山辺町における女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援に関する特定事業主行動計画

令和８年４月１日
山　　辺　　町　　長
山 辺 町 議 会 議 長
山 辺 町 教 育 委 員 会
山辺町選挙管理委員会
山 辺 町 農 業 委 員 会
山辺町代表監査委員

山辺町における女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援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。）及び次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号）に基づき、山辺町長、山辺町議会議長、山辺町教育委員会、山辺町選挙管理委員会、山辺町農業委員会、山辺町代表監査委員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。

２．女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援に向けた体制整備等

本町では、組織全体による持続的な女性職員の活躍の推進と次世代育成支援を図るため、計画期間内においても、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況や社会情勢等の変化を踏まえ、必要に応じて見直しするものとします。

３．数値目標の設定

山辺町における女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援に関する状況を把握し、改善すべき内容について分析を行い、女性職員の活躍を推進するための数値目標を設定します。なお、目標値は、町長部局のほか各事務局全ての合計値とします。

（１）現状把握

① 採用した職員に占める女性職員の割合

	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	合計
合計	0 人	8 人	8 人	5 人	4 人	25 人
男	0 人	4 人	4 人	3 人	1 人	12 人
女	0 人	4 人	4 人	2 人	3 人	13 人
女性比率	採用なし	50%	50%	40%	75%	52%

② 管理的地位に占める女性職員の割合（令和７年４月１日現在）

	課長補佐級	課長級（管理職）	合計
合計	13 人	13 人	26 人
男	8 人	11 人	19 人
女	5 人	2 人	7 人
女性比率	38.5%	15.4%	26.9%

③ 各役職段階に占める女性職員の割合（令和７年４月１日現在）

役職区分	主事級	主任級	主査級	係長級	計
構成比	15.1%	22.2%	14.3%	27.8%	79.4%
全体	19 人	28 人	18 人	35 人	100 人
男	8 人	15 人	9 人	27 人	59 人
女	11 人	13 人	9 人	8 人	41 人
女性比率	57.9%	46.4%	50.0%	22.9%	41.0%

④ 継続勤務年数の男女の差異（令和７年４月１日現在）

年数区分	5 年以下	10 年以下	15 年以下	20 年以下	25 年以下	30 年以下	35 年以下	40 年以下	45 年以下	合計
構成比	20.6%	10.3%	18.3%	6.3%	11.1%	12.7%	14.3%	6.3%	0%	100%
合計	26 人	13 人	23 人	8 人	14 人	16 人	18 人	8 人	0 人	126 人
男	13 人	5 人	14 人	3 人	9 人	14 人	16 人	4 人	0 人	78 人
女	13 人	8 人	9 人	5 人	5 人	2 人	2 人	4 人	0 人	48 人
女性比率	50.0%	61.5%	39.1%	62.5%	35.7%	12.5%	11.1%	50.0%	－	38.1%

⑤ 離職者の男女別・年齢別区分割合（令和２年度から令和６年度）

	離職者の年代別割合				
	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	合　計
男性職員	2 人	2 人	4 人	2 人	10 人
女性職員	1 人	2 人	1 人	2 人	6 人
女性比率	33.3%	50.0%	25.0%	50.0%	37.5%

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和６年度）

	対象者数	取得者数	平均取得日数
全体	5 人	5 人	268 日
男	1 人	1 人	57 日
女	4 人	4 人	321 日
女性比率（%）	80%	80%	-

⑦ 男性の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率・平均取得日数

（令和６年度）

出産休暇				子の看護休暇等			
取得者数	取得日数	平均取得日数	取得率	取得者数	取得日数	平均取得日数	取得率
0	0	0	0	11 人	49 日	4.4 日	61.3%

⑧ 各月ごとの職員の平均超過勤務（令和６年度）

※災害対応、選挙業務除く

職員一人当たりの平均時間（R6）6.0 時間	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
	7.6	4.9	6.3	5.8	3.9	8.4
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
	8.8	5.1	2.9	4.2	7.7	6.5

⑨ 年次有給休暇平均取得日数（令和６年度）

全体	12.8 日
男	13.6 日
女	11.7 日

（２）数値目標

状況把握・課題分析の結果及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画指針を踏まえ、女性職員の活躍と次代の社会を担う子どもの健全な育成を推進するため、次の数値目標を設定します。

（基準値：R6 実績値）

	目標項目	基準値	数値目標
1	管理職に占める女性職員の割合	15.4%	25%
2	各役職段階に占める女性職員の割合 ※	27.1%	30%
3	男性職員の育児休業１か月以上取得職員の割合	100%	100%
4	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割合	―	50%
5	職員一人当たりの月平均超過勤務時間	6.0 時間	5.0 時間
6	職員一人当たりの年次有給休暇取得日数	12.8 日	15 日

※ 課長補佐級、係長級の合算値での割合

４．女性職員の活躍推進及び次世代育成支援の取組み

職場における女性職員の活躍と次代の社会を担う子どもの健全な育成を推進し、数値目標を達成するため、次に掲げる取組みを行います。

（１）女性職員の活躍推進

① 将来的指導的地位に登用される女性の候補者育成のため、女性職員の多様な職務機会の付与並びに職域の拡大に努めます。

② 女性の昇任機会、意欲を阻害しないような取組を検討し、女性職員を係長級以上の職に積極的に登用できるように取り組んでいきます。

③ 役職の各段階に応じた研修の実施や市町村職員研修協議会や市町村アカデミー等が主催する研修への積極的な派遣によって、研鑽を積ませるとともに自己啓発を促します。

（２）職業生活と家庭生活との両立支援

① 多様な働き方への取組み

・複雑化する行政課題や行政事務に対応しながら、職員のライフステージに応じた「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス)」を実現するため、個人のスキルアップや子育て及び介護等を支援する各種休暇や休業制度の周知を図るほか、多様な働き方を実現できる環境づくりを進めます。

② 時間外勤務の縮減

・継続的な事務事業の見直し、改善を行うとともに、ＤＸ等の推進による業務効率化を図ります。
・各職員が抱える課題等は、組織内で共有し、一人で抱え込まない協力体制の確立に努めます。
・管理職は、職員の業務の進行管理と健康状態の把握に努め、必要に応じて指導助言を行います。

③ 年次有給休暇の取得促進

・職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気の醸成や環境整備を行うとともに、各部署内で業務スケジュールを共有し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。
・土日、祝日前後の年次有給休暇取得による連続した休暇の取得や、イベントや繁忙期終了後に心身を休めるための休暇の取得を推奨します。

（３）育児休業等の取得の取組み

・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徹底を図ります。
・男性職員の育児参加の推進が図れるよう、配偶者出産休暇や育児参加のための特別休暇等について、取得を促すとともに、制度の内容や手続きについて周知を図ります。
・育児休業等の取得の申し出があった場合には、安心して取得ができるよう、速やかに部署内において業務分担の見直しを行います。
・育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な時は、会計年度任用職員の配置などを図るように努めます。
・育児休業中の職員に対して、円滑な職場復帰ができるよう、最近の業務の状況等、必要な資料等の送付や連絡等を随時行います。
・出産費用の給付や育児休業期間中における育児休業手当金等の経済的支援措置等について周知を図ります。
・マタニティハラスメント等をはじめとする各種ハラスメントの防止のため、全職員が「山辺町職員のハラスメントの防止等に関する規程」に則り、風通しの良い職場環境の構築に努めます。
・会計年度任用職員についても、取得可能な休暇制度等について周知徹底を図るほか、仕事と家庭生活の両立が図れるよう、必要に応じて勤務条件の改善に努めます。
・人事異動に当たっては、子育てや家族の介護等の家庭状況も含めた個人的な事情にも可能な限り配慮します。

（４）その他の取組み

・子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、窓口対応時の目配りや心配りを行います。
・子ども、子育てに関する地域活動や体験活動等へ、職員の専門分野を活かした派遣等を含む積極的な参加を支援します。
・子どもを交通事故から守るため、交通事故予防についての通知を行うとともに地域の交通安全活動への積極的な参加を促します。
・山形県市町村職員共済組合、山形県市町村職員互助会等による、親子参加行事の情報を職員に提供し、参加を呼びかけます。