

河合町特定事業主行動計画

令和4年4月1日～令和8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。

2 計画期間

令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間

次世代法は令和7年3月31日まで、女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限立法となっていることから、この計画は、女性活躍推進法の期限の令和8年3月31日までとします。

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
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

小学校就学始期に達するまでの子のある職員の時間外勤務がある実態を踏まえ、妊娠中の職員及び出産後の職員がいる所属に次の配慮を求めます。

取組内容
産前6週間及び産後8週間の就業制限
小学校就学始期に達するまでの子のある職員の時間外勤務の制限
小学校就学始期に達するまでの子のある職員の業務負担の軽減

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

次の休暇等について男性職員への周知不足だったため、これらの休暇等の取得促進を男性職員に周知を行います。

取組内容
配偶者出産休暇の取得促進
育児参加休暇の取得促進
育児休業の取得促進

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

男性職員の育児休業取得率が低いため、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
男性職員への育児休業等の制度の趣旨及び内容の周知
男性職員への育児休業期間中の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
ノー残業デー（水曜日）等の一斉退庁日の徹底

(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
年次休暇を取得しないことが美德であるという意識を改める
年次休暇取得計画表等を作成して年次休暇の取得を計画するよう年次休暇の承認権者に周知
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（令和元年度から令和3年度まで）

近年は採用者に占める女性職員の割合が50%を超えている状況です。

職種	採用年度								
	令和元年度			令和2年度			令和3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	8	3	37.5	11	8	72.7	5	3	60.0
建築・土木技術職	—	—	—	—	—	—	2	0	0
保育教諭	3	3	100	2	2	100	3	3	100
その他の職	1	1	100	4	4	100	6	4	66.7
合計	12	7	58.3	17	14	82.4	16	10	62.5

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（令和元年度から令和3年度まで）

以前は課長相当職以上（管理職）の女性職員はほとんどいない状況でありましたが、最近は徐々にではありますが増加しています。

役職名	平成31年4月1日			令和2年4月1日			令和3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	12	0	0	13	0	0	11	1	9.1
課長相当職	15	1	6.7	16	2	12.5	16	2	12.5
管理職計	27	1	3.7	29	2	6.9	27	3	11.1
課長補佐相当職	24	8	33.3	21	6	28.6	16	6	37.5
係長相当職	24	8	33.3	25	8	32.0	36	8	22.2
合計	75	17	22.7	75	16	21.3	79	17	21.5

(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（平成30年度から令和2年度まで）

配偶者の出産休暇は認知されているものの、育児休業及び育児参加のための休暇については取得者がいない状況となっています。

項目	平成30年度	令和元年度	令和2年度
配偶者出産休暇の取得率	100%	該当者なし	50.0%
育児休業の取得率	0%	該当者なし	0%
育児参加のための休暇の取得	0%	該当者なし	0%

2 具体的な取組内容

- (1) 管理職に占める女性職員の割合を高めるため、管理職への昇任の抵抗が減るよう研修等の案内を行います。
- (2) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、周知不足であったため、特に該当者には周知を徹底します。

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	20%
男性職員の配偶者出産休暇の取得率	100%
男性の育児休業取得率	30%
男性職員の育児参加のための休暇の取得率	30%