

# 河合町特定事業主行動計画

令和8年4月1日～令和13年3月31日

河 合 町 長  
河合町議会議長  
河合町教育委員会



# 第1 総論

## 1. 目的

この計画は、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。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）の趣旨に基づき、町民を幸せにする仕事の担い手である全ての職員が、自らの個性と能力を十分に発揮し、生きがいを持って仕事に取り組むための環境づくりを計画的に行うことにより、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現と、より質の高い働き方ができるよう支援することを目的としています。

このたび、女性活躍推進法の改正（令和7年6月11日公布）により、同法の有効期限が令和18年3月まで、10年間延長されたことをうけ、新たに策定するものです。

## 2. 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

## 3. 計画の推進体制

(1) 計画を効果的に推進するため、次のとおり事務局を設置し、意見聴取等を行うことで職員の意見を取り入れながら推進していきます。

設置場所	総務部総務課総務・人事係
実施内容	職員に対し、計画に関する研修、講習、情報提供の実施及びその内容の周知（ハラスメントの防止、排除等を目的とした研修等の実施及び相談窓口の周知を含む。）
	仕事と子育ての両立等についての相談及び情報提供
	女性職員の活躍を推進するための相談及び情報提供

(2) 計画の実施状況については、計画期間ごとに事務局において把握し、その後の対策の実施又は計画の見直しを図ります。

## 第2 次世代法に関すること

### 1. 具体的な取組内容

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の職員のいる所属に次の配慮を求めます。

取組内容	
妊娠中の職員が健康診査・保健指導を受ける場合の休暇を取得するための勤務環境の整備	(妊産婦健診休暇)
6週間以内に出産する予定がある職員の休暇の取得するための勤務環境の整備	(産前休暇)
出産した職員が出生日の翌日から8週間を経過する日までの休暇の取得するための勤務環境の整備	(産後休暇)

#### (2) 男性職員の子育てのための休暇等の取得促進

配偶者の出産を控える男性職員に対し、下記の休暇の取得促進及び制度周知を行います。

取組内容	
配偶者の出産に伴う入退院の付添い、子の出生の届出等を行うための休暇	(妻の出産休暇)
配偶者が出産する場合に出産に係る子・未就学児を養育するための休暇	(男性職員の育児参加)

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図ることに伴い次に掲げる措置を実施します。

取組内容	
育児休業取得に向けた事務局との面談の実施及び所属長との情報共有	
育児休業等の制度の趣旨及び内容の周知	
職員に対する育児休業に係る研修の実施	
育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置の周知	

#### (4) 時間外勤務の縮減

職員の健康保持及び業務効率化の促進のため、次に掲げる措置を実施します。

取組内容
小学校就学始期に達するまでの子のある職員に対し、時間外勤務の制限の周知
時間外勤務命令の事前命令の徹底及び命令のない職員への退庁勧告
ノー残業デーを設定し、グループウェア等を活用した注意喚起
従前の業務方法に捉われない業務改善の実施

#### (5) 休暇の取得の促進

職員の健康保持の促進のため、次に掲げる措置を実施します。

取組内容
月曜日又は金曜日と週休日を組み合わせた年次休暇の取得の推奨
連休（ゴールデンウィーク、年末年始等）及び夏季休暇と併せて取得するよう推奨
職員又はその家族の誕生日等の記念日、子の学校行事等の家族の触れ合いのための年次休暇等の取得の促進

## 2. 具体的な目標

項目	数値目標
1か月当たりの時間外勤務時間数	20時間以内
職員1人当たりの年間平均年次休暇取得日数	15日

### 第3 女性活躍推進法に関すること

#### 1. 状況把握項目の状況

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（令和5年度から令和7年度まで）  
近年は採用者に占める女性職員の割合が50%を下回っている状況であり、減少傾向にあります。

職種	採用年度								
	令和5年度			令和6年度			令和7年度		
	全体人数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)	全体人数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)	全体人数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)
一般事務職	4	3	75.0	7	2	28.6	9	3	33.3
建築・土木技術職	—	—	—	3	0	0	—	—	—
保育教諭	2	2	100	5	5	100	2	2	100
合計	6	5	83.3	15	7	46.7	11	5	45.5

備考 任期付職員・会計年度任用職員を除く。

(2) 管理職に占める女性職員の割合（令和5年度から令和7年度まで）  
課長相当職及び係長相当職の女性職員は上昇傾向にあり、管理職の女性職員についても、上昇傾向にあります。

役職名	令和5年4月1日			令和6年4月1日			令和7年4月1日		
	全体人数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)	全体人数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)	全体人数 (人)	うち女性 (人)	女性割合 (%)
部長相当職	11	0	0	7	0	0	7	0	0
課長相当職	19	3	15.8	19	4	21.1	18	5	27.8
管理職計	30	3	10.0	26	4	15.4	25	5	20.0
課長補佐相当職	14	5	35.7	12	1	8.3	10	0	0
係長相当職	40	6	15.0	38	8	21.1	38	12	31.6
合計	84	17	20.2	76	17	22.4	73	22	30.1

(3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児休業並びに育児参加のための休暇の取得率（令和4年度から令和6年度まで）

近年では、対象となる男性職員はいませんでしたが、今後増加する見込みです。

項目	令和4年度	令和5年度	令和6年度
配偶者出産休暇の取得率	0%	該当者なし	該当者なし
育児休業の取得率	0%	該当者なし	該当者なし
育児参加のための休暇の取得	0%	該当者なし	該当者なし

## 2. 具体的な取組内容

取組内容
仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを広報する。
女性職員を対象とした研修を実施し、マネジメント能力やリーダーシップスキル等の養成に努め、女性管理職の起用を図る。
男性職員の配偶者の出産が発覚した段階で、男性職員と事務局による育児休業取得に向けた面談の実施及び所属長との情報共有

## 3. 具体的な目標

項目	数値目標
管理職に占める女性職員の割合	22%
男性職員の配偶者出産休暇の取得率	100%
男性職員の1週間以上の育児休業取得率 (一般行政部門※1)	85%
男性職員の育児休業取得率 (教育委員会、公営企業等※2)	85%
男性職員の育児参加のための休暇の取得率	30%

※1 一般行政部門とは、議会事務局、総務・企画、税務、農林水産、商工、土木、

民生、衛生（教育を除く各種行政委員会を含む。）の総称をいう。

※2 公営企業等とは、水道、下水道、その他（国保事業、介護保険事業、その他）の各部門の総称をいう。

