［野辺地町/令和８年１月］

○特定事業主行動計画の実施状況

１．数値目標の達成状況

（１）管理職への女性職員の登用

［目標項目］管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

数値目標	最新値（令和7年4月1日）	設定時値（令和2年4月1日）
１５%以上	６．７%	１５．８%

（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

［目標項目①］職員の年次休暇取得日数

数値目標	最新値（令和 6 年）	設定時値（令和 2 年）
１２日以上	１４日	１１日３時間

※職員一人当たり年平均取得日数

［目標項目②］男性職員の配偶者出産休暇の取得率

数値目標	最新値（令和 6 年）	設定時値（令和 2 年）
５０%以上	５０．０%	１００．０%

※取得可能職員に占める実際に取得した職員の割合

［目標項目③］男性職員の育児参加休暇の取得率

数値目標	最新値（令和 6 年）	設定時値（令和 2 年）
５０%以上	４２．９%	０．０%

※取得可能職員に占める実際に取得した職員の割合

２．取組内容

（１）管理職への女性職員の登用

女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置するとともに、管理職登用の前提となる課長補佐の段階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う。

【取組】職員の自己研鑽意識の醸成を図るため、人事評価制度に研修評価を取り入れている。また、女性職員のキャリアアップを図るため、外部研修への積極的な参加を働きかけた。

（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

ア　年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

【取組】積極的な年次休暇の取得促進を図るため、全職員を対象として、毎月１日以上の取得目標を定めている。

イ　配偶者が出産予定となった場合、当該職員に対し、特別休暇制度の周知を行うとともに、積極的な活用を促す。

【取組】対象職員に対し、個別に制度の説明を行うとともに、積極的に活用するよう促した。

（３）ハラスメント対策の強化

ハラスメント相談窓口の設置において適切な対応に努める。

【取組】職場におけるハラスメントの防止に関する要綱を策定している。あわせて、野辺地町職員の懲戒処分に関する指針の一部を改正する規則にパワー・ハラスメントの罰則規定を追加した。