女性活躍推進法に基づく
特 定 事 業 主 行 動 計 画

令和８年４月

野 辺 地 町

野辺地町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和８年４月

野　辺　地　町　長
野 辺 地 町 議 会 議 長
野 辺 地 町 教 育 委 員 会
野辺地町選挙管理委員会
野 辺 地 町 農 業 委 員 会

野辺地町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）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。）第 19 条に基づき、野辺地町長、野辺地町議会議長、野辺地町教育委員会、野辺地町選挙管理委員会、野辺地町監査委員、野辺地町農業委員会及び野辺地町水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

１．計画期間

本計画の期間は、令和８年４月１日から令和１３年３月３１日までの５年間とします。

女性活躍推進法は、令和 7 年の法改正により、その有効期限が令和 18 年 3 月 31 日まで 10 年間延長されました。本計画は、その期間における前半の 5 年間を計画期間としています。

２．女性職員の活躍の推進に向けた体制整備

当町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課を主管とし、各機関との連携のもと、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うとともに、必要に応じて庁議等の場を活用し、実情に応じた措置を講じます。

３．女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標達成のための取組等

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の把握及び分析を行った結果、次のとおり数値目標を設定し、その達成に向けた取組を実施します。

（１）管理職への女性職員の登用

目標

令和１２年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を１５％以上とします。【令和７年度実績…６．７％】

○取組内容

人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストへ女性職員を積極的に配置するとともに、管理職登用の前段階である課長補佐級における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。

また、女性職員のキャリアアップに向けた研修を継続して実施し、女性職員の意識改革を図ります。

（２）ワーク・ライフ・バランスの推進による、全ての職員が働きやすい職場環境づくり

目標

令和１２年度までに、職員の年次有給休暇取得日数を１人当たり平均１５日以上とします。【令和７年実績…１４．５日】

○取組内容

所属長は、職員が年次有給休暇を積極的に取得できるよう、事務体制の整備に努めます。

また、全職員に対し、「月１日以上」の年次有給休暇の取得を推奨し、取得の徹底を図ります。

目標

令和１２年度までに、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を７０％以上とします。

【令和７年実績…配偶者出産休暇６６．７％・育児参加休暇６６．７％】

○取組内容

職員が育児のための休暇や休業の取得について理解を深めるため周知を図り、休暇や休業を希望する職員が安心して制度を利用できる職場の環境づくりに努めます。

（３）ハラスメント対策の強化

目標

ハラスメントの発生を未然に防ぐ職場環境を維持するとともに、相談窓口の周知徹底により、相談しやすい環境を確保します。

○取組内容

定期的に無記名式の意識調査（ハラスメントに関するアンケート）を実施し、職場の潜在的なリスクを早期に把握・分析するとともに、その結果に基づいた再発防止策等の検討を行います。