

中頓別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

第1期 平成28年5月1日 決定

第2期 令和3年4月1日 決定

第3期 令和8年4月1日 決定

中頓別町長

中頓別町議会議長

中頓別町選挙管理委員会

中頓別町監査委員会

中頓別町教育委員会

中頓別町農業委員会

I 総論

1 目的

自らの意思によって職業生活を営もうとする中頓別町の女性職員が、その個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することを支援するため、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）第19条に基づき中頓別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を策定し、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進展や町民の需要の多様化に対応できる職場環境を構築することを目的とする。

2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで

3 計画の推進体制

- ① 女性職員の活躍推進を効果的に推進するため、中頓別町職員安全衛生管理規則（平成6年規則第14号）に基づいた職員組合等の職員の代表も含む中頓別町職員安全衛生委員会（以下、「安全衛生委員会」という。）において計画の策定及び検証などPDCAサイクルの原則に基づき推進を行っていく。なお、安全衛生委員会の委員の選任にあたっては、約半数を女性とすることに努力する。
- ② 本計画のほか、安全衛生委員会で毎年度策定する具体的な女性職員の活躍推進を含む安全衛生管理計画書を課長会議に提示し、職域全体

への推進を図るものとする。

- ③ 仕事と子育ての両立等についての相談や情報提供を行う窓口は、安全衛生委員会の事務局も兼ねる総務課総務グループとする。
- ④ メンタルヘルス・ハラスメントの相談窓口は安全衛生委員会に設け、全委員が相談員となる。

Ⅱ 分析

1 女性職員の現状分析

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、直近の女性職員の現状を分析するものとする。

- (1) 採用した職員に占める女性の割合(令和 7 年度：職員)・・・第 1 号
 - 全体合格率 68.8% ○男性合格率 60.0% 女性合格率 83.3%
 - 女性採用率 45.5% (11 人中 5 人)
- (2) 自己都合による退職の状況(令和 7 年度：職員)・・・第 2 号
 - 男性 2 名(30 歳代 1 名、50 歳代 1 名) 離職率 1.64%
 - 女性 1 名(40 歳代 1 名) 離職率 0.82%
- (3) 超過勤務時間の状況(令和 7 年：職員)・・・第 3 号
 - 管理職月平均 10.3 時間(前年 15.1 時間)
月 45 時間超 8 人(30.8%) 年 360 時間超 2 名(7.7%)
 - 一般職月平均 9.3 時間(前年 10.9 時間)
月 45 時間超 4 人(3.4%) 年 360 時間超 0 名(0.0%)
- (4) 管理的地位にある職員の占める割合(職員)・・・第 4 号

職級	男女別	R3.4月	R4.4月	R5.4月	R6.4月	R7.4月
管理職	男性	19	20	19	21	20
	女性	3	2	1	2	3
	小計	22	22	20	23	23
	女性比率	13.64%	9.09%	5.00%	8.70%	13.04%

※ 医療職・福祉施設を除く

- 40 歳以上の男性職員の管理職率(令和 7 年度：再任除く) 74.07%
(上記のうち栄養士・保育士等の一部専門職を除く 74.07%)

○40 歳以上の女性職員の管理職率（令和 7 年度：再任除く） 27.27%
 （上記のうち栄養士・保育士等の一部専門職を除く 60.00%）

（５）各役職段階にある女性職員の占める割合及び経過・・・第 5 号

	職級	R3.4月	R4.4月	R5.4月	R6.4月	R7.4月
女性比率	課長職	14.29%	11.76%	6.25%	5.26%	5.56%
	主幹職	12.50%	0.00%	0.00%	25.00%	40.00%
	主査職	30.00%	43.75%	42.86%	50.00%	40.00%
	主任職	47.37%	57.14%	50.00%	36.84%	30.00%
	主事職	44.44%	36.84%	50.00%	54.55%	43.75%
全体女性比率		33.33%	33.80%	37.50%	33.80%	30.43%

※ 医療職・福祉施設を除く

（６）男女別の育児休業取得率（令和 7 年度：職員）・・・第 6 号

○男性 0.00%（該当者なし）

○女性 0.00%（該当者なし）

（７）男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・・・第 7 号

○配偶者出産休暇 0.00%（該当者なし）

（８）セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況・・・第 8 号

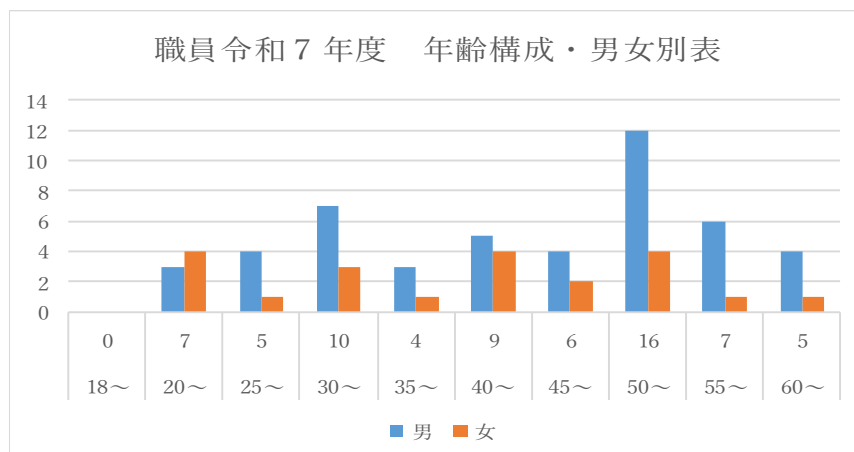
○中頓別町職員のハラスメントの防止等に関する要綱（令和 5 年訓令第 23 号）策定済み

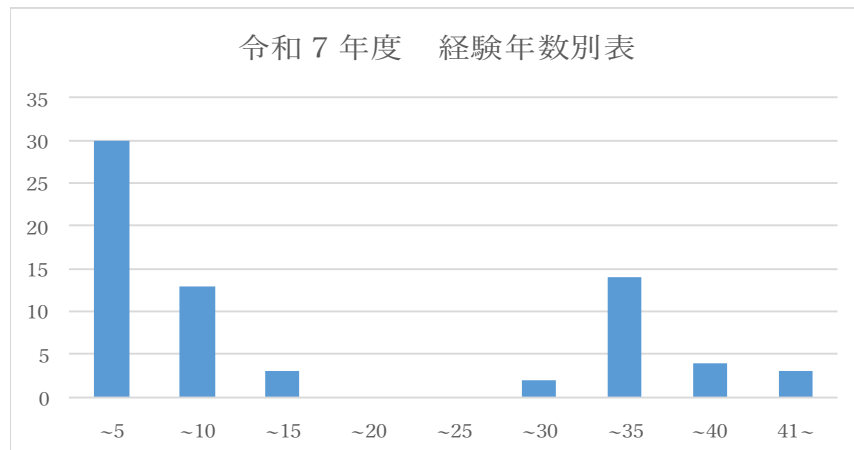
○ハラスメントの相談窓口は安全衛生委員会（ハラスメント対策委員会）にて整備済み。

（９）職員配置の男女別の状況（医療職・福祉施設を除く）・・・第 11 号

○男性 69.57%

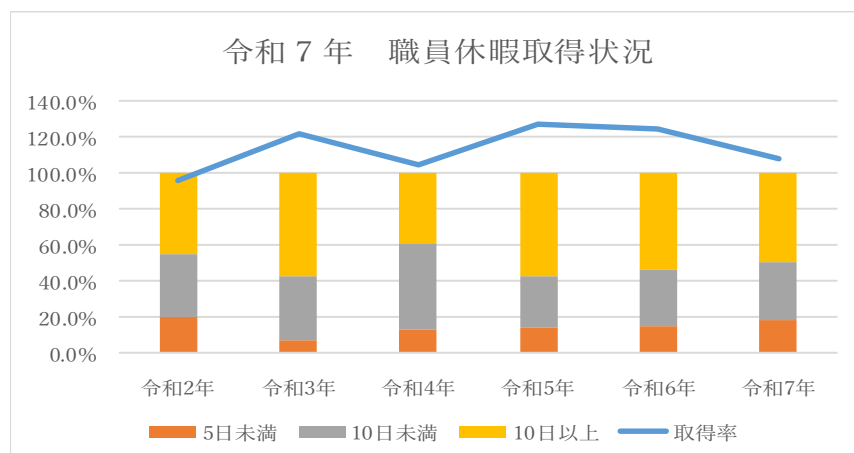
○女性 30.43%





(10) 職員の年次有給休暇等（令和 7 年：職員）・・・第 17 号

- 10 日以上取得 48 人 (49.48%)
- 5 日以上 10 日未満取得 31 人 (31.96%)
- 5 日未満取得 18 人 (18.56%)



- 夏季休暇の取得率 95.53%

(11) 職員の給与の男女の差異・・・第 23 号

- 同一給料表及び昇格表を使用している所以差異はない。

Ⅲ 具体的な取組内容（基本行動計画）

基本的な取組内容は、中頓別町職員次世代育成支援特定事業主行動計画（第 5 期行動計画、令和 7 年 3 月 31 日決定）Ⅱ 具体的な内容と同じとなるので項目のみ掲載する。

1 職員の勤務環境に関するもの

（1）不妊治療における配慮

- (2) 妊娠中及び出産後における配慮
- (3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
- (4) 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備
 - ア 不妊治療、育児休業及び部分休業制度等の周知徹底
 - イ 不妊治療、育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
 - ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用
 - オ 育児短時間勤務を取得しやすい職場環境の整備（女性活躍追加事項）
 - ① 育児短時間勤務の取得に際し、その勤務条件に合わせて当該部署において業務分担の見直しを行う。
 - ② 所属内の人員配置等によって、育児短時間勤務の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員制度の活用による適切な人員配置を図ることで、育児短時間勤務を取得しやすい職場環境を作り出すものとする。
- (5) 在宅勤務の実施
- (6) 超過勤務の縮減
 - ア 幼児を持つ職員の超過勤務の制限の周知
 - イ 事務の簡素合理化の推進
 - ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等
 - エ その他
- (7) 休暇の取得の促進
 - ア 年次休暇の取得の促進
 - イ 連続休暇等の取得の促進
 - ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の促進

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

- (1) 子育て世代への支援
 - ア 公的支援体制（町全体への取り組み）
 - イ 公的支援政策（町全体への取り組み）
- (2) 大人と子どもとの交流
 - ア 義務教育学校（中頓別学園）の設置計画
- (3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ア 子どもの体験活動等の支援
- イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
- (4) 子どもとふれあう機会の充実
- (5) 学習機会の提供による家庭での教育力の向上

IV 重点取組内容及び数値目標

1 男女統一事項

(1) 超過勤務時間

- 数値目標 一般職 月 30 時間以内 年間 360 時間以内

人事院規則における制限は、月 45 時間以内、年間 360 時間以内であるが、健康管理の観点から月 30 時間以内を目標とし、所属長による把握及び対策が可能となるよう報告書の提出を求める。

(2) 職員の年次有給休暇等の取得

- 数値目標 年次有給休暇 当年度付与日数の 50% (10 日)
- 数値目標 夏季休暇取得率 100% 連続率 100%

当面の目標は上記のとおりであるが、年度ごとに策定される安全衛生管理計画により計画された取得率を目標とする。

2 女性活躍推進事項

(1) 採用した職員に占める女性の割合

- 数値目標 女性採用率 50.0%

男女それぞれにおける応募数により影響されるが、格差が生じないように、原則、女性採用率 50%を目指したい。

(2) 管理的地位にある職員の占める割合

- 数値目標 女性比率 20.00%

年齢構成における男女比率の職員数により、女性管理職の配置は難しいところもあるが、目標としては 20%を目指したい。

(3) 男女別の育児休業取得率

- 数値目標 (男性) 出生時育児休業 (産後パパ育休) 取得率 100%
- 数値目標 (女性) 育児休業取得率 100%

女性の育児休業期間は、生後 1 年間を最低期間として奨励する。また、男性 (配偶者) の育児休業の取得は難しい観点もあり、先ずは出生時育

児休業（産後パパ育休）の取得率 100%を目指すものとする。

（４）男性職員の配偶者出産休暇等の取得率

- 数値目標 配偶者出産休暇取得率 100%

配偶者出産休暇の取得には課題はないことから 100%取得を目指す。

（５）セクシュアル・ハラスメント等対策の整備

- 目標 ハラスメント対策委員会においての、相談窓口の在り方の再検討。

安全衛生委員会における職員アンケートにより、相談のしやすい窓口の在り方が求められていることから、早急に検討を行うものとする。

（６）職員配置の男女別の状況

- 数値目標 女性比率 40.0%

格差是正の観点から 50%を目指すべきであるが、50 歳以上の職員の男女比が大きく男性に偏っていることを受け、新規採用や社会人採用により、当面は 40%を目指したい。

（７）職場環境の改善

- 目標 安全衛生委員会において、改善すべきとされた職場環境については、その対策を検討し実行するものとする。

V 評価と改善及び公表

1 評価と改善

目標として掲げられた事項は、安全衛生委員会にて評価を行い改善するものとし、PDCA サイクルのもと安全衛生管理計画に反映させるものとする。なお、本行動計画で定めた数値目標は、安全衛生委員会での協議のもと変更を行うものとする。

2 公表

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）第 19 条第 5 項に基づき本行動計画をホームページ等で公表する。また、同法第 19 条第 6 項及び第 21 条の女性の職業選択に資する情報の取組み状況もホームページ等で公表するものとする。なお、公表様式のひながたを別に添付する。

行動計画に基づく取組実施状況の公表（女性活躍推進法第19条関係）

【 年】

1 長時間勤務関係

目標項目	数値目標	達成度	備考
月時間外勤務時間数	30時間以内	%	
年間時間外勤務時間数	360時間以内	%	

※ 一般職一人当たり

2 休暇取得関係

目標項目	数値目標	達成度	備考
当年付与の有給休暇の取得率	50.0%	%	
夏季休暇の取得率	100.0%	%	

※ 管理職を含む職員

女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

【 年度】

1 採用した職員における女性の割合

目標項目	数値目標	達成度	備考
女性採用率	50.0%	%	

2 管理的地位にある職員の占める割合

目標項目	数値目標	達成度	備考
女性比率	20.0%	%	

3 男女別の育児休業取得率

目標項目	数値目標	達成度	備考
女性：育児休業取得率	100.0%	%	
男性：出生時育児休業取得率	100.0%	%	

4 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率

目標項目	数値目標	達成度	備考
配偶者出産休暇取得率	100.0%	%	

5 職員配置の男女別の状況

目標項目	数値目標	達成度	備考
女性比率	40.0%	%	

※ 医療技術者、福祉施設職員を除く