労務職	0% (0人)	100% (1人)	0% (0人)	0% (0人)	0% (0人)	0% (0人)

※（ ）内の数値は採用者数

7 年次有給休暇の取得状況

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
平均取得日数	14.8日	15.4日	14.8日
取得日数が5日未満	1.7%	0.0%	0.5%

8 職員給与に係る男女の差異

(1) 全職員に係る男女の差異

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
任期の定めのない常勤職員	100.3%	99.9%	99.0%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	122.3%	126.3%	138.7%
全職員	70.6%	73.7%	79.3%

(2) 任期の定めのない常勤職員に係る役職段階別の差異

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
課長相当職	174.3%	137.6%	127.9%
次長相当職	96.8%	96.2%	98.6%
係長相当職	97.4%	95.7%	94.4%
係員相当職	104.9%	102.3%	100.7%

(3) 任期の定めのない常勤職員に係る勤務年数別の差異

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
36年以上	95.7%	100.2%	97.9%
31年～35年	94.1%	93.8%	94.7%
26年～30年	93.2%	92.9%	92.0%
21年～25年	92.5%	92.3%	91.8%
16年～20年	102.7%	99.2%	99.0%
11年～15年	110.3%	109.3%	100.7%
6年～10年	98.5%	100.6%	95.2%
1年～5年	132.1%	131.7%	128.8%

※男女の給与の差異＝女性の平均年間給与÷男性の平均年間給与

※任期の定めのない常勤職員：一般職員

※任期の定めのない常勤職員以外の職員：短時間再任用職員及び会計年度任用職員

※職員の給与は条例に基づき決定しているため、制度上の男女の差異は生じないが、諸手当の受給状況及び男女の構成比等により、男女の差異が生じている。

※診療所医師（女性）について、本庁課長職・勤務年数3年の項目で区分している。

Ⅲ 課題分析と取組の方向性

女性職員の活躍に関する現状について、採用及び人員配置、昇任状況、勤務年数、勤務実態、休暇取得状況等の過去データを分析した結果、女性職員の管理職登用割合と、男性職員の育児休業取得割合が、いずれも第2次計画目標値には達しているものの、依然として低いことが明らかになりました。

このことから、女性職員の更なる活躍を推進するための重点課題として、「女性の管理職への登用拡大」及び「仕事と家庭の両立を可能とする職場環境の整備」を位置付け、これらの課題解決に向けた以下の取り組みを計画的に推進していきます。

1 中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援

意欲、能力及び実績を踏まえた登用を進めてきた結果、管理職に占める女性職員の割合は着実に増加しています。今後においても各年齢層における女性職員の割合が徐々に高まることが見込まれており、女性職員が能力を十分に発揮し、継続的に活躍できる職場環境の整備が一層重要となっています。

女性職員の活躍の場を拡大し、管理職への登用をさらに進めていくためには、研修機会の充実、キャリア形成を見据えた人員配置等を通じ、計画的な人材育成に取り組む必要があります。

特に、出産・育児等のライフイベントがキャリア形成に影響を与えやすい女性職員については、各キャリア段階に応じた課題を踏まえ、中長期的な視点に立った人材育成等の取り組みを推進します。

2 仕事と家庭の両立を可能とする職場環境の整備

育児や介護等により、勤務時間に制約を抱える職員の増加が見込まれる中、時間外勤務や業務負担を背景として、仕事と家庭の両立に不安を感じる職員が少なくない状況にあります。

女性職員の活躍を推進していくためには、男女を問わず全ての職員が従来働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて意識改革を図ることが重要です。

このため、時間外勤務の縮減に向けた取組を進めるとともに、育児・介護等に関する休暇制度等を利用しやすい職場環境の整備に取り組んでいきます。

Ⅳ 目標設定

現状把握と課題分析の結果などを踏まえ、以下のとおり第3期目標を設定します。

項目	第2期目標値	現状	第3期目標値
管理職に占める 女性職員の割合	課長相当職 次長相当職 合算で 15.5%以上	課長相当職 12.5% (R7.4.1時点)	課長相当職 20%以上
		次長相当職 35.7% (R7.4.1時点)	次長相当職 40%以上
男性職員の 特別休暇の取得率	80%以上	配偶者出産休暇 100% (令和6年度実績)	配偶者出産休暇 100%
	未設定	育児参加休暇 75% (令和6年度実績)	育児参加休暇 100%
育児休業の取得率	男性のみ設定 30%以上	男性：75% 女性：100% (令和6年度実績)	男性：80%以上 女性：100%
男性職員による 1月以上の 育児休業取得率	未設定	0% (令和4年度～ 令和6年度実績)	15%以上
超過勤務時間を 月平均（7時間）以上 行う職員の割合	26.5%以下	17.2% (令和6年度実績)	15%以下
年次有給休暇 平均取得日数	未設定	14.8日 (令和6年度実績)	15日以上

V 具体的な取り組み

目標の達成に向けて、以下の取り組みを進めていきます。

1 中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援

男女を問わず、昇任の機会が公平に確保される中で、女性職員についても、さまざまな職務を経験しながらマネジメント力を身につけていけるよう、人事配置を工夫し、能力や意欲、これまでの実績を踏まえた管理職への登用を行っていきます。

また、女性職員が出産や育児の時期においても安心して働き続けることができ、仕事への意欲を保ちながらキャリアを築いていけるよう、それぞれの段階に応じた中長期的な視点での人材育成やキャリア形成支援に取り組みます。

(1) 適切なジョブローテーションによるキャリア形成支援

女性職員がより一層活躍できるよう、政策立案に関わる企画・事業部門や、予算・人事管理部門などへの人事配置を検討するとともに、県職員及び県内市町村との連携強化を図るために群馬県が実施している、市町村職員人事交流に係る実務研修への派遣希望についても積極的に検討していきます。

(2) 女性の意識改革

各年齢層において女性職員の割合が増えている中で、多様化する市民ニーズに柔軟に対応していくためには、女性職員がさまざまな業務に携わり、自身の力を十分に発揮しながら活躍していくことが大切です。

そのため、女性職員一人ひとりが将来のキャリアを前向きに考えられるよう、キャリア形成への意識を育むとともに、意欲やモチベーションの維持・向上につながる取り組みとして、キャリア形成支援研修等への参加を促していきます。

(3) 管理監督者の意識改革

女性職員が多様な経験を積み、成長していく過程においては、必要以上の配慮が、結果として本人の成長の機会を狭めてしまうこともあります。

育児や介護と仕事を両立しやすい職場環境づくりに配慮しつつ、時間的な制約がある場合でも、責任ある業務を適切に任せるなど、女性職員一人ひとりの状況に応じた指導や育成を行っていくことが、管理監督職には求められます。

このため、管理職を対象に、ワーク・ライフ・バランスの推進やマネジメント力の向上を目的とした研修等を実施し、意識の醸成を図ります。

2 仕事と家庭を両立することができる職場環境の整備

女性職員の活躍を進めていくためには、男女を問わず、すべての職員がこれまでの働き方を振り返り、仕事と家庭のバランスを大切にしたい働き方を考えていくことが大切です。

時間外勤務の縮減は、職員一人ひとりの協力のもと、役場全体で取り組んでいく必要のある課題です。仕事の進め方を見直すとともに、管理職を含めた職員の意識づくりを進めながら、誰もが働きやすい職場環境の整備に取り組んでいきます。

(1) 業務の見直しを通じた職場環境の整備

日々の仕事の進め方や事務事業のあり方を見直し、時間当たりの生産性の高い働き方へ変えていくなど、管理監督者をはじめ、職員一人ひとりが意識を高め合いながら、それぞれの能力を最大限発揮できるよう、業務改善を通じた、やりがいのある働きやすい職場環境の整備に努めます。

○時間外勤務の縮減

所属長が中心となって事務事業の見直しを進め、定時退庁を呼びかけるなど、職員の意識づくりと時間外勤務の縮減に向けた取り組みを進めます。

○職員一人ひとりの働き方の見直し

職員一人ひとりがコスト意識を持ち、自分の立場で仕事の進め方を見直したり、効率化を意識したりできるよう、研修などを通じて意識啓発を行います。

○事務事業の見直し

職場内で仕事内容を共有し、互いに助け合いながら業務を進められるよう、計画的な業務遂行に向けた取り組みとして、業務プロセス・事務引継ぎの標準化を推進します。

(2) 仕事と子育て・家庭生活との両立支援

所属長のマネジメントのもと、男性の育児参加を含め、男女ともに仕事と子育てや介護などを両立しやすい職場環境づくりを進めていきます。

○職場全体で子育てを支え合う風土づくり

次世代育成支援対策推進法に基づく計画に沿って取り組みを着実に進め、職場全体で子育てを支え合い、互いに助け合える雰囲気づくりに努めるとともに、男性職員の育児休業や育児のための特別休暇等の取得促進を行います。

○育児休業を取得する職員の所属に対する支援

産前・産後休暇や育児休業を取得する職員の所属に対し、会計年度任用職員等の配置を検討するなど、人的フォローを行います。

○育児休業からの円滑な復帰

育児休業中の職員に対しては、各職場においてメール等で近況の情報共有を行うなど、職場とのコミュニケーションを促進し、円滑な職場復帰に向けた支援に努めます。

(3) ハラスメント防止の徹底

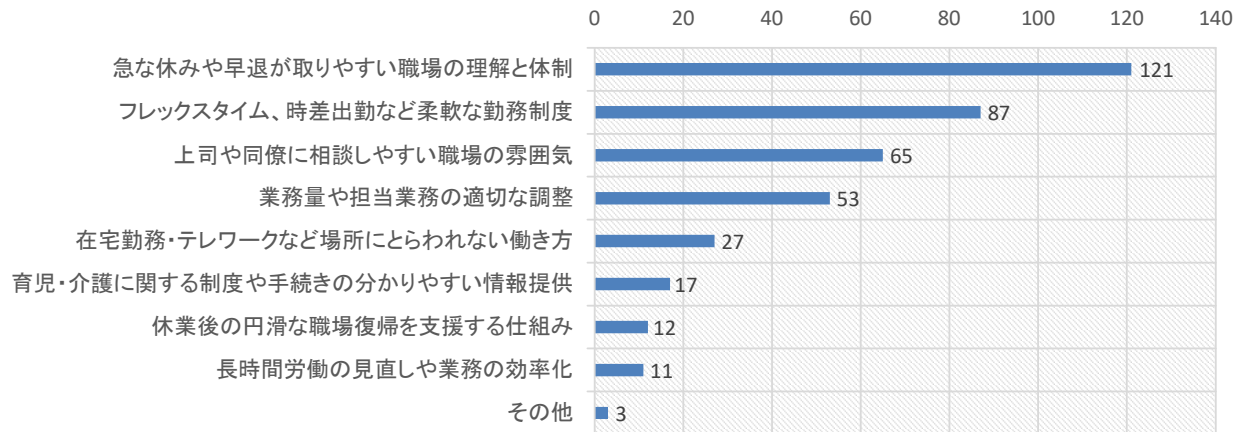
ハラスメントのない職場づくりを進めるため、管理職を対象とした研修や職場内研修を通じて、セクシャル・ハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメントなど、あらゆるハラスメントの防止に取り組んでいきます。

一人ひとりが互いを尊重し、男女を問わず、全ての職員が安心して働くことのできる職場環境の整備を推進します。

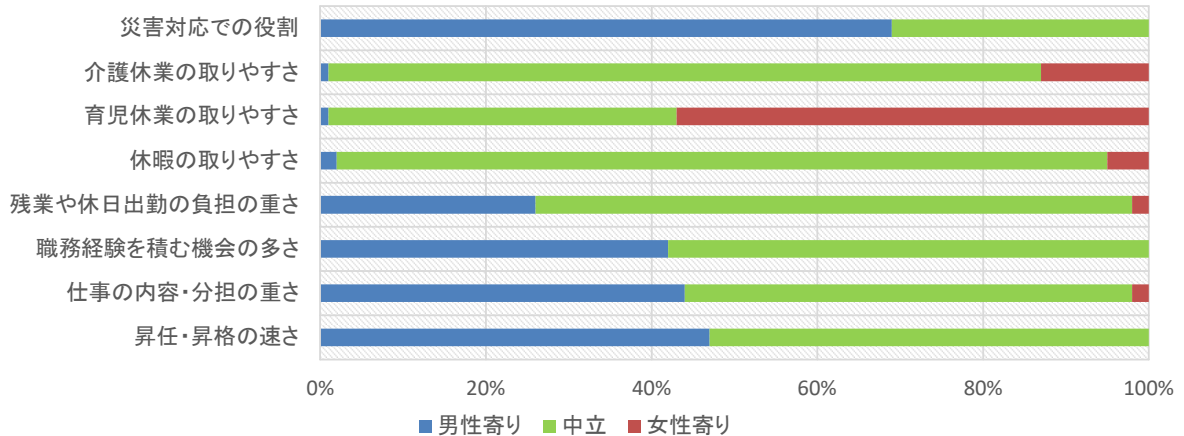
Ⅵ アンケート結果

男性	全職員：123名	回答者：84名	回答率：68%
女性	全職員：75名	回答者：54名	回答率：72%

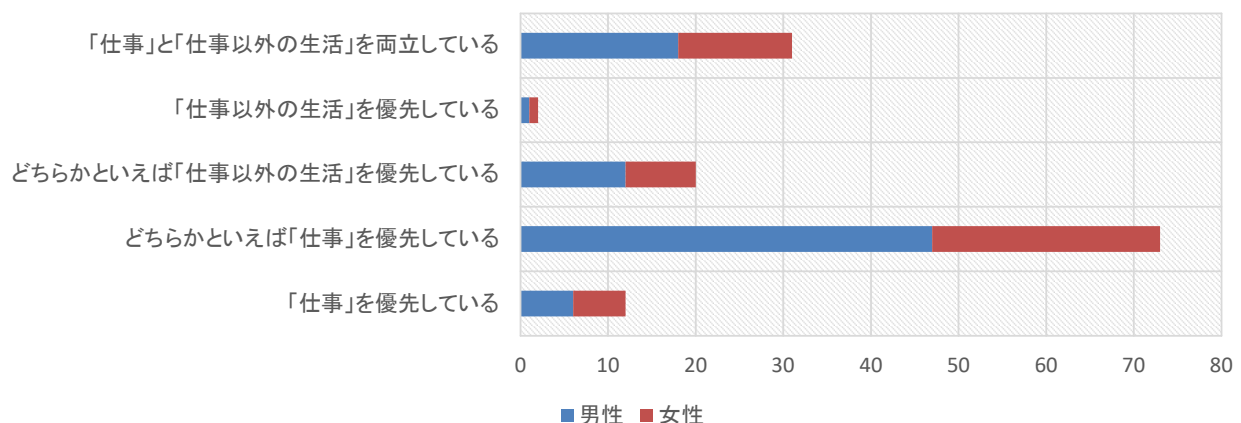
仕事と家庭を両立するために特に必要だと思うものは何か？



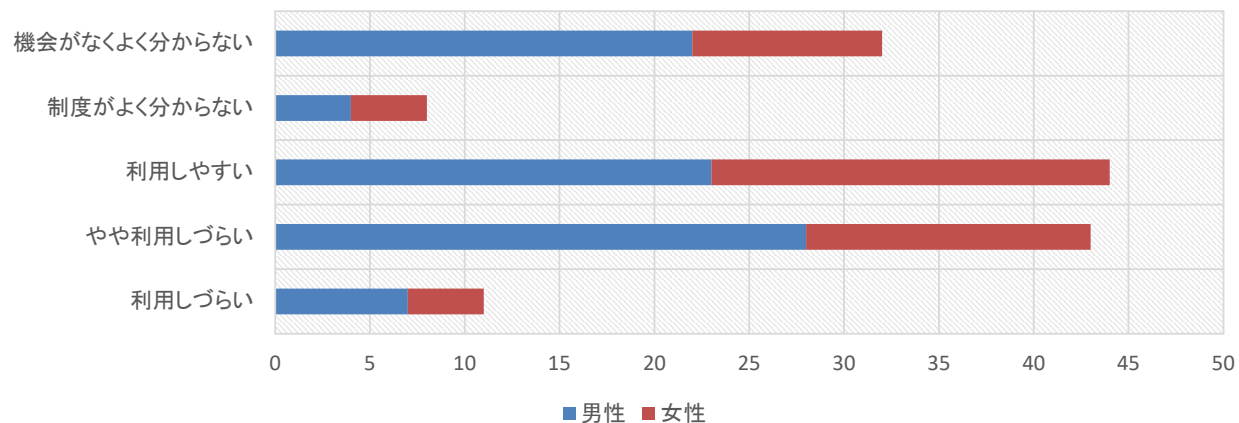
東吾妻町役場における男女差について



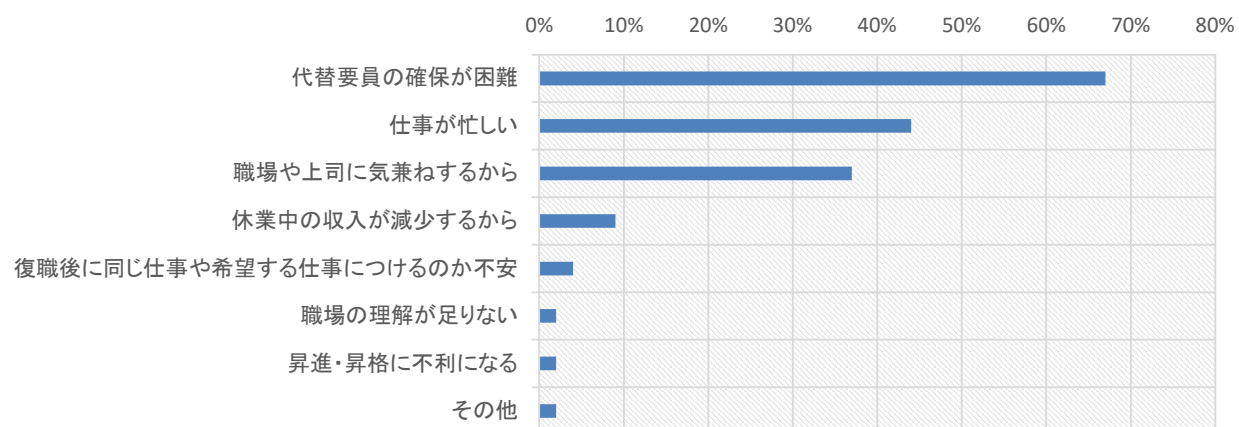
仕事と仕事以外の両立について



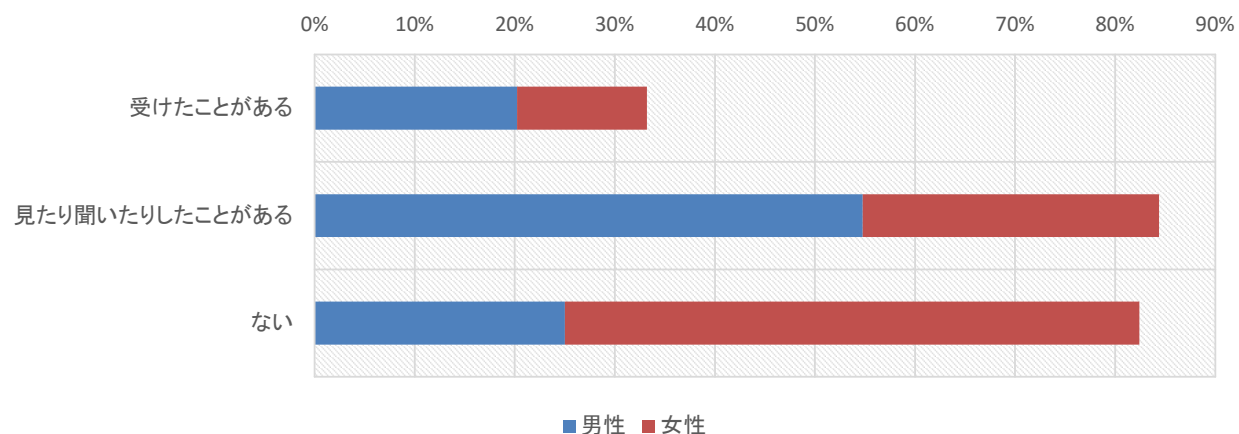
育児休業または介護休業制度の利用環境について



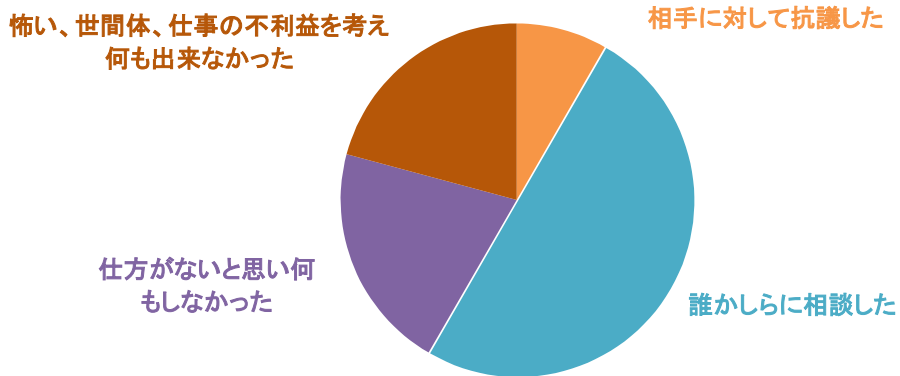
育児休業・介護休業を利用しづらいと思う理由



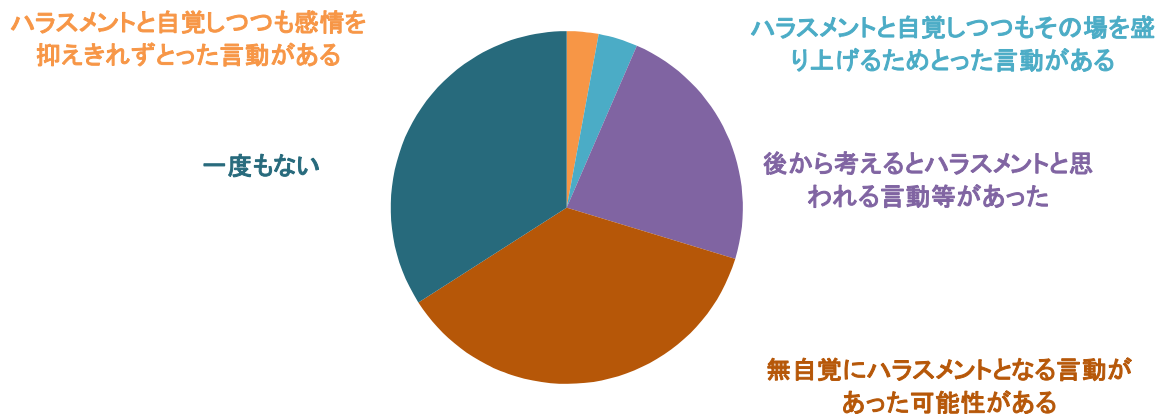
ハラスメントについて



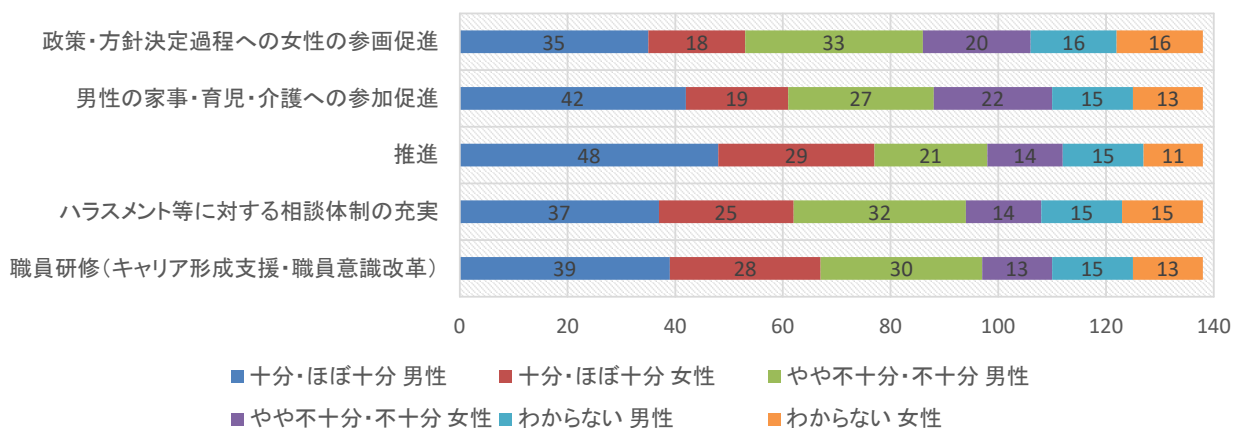
ハラスメントを受けた際の対応について



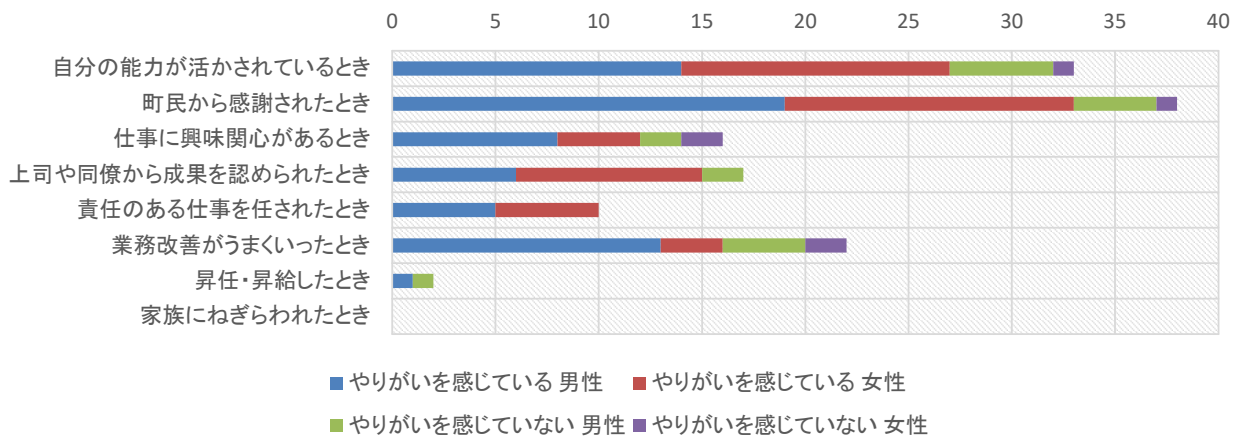
ハラスメントの加害者意識について



女性職員の活躍推進に対する取り組み状況について



仕事に対するやりがいを感じる瞬間



女性職員の活躍推進に必要な事について

