

河内町特定事業主行動計画

（第 4 期計画）

令和 7 年 4 月

河 内 町
河 内 町 議 会
河 内 町 教 育 委 員 会
河 内 町 農 業 委 員 会

I 総 論

1 計画の趣旨

河内町では、「次世代育成支援対策推進法」及び「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。）」に基づき、河内町特定事業主行動計画を策定します。

平成15年に次世代育成支援対策推進法が施行され、次の世代を担う子供たちが健やかに生まれ、安心して育つことが出来る社会環境の整備が図られてきました。しかしながら、子どもたちの健やかな育成に取り組んでいく社会が実現したとまでは言えず、更なる推進を目指すため、次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和17年3月31日まで延長されました。

また、平成27年に女性活躍推進法が施行され、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、女性の個性と能力が十分に発揮され、職業生活において活躍することを通じて豊かで活力ある社会環境の整備が図られてきました。

河内町においても、「河内町特定事業主行動計画（第3期計画）」を平成27年3月に策定し、職員の仕事と子育ての両立支援および全ての女性職員がその能力を十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んできましたが、令和7年3月の期間満了に伴い、令和7年4月より「河内町特定事業主行動計画（第4期計画）」を策定し、引続き取り組みを進めることで、全ての職員がいきいきと働くことができる環境を推進していきます。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、令和17年3月まで、また、女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限立法です。本計画は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までを計画期間とします。ただし、1年ごとの計画の見直しはできるものとします。

3 計画の推進体制

この計画の対象職員は、河内町に勤務する常勤の一般職員・再任用職員を対象とします。また、任期付職員、会計年度任用職員及び臨時的任用職員についても、町の規則等に定められた休暇制度等の範囲内で対象とします。

また、人事担当課において、本計画の実施状況を把握するとともに、社会経済情勢等の変化や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しなどを行います。

Ⅱ ワーク・ライフ・バランス推進に向けての具体的な取組内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠及び出産後の職員への支援・配慮について

- ① 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等の制度について周知を図ります。
- ② 出産費、育児休業手当金などの給付制度について周知を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

(2) 男性の育児休業等制度の取得促進

子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、子どもの出産後の配偶者を支援するための特別休暇等の取得促進及び職場における理解が得られるための環境づくりについて周知を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等

- ① 育児休業及び部分休業制度等の周知
 - ア 育児休業等の制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得の促進を図ります。
 - イ 妊娠を申し出た職員に対し、必要に応じて個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
 - ア 育児休業の取得の申出があった場合、対象職員の所属課は、業務分担の見直しを行います。
 - イ 男性職員の育児休業等取得に対する職場の理解を深め、取得しやすい環境づくりを推進します。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - ア 育児休業中の職員に対して、希望に応じて休業期間中の情報提供を行います。
 - イ 復職時において、業務分担等についてよく検討し、職場全体でのサポート体制を確立します。
 - ウ 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供等を行うとともに、必要に応じて職場復帰に際しての研修等の支援を行います。
- ④ 育児休業に伴う代替職員等の活用
 - ア 人員配置等により、職場内で育児休業を取得する職員の業務を処理することが難しい場合は、会計年度任用職員等の代替職員を活用し、安心して育児休業を取得できるように努めます。

男女別育児休業取得実績

年 度	R5	R4	R3	R2	R1
男性職員育児休業取得率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性職員育児休業取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得実績

年 度	R5	R4	R3	R2	R1
配偶者の出産休暇取得率	－	75.0%	－	100.0%	87.5%
育児参加のための休暇取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

【目標】

- ・女性職員の育児休業取得率 100%を維持します。
- ・男性職員の育児休業取得率 令和12年度までに2週間以上の取得率 100%を目指します。
- ・配偶者の出産休暇、育児参加のための休暇の取得率 100%を目指します。

○現状と課題

女性職員の育児休業取得率は100%となっていますが、男性職員の育児休業取得については取得実績なしという状況です。

配偶者の出産休暇については、業務の都合により完全取得とはなっていませんが、育児参加のための休暇については、当該制度の認識が高まったこともあり、取得率100%となっています。

男性職員の育児休業については、職場に迷惑をかけるのではという不安などから、取得に対して前向きになれない傾向となっていますが、必要に応じ育児休業を取得できるよう、職場の意識改革や環境整備等を行っていく必要があります。

(4) 時間外勤務の縮減

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。
- ② ノー残業デー（一斉定時退庁日）の実施
 - ア 定時退庁日を設定し、電子掲示板等による注意喚起を図るとともに、管理職の指導による定時退庁の実践徹底を図ります。
 - イ 定時退庁ができない職員が多い課を人事担当課が把握し、管理職への指導の徹底を図ります。
- ③ 事務の簡素合理化の推進
 - ア 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。
 - イ 会議や打ち合わせについては、極力電子メール、電子掲示板を活用します。

ウ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

④ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 管理職は、職員の業務量、業務内容等を的確に把握したうえで、時間外勤務縮減のための業務改善や見直しを行います。

イ 課・局ごとの時間外勤務の状況を人事担当課で把握し、時間外勤務の多い職場の管理職からのヒアリング等を行ったうえで、注意喚起を行います。

時間外勤務の状況

年 度	R5	R4	R3	R2	R1
1 人 当 た り の 時 間 外 勤 務 時 間 / 月	4.1	4.7	6.5	1.8	4.0

【目標】

- ・ 1人当たりの時間外勤務時間 5 時間以下／月を目指します。

○現状と課題

時間外勤務時間については、担当業務等により差がありますが、他団体と比較すると、少ない傾向にあります。今後も業務分担のバランスや事務の効率化を推進し、時間外勤務時間縮減に取り組んでいきます。

(5) 年次有給休暇等の取得促進

① 年次有給休暇の取得促進

ア 管理職は、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な休暇の取得について指導します。

イ 管理職は、安心して部下が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において、相互応援ができる体制を整備します。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 土・日や休日と組み合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

イ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇の取得促進を図ります。

ウ 国民の祝日や夏期休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

エ 職員や家族の誕生日、結婚記念日等のための年次有給休暇の取得促進を図ります。

③ 子どもの看護を行うための特別休暇取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気の醸成を図ります。

職員の年次有給休暇取得実績

年 度	R5	R4	R3	R2	R1
全 体 取 得 率	65.0%	67.0%	71.5%	71.0%	60.5%
1 人 当 た り 平 均 取 得 日 数	13.0	13.4	14.3	14.2	12.1

【目標】

・年次有給休暇の全体取得率 75%以上および 1 人当たり平均取得日数 15 日以上を目指します。

○現状と課題

職員の年次有給休暇取得率については、直近 5 年間で平均 67%となっています。1 人当たりの平均取得日数についても他団体と比較して平均的な数値となっています。しかし、職員ごとの取得実績に差が見受けられるため、今後は、各職員がバランスよく年次有給休暇が取得できるような組織づくりに取り組んでいきます。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ① 来庁者の多い庁舎において、その実情を勘案しながらオムツ替えシートの設置等を検討します。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子ども・子育てに関する活動等への職員の参加を支援します。
- ② 子どもが参加するスポーツや文化活動、学習会等の行事において、職員が機会を捉えて積極的に参加するよう促します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

小中学生の職場見学や職場体験等を積極的に受け入れます。

Ⅲ 女性の職業生活における活躍の推進に向けて

1 女性職員の採用や配置、登用に関すること

(1) 女性職員の採用

- ① 職員採用は、男女別にかかわらず能力や人物による公正な採用を行います。
- ② 町広報紙やホームページ等を通じて採用情報を積極的に PR します。

(2) 女性職員の登用

- ① これまで主に男性職員が配置されていた職務への積極登用等により、女性

職員のキャリア形成を進めます。

② 性別による固定的な役割分担意識を解消するための働きかけや研修の実施による意識啓発を行います。

③ 女性職員のキャリア意識醸成を図り、子育て期でも仕事で活躍できるようにするため、女性職員のキャリアアップ研修やリーダー育成研修への積極的な参加を促します。

採用した職員に占める女性職員の割合

職 種	R5	R4	R3	R2	R1
一 般 事 務	0%	0%	33.0%	100.0%	0%
幼稚園教諭・保育士	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
保 健 師 ・ 栄 養 士	0%	100.0%	0%	0%	0%
そ の 他	0%	0%	0%	0%	0%
全 職 種	50.0%	40.0%	50.0%	100.0%	50.0%

全職員に占める女性の割合

職 種	R5	R4	R3	R2	R1
一 般 事 務	30.7%	31.8%	32.2%	34.0%	32.6%
幼稚園教諭・保育士	87.5%	87.5%	90.9%	90.0%	90.0%
保 健 師 ・ 栄 養 士	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
そ の 他	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
全 職 種	43.2%	43.2%	44.6%	46.0%	44.8%

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区 分	R5. 4. 1	R4. 4. 1	R3. 4. 1	R2. 4. 1	R1. 4. 1
管理職(課長級以上)	13 人	13 人	12 人	12 人	9 人
うち女性職員数	1 人	1 人	0 人	1 人	1 人
女性職員の割合	7.69%	7.69%	0%	8.33%	11.11%

各役職段階別職員に占める女性職員の割合

区 分	R5. 4. 1	R4. 4. 1	R3. 4. 1	R2. 4. 1	R1. 4. 1
課 長 補 佐	19 人	19 人	16 人	17 人	17 人
	うち女性職員	5 人	5 人	3 人	4 人
	女性の割合	26.31%	26.31%	17.64%	23.52%
副 参 事 ・ 係 長	32 人	31 人	34 人	35 人	37 人
	うち女性職員	12 人	11 人	15 人	12 人
	女性の割合	37.50%	35.48%	42.85%	32.43%
主 査 ・ 主 幹	30 人	30 人	37 人	34 人	34 人
	うち女性職員	17 人	18 人	22 人	24 人
	女性の割合	56.66%	60.00%	64.70%	70.58%

主 事 ・ 主 事 補	14 人	14 人	9 人	10 人	11 人
うち女性職員	9 人	8 人	6 人	6 人	5 人
女 性 の 割 合	64.28%	57.14%	66.66%	60.00%	45.45%
技 能 労 務 職	3 人	4 人	4 人	5 人	6 人
うち女性職員	3 人	4 人	4 人	5 人	6 人
女 性 の 割 合	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

【目標】

- ・一般事務職の女性職員採用割合 40%以上を目指します。(毎年度)
- ・管理職の女性職員割合 20%以上を目指します。

○現状と課題

直近5年間の一般事務職の女性採用割合については、26.6%となっており、一般事務職全体に占める女性職員割合についても令和5年度で30%を超えているため、今後はこの数値を維持していきます。

管理的職員に占める女性職員の割合については、目標値には到達していないのが現状です。その原因として女性職員で管理的職員を希望する割合が男性職員と比較して低いことや、仕事と家庭の両立に不安を抱く職員が多いこと、また、管理的職員となっている先輩女性職員が少ないことなどが考えられます。

今後は、研修等を活用し女性リーダーの育成やキャリア形成に関する不安への相談体制の構築を推進していきます。