

羽幌町特定事業主行動計画の実施状況及び羽幌町職員における女性の活躍状況の公表
(令和8年7月)

公表日 令和8年7月10日

羽幌町では、次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づく、「羽幌町特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

また、あわせて女性活躍推進法第21条の規定に基づき、羽幌町における女性の活躍状況を公表いたします。

なお、羽幌町では女性活躍推進法に基づく計画を、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と併せて、羽幌町、羽幌町教育委員会、羽幌町議会、羽幌町監査委員、羽幌町選挙管理委員会の共同により策定しています。

《職業生活における機会の提供に関する実績》

(1) 職員の男女の給与の額の差異

職員区分	目標	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
任期の定めのない常勤職員	—	89.1%	87.3%	89.1%	90.9%	91.4%
任期の定めのある常勤職員以外の職員	—	102.2%	103.9%	89.3%	—	—
全体	90%以上	87.4%	85.1%	88.4%	88.8%	91.4%

(2) 採用した職員に占める女性職員の割合（常勤職員）

職種	目標	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
事務職	—	100.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%
事務職以外	—	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
全体	30%以上	100.0%	50.0%	0.0%	16.7%	0.0%

(3) 採用試験の受験者の女性割合（常勤職員）

職種	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
事務職	33.3%	42.9%	0.0%	14.3%	16.7%
事務職以外	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(4) 係長相当職以上（課長、課長補佐及び係長相当）に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

	目標	R4年度 (R4.4.1)	R5年度 (R5.4.1)	R6年度 (R6.4.1)	R7年度 (R7.4.1)	R8年度 (R8.4.1)	伸び率(ポイント) (R8-R4)
係長相当職以上割合	20%以上	9.2%	10.8%	11.9%	14.1%	12.5%	3.3
課長相当職	—	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	5.9%	5.9
課長補佐相当職	—	20.0%	12.5%	12.5%	11.1%	9.1%	-10.9
係長相当職	—	11.6%	15.0%	16.3%	18.2%	15.9%	4.3

(5) 職員に占める女性職員の割合

職種	R4年度 (R4.4.1)	R5年度 (R5.4.1)	R6年度 (R6.4.1)	R7年度 (R7.4.1)	R8年度 (R8.4.1)	
常勤職員	事務職	14.4%	14.6%	12.6%	13.5%	14.1%
	事務職以外	43.3%	44.8%	44.8%	41.4%	44.4%
非常勤職員	64.4%	68.4%	69.8%	69.4%	69.5%	

(6) 中途採用の男女別実績

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
男性	0名	1名	4名	1名	0名
女性	0名	0名	0名	1名	0名

〈職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績〉

(1) 離職率 (令和7年度)

	離職率	離職者の年代別割合							
		～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性職員	7.0%	0.0%	20.0%	10.0%	0.0%	0.0%	4.8%	5.3%	14.3%
女性職員	12.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

		目標 (R7年度)	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
男性	事務職	—	0.0%	0.0%	100.0%	—	0.0%
	事務職以外		—	—	—	—	—
女性	事務職	100%※	—	100.0%	—	100.0%	100.0%
	事務職以外		—	—	—	—	100.0%

※特定事業主行動計画に基づく取組による目標 (女性職員の育児休業の取得)

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	— %	— %	— %	— %
1週間以上2週間未満	— %	— %	— %	— %
2週間以上1月以下	— %	— %	— %	— %
1月超3月以下	— %	— %	— %	— %
3月超6月以下	— %	— %	— %	— %
6月超9月以下	— %	— %	— %	— %
9月超12月以下	— %	50.0 %	— %	— %
12月超24月以下	— %	— %	— %	— %
24月超	— %	50.0 %	— %	— %

(3) 男性職員の配偶者出産休暇 (2日) 取得率

	目標 (R7年度)	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
取得率	80%以上※	100.0%	100.0%	100.0%	—	100.0%

※特定事業主行動計画に基づく取組による目標

(男性職員の育児休業又は特別休暇 (配偶者出産休暇) 及び年次有給休暇 (出産又は育児のための休暇) の取得)

(4) 超過勤務の状況 (令和7年度)

i) 一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

	区分	平均時間
管理職以外	本庁勤務	14.8
	本庁外勤務	10.2

ii) 上限 (月45時間) を超えて勤務した職員数

	区分	人数
管理職以外	本庁勤務	23人
	本庁外勤務	13人

※令和7年度中に月に1回以上、45時間以上の超過勤務を行った職員数

◎年間360時間の時間外勤務を超過した職員の状況 (管理職以外の常勤職員)

	目標 (R7年度)	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
管理職以外	0名※	3名	2名	7名	7名	13名

※特定事業主行動計画に基づく取組による目標

(1年間の時間外勤務の時間数が360時間を超える職員数)

(5) 年次有給休暇の取得日数の状況 (令和7年1月1日～令和7年12月31日)

	目標 (R7年度)	全体	事務職	事務職以外
i) 平均取得日数 ※1	12日※2	15日7時間	15日4時間	17日1時間
ii) 取得日数が5日未満の職員割合 ※1	—	1.8%	2.3%	0.0%
◎年次有給休暇取得率	70%以上※2	79.2%	—	—

※1 … 対象期間中に採用、退職、休職等により、期間中の一部について在職していない者は除く

※2 … 特定事業主行動計画に基づく取組による目標 (職員一人当たりの年次有給休暇取得率)