

# **当別町特定事業主行動計画**

**（次世代育成対策推進法及び女性活躍の職業生活に  
おける活躍の推進に関する法律）**

**（第3期）**

**令和8年4月 改訂**

**当別町**

## 当別町特定事業主行動計画

(次世代育成対策推進法及び女性活躍の職業生活における活躍の推進に関する法律)

令和8年4月1日  
当別町  
当別町議会  
当別町代表監査委員  
当別町教育委員会  
当別町農業委員会  
当別町選挙管理委員会  
当別町上下水道事業

当別町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び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条に基づき策定する特定事業主行動計画である。

### 1. 計画期間

令和8年4月1日から令和12年3月31日までの4年間とする。

### 2. 職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に職員の活躍を推進するため、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・評価等について協議を行う。

### 3. 職員の活躍の推進に関する状況把握・分析、数値目標

次世代育成支援対策推進法第19条第3項及び女性活躍推進法第19条第3項に基づき、全ての職員の仕事と家庭生活との両立の状況や女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

# 1 採用

## ●採用した職員に占める女性職員の割合

	採用人数	うち男性	うち女性	女性の割合
令和6年度	14人	10人	4人	28.5%

## (過去3年間の女性職員の割合)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
女性の割合	25.0%	45.4%	18.7%

## ●採用試験における女性の受験割合

	受験者数	うち男性	うち女性	女性の割合
令和6年度	86人	52人	34人	39.5%

## (過去3年間の女性の受験割合)

	令和3年	令和4年度	令和5年度
女性の割合	23.0%	33.3%	26.8%

採用試験受験者のうち第2期計画策定時の過去4年（平成29年度～令和2年度）の採用した女性職員に占める割合は平均が40.8%、女性受験者の平均割合が25.9%であったのに対し、第2期計画策定後（令和3年度～令和6年度）の採用した女性職員に占める割合は平均が29.4%で11.4%減、女性受験者の平均割合が30.7%で4.8%増となっています。

### これまでの数値目標

- 【採用した女性職員に占める割合】 第1期 設定なし  
第2期 33.3%以上
- 【女性受験者の割合】 第1期 設定なし  
第2期 23%以上

### 数値目標

- ・採用した女性職員に占める割合を33%以上とする
- ・女性受験者の割合を40%以上とする

### 目標達成のための取り組み

女性の採用試験受験者の拡充を図るため、採用説明会等において男性と女性の職員両方を登用し、男女ともに活躍する姿をPRすることで多くの人材を確保できるような取り組みに努めます。

## 2 登用関係

### ●管理的地位にある職員に占める割合

	男性	女性	計	女性の割合
令和6年度	41人	2人	43人	4.6%

### (過去3年間の女性職員の割合)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
女性の割合	2.5%	2.5%	2.5%

### ●各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

令和6年度	男性	女性	計	女性の割合
部長職	14人	0人	14人	0%
課長職	26人	2人	28人	7.1%
主幹職	14人	6人	20人	30.0%
係長職	38人	7人	44人	15.5%
主任・主事職	60人	45人	105人	42.8%

### (過去3年間の女性職員の割合)

女性の割合	令和3年度	令和4年度	令和5年度
部長職	0%	0%	0%
課長職	4.0%	4.0%	4.0%
主幹職	16.6%	19.0%	23.5%
係長職	27.6%	25.5%	20.9%
主任・主事職	39.2%	41.4%	39.6%

管理的地位にある職員のうち第2期計画策定時の過去4年（平成29年度～令和2年度）の女性の平均割合が1.6%、第2期計画策定後（令和3年度～令和6年度）の女性の平均割合が3.0%であり、増加傾向となっています。

#### これまでの数値目標

- 【管理的地位にある職委員に占める女性の割合】 第1期 設定なし  
第2期 3.1%以上

#### 数値目標

- ・管理的地位にある職員に含める女性の割合を3.1%以上とする

#### 目標達成のための取り組み

女性職員が意欲的に勤務を行えるよう、各種セミナーや研修の開催情報を周知案内し、積極的に参加できるよう職場環境の整備に努めます。

### 3 長時間勤務関係

#### ●職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

令和6年度（対象職員人数194人）

（単位：時間）

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月
月平均	12.3	7.1	8.8	6.8	5.5	9.6

区分	10月	11月	12月	1月	2月	3月
月平均	14.2	11.1	7.8	7.9	8.7	12.4

・年間合計時間（1人当たり） 112.2時間

#### （過去3年間の年間超過勤務合計時間）

	令和3年度 (対象職員人数227人)	令和4年度 (対象職員人数203人)	令和5年度 (対象職員人数193人)
年間合計時間 (1人当たり)	128.3時間	132.0時間	112.2時間

#### ●有給休暇取得状況

令和6年	12.0日
------	-------

#### （過去3年間の取得状況）

令和3年	令和4年	令和5年
10.5日	11.7日	13.9日

職員1人あたりの年間超過勤務時間は第2期策定時の過去4年（平成29年度～令和2年度）の平均時間が148.2時間であったのに対し、第2期計画策定後（令和3年度～令和6年度）の平均時間が121.1時間で27.1時間減となり、減少傾向となっています。

有給休暇の取得は第2期策定時の過去4年（平成29年～令和2年）の平均取得日数が11.2日であったのに対し、第2期計画策定後（令和3年～令和6年）の平均取得日数が12.0日であり、増加傾向となっています。

また、令和5年度より夏季休暇（6月から10月の期間内において5日以内）を導入しました。

#### これまでの数値目標

【年間の平均超過勤務時間】	第1期	120時間縮減
	第2期	120時間以下に縮減
【職員の年次有給休暇の平均取得日数】	第1期	13日以上
	第2期	13日以上

### 数値目標

- ・ 年間の平均超過勤務時間を120時間以下に縮減すること
- ・ 職員の年次有給休暇の平均取得日数13日以上及び夏季休暇のすべてを取得すること

### 目標達成のための取り組み

- ・ 全ての職員が超過勤務縮減の意識を深めるため、ノー残業デー（毎週水曜日）及び定時退庁日（毎週金曜日）を設定し、超過勤務縮減に努めます。
- ・ 管理職は月45時間以上の超過勤務を行った所属職員がいた場合、臨時的な特別の事情について総務課長への報告を必須とします。
- ・ 管理職は自ら率先して休暇を取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努め、有給休暇取得僅少者及びその管理職には個別に取得の促しを行います。
- ・ 夏季休暇と合わせた連続休暇の取得を推進します。

#### 【夏季休暇の制度内容、取得状況】

- 6月から10月の期間において5日以内
- 令和6年の一人当たりの平均取得日数・・・4.2日

## 4 家事・育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

### ●男女別育児休業取得率

令和6年度	対象職員人数	取得人数	取得率
男性	4人	3人	75.0%
女性	2人	2人	100%

### (過去3年間の取得率)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性	50.0%	0%	66.6%
女性	100%	100%	100%

### ●男性職員の配偶者出産休暇取得率

	対象職員人数	取得人数	取得率
令和6年度	4人	4人	100%

### (過去3年間の取得率)

令和3年度	令和4年度	令和5年度
66.6%	33.3%	66.6%

### ●平均した継続勤務年数

	男性職員	女性職員	全職員
令和6年度	14.6年	14.8年	14.7年

### (過去3年間の勤続年数)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性	14.6年	15.3年	14.7年
女性	15.0年	14.8年	15.4年
全職員	14.7年	15.2年	14.9年

男性の育児休業取得率は第2期計画策定時の過去4年（平成29年度～令和2年度）の平均取得率が9.8%であったのに対し、第2期計画策定後（令和3年度～令和6年度）の平均取得率が47.9%で、目標には達していないものの増加傾向となっています。

男性の配偶者出産休暇取得率は第2期計画策定時の過去4年（平成29年度～令和2年度）の平均取得率が90.4%であったのに対し、第2期計画策定後（令和3年度～令和6年度）の平均取得率が66.6%であり、すべての男性の取得には至りませんでした。

全職員の継続勤務年数は第2期計画策定時の過去4年（平成29年度～令和2年度）の平均継続勤務年数が15.7年であったのに対し、第2期計画策定後（令和3年度～令和6年度）の平均継続勤務年数が14.8年であり、減少傾向にあります。第2期計画策定後（令和3年度～令和6年度）の男女別平均継続勤務年数が男性は14.8年、女性は15.0年であり、僅かに女性が上回っています。

#### これまでの数値目標

【育児休業を取得する男性職員の割合】	第1期	取得割合10%以上
	第2期	一週間以上の取得割合85%以上
【男性職員の配偶者出産休暇の取得割合】	第1期	100%
	第2期	100%

#### 数値目標

- ・男性職員の二週間以上の育児休業取得割合85%にすること
- ・男性職員の配偶者出産休暇の取得割合100%にすること

#### 目標達成のための取り組み

- ・出産を控えている全ての男女に対し、配偶者出産休暇、育児休業等の周知と共に活用促進を行い、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が取れるよう休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- ・育児休業後は個別の事情に応じて円滑に職場復帰できるよう支援を行います。

## 5 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備

令和2年3月に「当別町職員に係る懲戒処分の指針」を策定し、セクシュアル・ハラスメント等があった場合には指針に沿って対応します。

また、令和3年4月に「当別町職員としての基礎知識の手引き」を策定し、セクシュアル・ハラスメント等防止について啓発を行っています。