

河北町における女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援に関する特定事業主行動計画

令和8年7月1日

河北町長  
河北町議会議長  
河北町選挙管理委員会  
河北町教育委員会  
河北町農業委員会  
河北町代表監査委員

河北町における女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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ことを目的とする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。）及び次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図ることを目的とする次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、河北町長、河北町議会議長、河北町選挙管理委員会、河北町教育委員会、河北町農業委員会、河北町代表監査委員が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

本計画の計画期間は、令和8年度から令和12年度までとします。

2. 数値目標の設定

令和3年4月策定（令和6年4月一部改正）の河北町における女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援に関する特定事業主行動計画（以下「前計画」という。）の数値目標の達成状況を踏まえ、新たな数値目標を設定します。

なお、数値は、町長部局のほか各事務局全ての合計値とします。

(1) 前計画の数値目標および達成状況

① 管理職等の女性割合（4/1現在）

| 目標項目               | 目標値   | 令和3年度<br>数値 | 令和7年度<br>数値 |
|--------------------|-------|-------------|-------------|
| 管理職の女性割合           | 20%以上 | 6.3%        | 22.2%       |
| 課長補佐・係長級職員に占める女性割合 | 40%以上 | 35.9%       | 45.3%       |

管理級の女性割合は、令和3年度の6.3％に対して令和7年度は22.2％、課長補佐・係長級職員に占める女性割合は、令和3年度の35.9％に対して令和7年度は45.3％へと増加し、いずれも前計画の目標以上となっています。

② 年次有給休暇取得日数（1月～12月の取得状況）

| 目標項目             | 数値目標  | 令和3年度<br>数値 | 令和7年度<br>数値 |
|------------------|-------|-------------|-------------|
| 一人当たりの年次有給休暇取得日数 | 10日以上 | 8.6日        | 12.3日       |

一人当たりの年次有給休暇取得日数は、令和3年の8.6日に対して令和7年は12.3日へと増加し前計画の目標以上となり、休暇の取得促進が図られています。

③ 男性職員の配偶者出産休暇および育児参加のための休暇

（4月～3月に育児休業が取得可能となった男性職員の取得状況）

| 目標項目                   | 数値目標 | 令和3年度<br>数値 | 令和7年度<br>数値 |
|------------------------|------|-------------|-------------|
| 男性職員の配偶者出産休暇の休暇の取得割合   | 100% | 75%         | 100%        |
| 男性職員の配偶者出産休暇の平均取得日数    | 1日以上 | 1.25日       | 2.0日        |
| 男性職員の育児参加のための休暇の取得割合   | 100% | 50%         | 50%         |
| 男性職員の育児参加のための休暇の平均取得日数 | 3日以上 | 1.75日       | 2.5日        |

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇は、令和7年度の取得割合は100％と前計画の目標を達成するとともに、それぞれの平均取得日数も目標以上となっています。

④ 男性職員の育児休業（4月～3月に新たに育児休業が取得可能となった男性職員の取得状況）

| 目標項目                 | 数値目標 | 令和4年度<br>数値 | 令和7年度<br>数値 |
|----------------------|------|-------------|-------------|
| 男性職員の育児休業7日以上取得職員の割合 | 100% | 60%         | 50%         |

7日以上の育児休業を取得する男性職員の割合は、令和7年度の数値は50％ですが、前年度は100％に達しており、対象職員が限られている中での年度ごとの推移として、全体では目標達成に近い状況であり、男性職員の育児参加が図られています。

（2）令和12年度までの数値目標

前計画の数値目標の達成状況及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針を踏まえ、5つの数値目標を設定します。

なお、5つ目の数値目標として、管理職以外の職員が行う月平均時間外勤務の時間（参考：令和7年度職員一人あたり9.6時間）を設定し、勤務時間内で効率的に業務を行うことで、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

|   | 目標項目                     | 数値目標     |
|---|--------------------------|----------|
| 1 | 管理職の女性割合                 | 25%以上    |
| 2 | 課長補佐・係長級職員に占める女性割合       | 45%以上    |
| 3 | 一人当たりの年次有給休暇取得日数         | 15 日以上   |
| 4 | 男性職員の育児休業 1 か月以上取得職員の割合  | 100%     |
| 5 | 管理職以外の職員 1 人当たりの月平均時間外勤務 | 8.3 時間以内 |

### 3. 女性職員の活躍推進及び次世代育成支援の取組み

職場における女性職員の活躍と次代の社会を担う子どもの健全な育成を推進し、数値目標を達成するため、以下の取組みを行います。

#### (1) 人材育成・登用の取組み

それぞれの職員には、様々な部署や業務を経験させることで、職域拡大とキャリア形成を図るとともに、組織、人材面で男女のバランスがとれた人員配置を行います。また、役職の各段階に応じた研修の実施や市町村アカデミー等の外部研修への積極的な派遣によって、職員のスキル向上を図ります。

#### (2) 仕事と家庭の両立の取組み

ワーク・ライフ・バランスに関する情報を提供し、セミナー等へ職員を派遣するとともに、イクボス制度を推進し、職員の時間外勤務の縮減と休暇の取得を促進します。

##### ① 時間外勤務の縮減

- ・それぞれの職員は、生成A Iを含む行政D X等による業務の見直し、定例・恒常的な事務処理のマニュアル化による効率化やスクラップアンドビルドによる業務の改善を行い、時間外勤務の縮減に努めます。
- ・職員が抱える課題等は、組織内で共有し、一人で課題を抱え込まない協力体制を確立します。
- ・管理職は、職員の業務の進行管理と健康状態の把握に努め、状況に応じて指導、助言を行います。

##### ② 休暇取得の促進

- ・各部署内で業務スケジュールを共有し、部署内で事務を相互応援できる体制を構築することで、職員が安心して計画的に休暇を取得できるようにします。
- ・土日・祝日の前後の年次有給休暇取得による連続の休暇取得や、イベントや繁忙期終了後に心身を休めるための休暇の取得を推奨します。

- ・子どもの看病や予防接種日、学校行事への参加等における特別休暇の周知を図ります。

### (3) 育児休業等の取得の取組み

働く女性の母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇、育児休業、短時間勤務等の子育て支援制度の周知を図り、妊娠や配偶者の出産を申し出た職員には、個別に制度や手続きの説明を行います。

#### ① 育児休業等を取得しやすい職場環境

- ・育児休業取得の申出があった際は、当該部署の業務分担を見直し、部署内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務遂行が困難なときは、代替職員を配置するよう努めます。
- ・男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等について、対象職員全員が取得できるよう、部署内で業務の相互応援ができる体制づくりを行います。
- ・育児休業中の職員について、円滑な職場復帰ができるよう、職務に関して必要な資料等の送付や連絡等を随時行います。

#### ② ハラスメントの防止

- ・マタニティハラスメント等をはじめとする各種ハラスメント防止のため、ハラスメントの内容の周知や研修会の開催、ハラスメント窓口の担当者等が適切な対応をとるための研修への派遣を行います。

### (4) 多様な働き方への取組み

複雑化する行政課題や行政事務に的確に対応しながら、職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、個人のスキルアップや子育て及び介護等を支援する各種休暇や休業制度の周知を図るとともに、DX利活用等による場所や時間にとらわれない勤務形態について研究を行います。また、部署内の多様な働き方に対応する組織体制づくりや相互応援を担う職員について、人事評価等による適切な評価を行います。

### (5) その他の取組み

#### ① 子育てバリアフリー

- ・子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、窓口対応時の目配りや心配りを行い、庁舎内のベビーチェア付トイレや授乳室等への案内を必要に応じて行います。

#### ② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、子ども・子育てに関する地域活動・体験活動等へ職員の専門分野を活かした派遣等に取り組めます。
- ・子どもを交通事故から守るため、交通事故予防についての通知を行うとともに、地域の交通安全活動への積極的な参加を促します。

- ・山形県市町村職員共済組合、山形県市町村職員互助会等による、親子参加行事の情報を職員に提供し、参加を呼びかけます。

#### 4. 特定事業主行動計画の進捗管理

本町では、組織全体による持続的な女性職員の活躍の推進と次世代育成支援を図るため、計画期間内においても、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況や社会情勢等の変化を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。