

川上村特定事業主行動計画

令和8年4月

川 上 村

川 上 村 議 会

川上村教育委員会

川上村特定事業主行動計画

1 目 的

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及び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。）に基づき、奈良県川上村において、職員が仕事と子育て・介護等を両立しながら、その能力を十分に発揮できる職場環境を整備するとともに、女性職員の活躍推進を図ることを目的として策定するものである。

2 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 年間を計画期間とする。

（参考）策定状況

計画期間	期
平成 17 年 4 月～平成 27 年 3 月	第 1 期
平成 28 年 4 月～令和 3 年 3 月	第 2 期
令和 3 年 4 月～令和 8 年 3 月	第 3 期
令和 8 年 4 月～令和 13 年 3 月《本計画》	第 4 期

3 計画の推進体制

本計画を実り多いものにするためには、職員一人ひとりが次世代育成支援と女性の職業生活における活躍の推進に関して理解し、育児をしながら活躍できる環境づくりに努めるものとする。

本村では組織全体で取り組むため、総務税務課が主管となり、村長事務部局、議会事務局及び教育委員会事務局との連携のもと、本計画の策定・変更・本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととする。

4 具体的な内容

I 現状分析

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）第2条並びに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）に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況等を把握し、改善すべき事業について分析を行った。

■ 把握事項（令和7年度実績※（7）については令和6年度実績）

（1） 採用した職員に占める女性職員の割合

① 常勤職員

	割合（%）
男性	50
女性	50
計	100

② 非常勤職員（本庁勤務）

	割合（%）
男性	45.5
女性	54.5
計	100

（2） 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

全体
30%

(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

級	割合 (%)
課長級	0
副課長級	54.5
主任級	50
主事・主事補 保育士・社会福 祉士・看護師	44.4

(4) 男女別の育児休業取得率

性別	育児休業取得率
男性	50%
女性	100%

(5) 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び育児参加のための休暇取得率

	%
配偶者出産休暇取得率	50
育児参加のための休暇取得率	50

(6) 介護休業取得率

介護休業取得率
—%※該当者なし

(7) 職員1人あたりの時間外勤務年間平均時間数

職員1人あたりの時間外勤務年間平均時間数	月45時間以上時間外勤務を行った職員
108.3 時間	0人

(8) 年次休暇の使用状況

職員数	平均使用日数	使用が年5日未満の職員	使用が年5日未満の割合
59人	10.39日	7人	11.9%

II 女性職員の活躍推進に向けた数値目標及び取組

● 数値目標

- (1) 令和12年度末までに、副課長級以上の女性職員の割合を令和7年度の実績（30%）より5ポイント以上引上げ、35%以上にする。
- (2) 令和12年度末までに、課長職に女性職員を1名以上登用する。

● 今後の取組

- ◎ 女性職員に対するスキルアップ研修を実施する。
- ◎ 女性が働きやすい職場環境の整備を行う。
- ◎ 多様ポストへの女性の積極的配置を行う。

III 時間外勤務の縮減・年次休暇取得の促進に向けた数値目標及び取組

● 数値目標

- (1) 職員1人あたりの時間外勤務数について月100時間以内を維持する。
- (2) 令和12年度末までに、月45時間以上時間外勤務を行う職員数についてゼロを維持する。
- (3) 令和12年度末までに、年次休暇の使用について年間平均12日以上を目指す。
- (4) 令和12年度末までに、年次休暇の使用が年5日未満の職員数についてゼロを目指す。

● 今後の取組

- ◎ 職務遂行体制や業務配分の見直しを定期的に行い、業務量の平準化を図る。
- ◎ 時間外勤務時間の多い職員（月45時間以上）を未然に把握し、カウ

ンセリングの受診を促すなど、心身の健康管理に努める。

- ◎ 年次休暇を年5日確実に使用することができるよう配慮することとされていることの周知徹底を図り、全職員への意識づけを行うとともに、管理職が率先して年次休暇を使用し、職員が使用しやすい雰囲気づくりに努める。

IV 家事、育児及び介護をしながら活躍できる職場環境の整備に向けた数値目標及び取組

● 数値目標

- (1) 女性の育児休業取得率100%で維持するとともに令和12年度末までに、男性の育児休業取得率100%を目指す。
- (2) 令和12年度末までに、配偶者出産休暇と育児参加のための休暇取得率を75%以上にする。

● 今後の取組

- ◎ 出産を控えている職員に対し、各種両立支援制度に関する情報を周知するとともに、プライバシー保護に留意しながらキャリアプランに関する相談、助言を行うなど休業期間中の不安や疑問を解消できるように努める。
- ◎ 祖父母が孫の育児のために仕事を休む「孫育児休暇」の制度化を検討し、祖父母が育児参加することで、子育て世代の負担を軽減するとともに、上司が「孫育児休暇」を取得することにより、若手職員の育児参加のための休暇取得への理解を深める。
- ◎ 時間的制約のある職員とそうでない職員との相互理解を支援するとともに、フレックスタイムやテレワークなど柔軟な働き方の取り入れを検討する。