

## 小山町特定事業主行動計画（第2次）

小山町

## 目次

第1 計画の策定にあたって	1
1 目的	
2 計画期間	
3 計画の推進体制	
第2 計画の内容	5
1 職員の意識啓発	
2 具体的な計画	
(1) 長時間勤務関係	
(2) 就業継続及び仕事と家庭の両立関係	
(3) 採用関係	
(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係	
第3 計画の推進に向けて	11

## 第1 計画の策定にあたって

### 1 目的

はじめに、少子高齢化対策の一環として、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が平成 26 年度までの時限法で制定され、地方公共団体及び事業主は、法に基づきその行動計画を策定し、子育てしやすい環境づくりを推進してきました。その後、法改正によりこの法律の有効期限が令和 7 年 3 月 31 日まで 10 年間延長されました。

一方、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現するため、女性活躍の推進について、その基本原則を定め、国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針、事業主の行動計画の策定、女性活躍を推進するための支援措置等について定める必要があることから、女性の職業生活における活躍を推進する法律（女性活躍推進法）が令和 8 年 3 月 31 日までの時限法で制定され、国、地方公共団体、企業など様々な主体が、女性の職業生活における活躍を推進することとされました。そして、令和元年には、情報公表開示内容の充実と地域の民間企業をリードする実効性の高い行動計画の策定に資するよう法及び指針が改正されました。

小山町では、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成 17 年 4 月に職員を対象とした「小山町特定事業主行動計画」を策定し、平成 24 年度には改定版とすることにより、子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育て（家庭）を両立させ、職場においてその能力を十分発揮できるよう、職場全体で支援していくための環境づくりを進めてきました。その後、平成 28 年 4 月には女性活躍推進法の制定に対応するため、新たに「小山町特定事業主行動計画（第 1 次）」を策定しました。

今回の「小山町特定事業主行動計画（第 2 次）」は、次世代育成支援対策推進法及び令和元年に改正された女性活躍推進法に基づきながら、「小山町特定事業主行動計画（第 1 次）」の検証と現状を踏まえ、更なる仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする様々な事情への支援による仕事と家庭の両立等、子育て中の職員だけでなく、全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」のとれた職場環境を目指すものです。

### 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は令和 7 年 3 月 31 日までの時限立法ですが、女性活躍推進法は令和 8 年 3 月 31 日までの時限立法のため、小山町特定事業主行動計画（第 2 次）は、終期を令和 8 年 3 月 31 日（令和 7 年度末）までの 5 年間とします。

よって、この計画に掲げている数値目標は、令和 7 年末又は令和 7 年度末における達成目標です。

### 3 計画の推進体制

#### (1) 職員

この計画は、町長、議会の議長、教育委員会が任命する職員（会計年度任用職員含む。）を対象とし、職員は、これまでの組織の慣例や前例にとらわれず、固定観念を排除して自身のキャリア育成を主体的に捉え、本計画の内容を自分自身に関わることとして、一人一人が身近な職場単位で支えあえる状況を築きます。また、職員は、自らも必要に応じて所属長等管理監督者に仕事と生活の調和ワークライフバランスの実現に向けた相談をします。

#### (2) 所属長等管理監督者

所属長等管理監督者は、町長、議長、教育長、副町長、部長、局長、各所属長とします。

所属長等管理監督者は、本計画の推進が組織経営上の重要事項であることを共有し、組織全体に浸透させるよう行動するとともに、無意識の思い込みや偏見（アンコンシャス・バイアス）を排して職員を見る力を養い、職員個々の能力を最大限発揮させるマネジメント（業務配分、育成、評価等）に努めます。また、職員からの相談には真摯に応じ、子育てや介護に係る休暇・休業等を取得しやすい職場環境の整備に努めます。

#### (3) 人事担当課

人事担当課は、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進に関して、法に定める公表情報について、所属長等管理監督者を含む全ての職員に情報提供を行います。また、全ての職員からの仕事と生活の調和（ワークライフバランス）についての相談・情報提供に関し、適切な助言・指導を行います。

また、本計画の実施状況を年度ごとに把握・分析し、その結果を踏まえ、その後の対策や計画の見直しに生かします。

## 第2 計画の内容

### 1 職員の意識啓発

- (1) 所属長等管理監督者は、本計画の推進が組織経営上の重要事項であることを共有し、組織全体に浸透させるよう常に行動します。
- (2) 人事担当課は、本計画の内容、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進に関する資料をグループウェア(組織内のコンピューターネットワークを活用した情報共有のためのソフトウェア)に掲載するなどし、職員へ周知します。
- (3) 人事担当課は、職員が仕事と家庭の両立に取り組む上での休暇制度の知識の取得ができるよう、休暇制度の内容をグループウェアに掲載するとともに、職員からの相談に応じます。
- (4) 職員は、固定的な性別役割分担意識(例えば、「子どもの面倒をみるのは母親の役目」)や、職場優先意識(例えば、「子どもの看護より仕事が優先」)の考え方を見直すよう努めます。

## 2 具体的な計画

### (1) 長時間勤務関係

#### ①-1 状況 直近4年間の時間外勤務（こども園除く。）

項目		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年度平均	
H29	合計 / 時間	1035.0	697.0	560.0	856.0	1172.0	575.0	718.0	707.0	1013.0	580.0	1019.0	1074.0	833.8	
	人数 / 管理職以外	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	
	所属平均 / 時間	12.9	8.1	7.3	11.2	13.0	6.8	10.0	7.8	10.8	7.1	12.1	12.4	10.0	
	実平均 / 時間	15.7	9.6	10.1	13.5	14.8	9.6	11.9	9.4	13.5	8.6	14.5	14.8	12.2	
	人数 / 月45H越	2	0	0	5	4	0	3	1	3	0	5	3	2	
H30	合計 / 時間	904.0	721.0	671.0	661.0	771.0	679.0	846.0	788.0	889.0	1539.0	916.0	1482.0	905.6	
	人数 / 管理職以外	89	89	89	89	89	89	89	89	89	88	88	88	89	
	所属平均 / 時間	9.9	8.0	7.3	7.4	9.6	7.1	9.6	8.6	10.9	18.7	9.6	17.1	10.3	
	実平均 / 時間	13.1	10.2	9.1	9.5	12.7	9.0	12.0	10.7	13.6	20.6	12.7	18.6	12.6	
	人数 / 月45H越	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	2	6	1	
R1	合計 / 時間	1352.0	1985.0	1243.0	1387.0	1675.0	905.0	3729.0	3021.0	1997.0	1367.0	1258.0	1585.0	1792.0	
	人数 / 管理職以外	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	
	所属平均 / 時間	12.8	15.9	12.4	13.0	13.6	9.1	32.2	19.3	12.5	11.9	11.1	13.3	14.7	
	実平均 / 時間	16.7	17.9	14.5	15.0	16.0	11.7	34.1	22.5	15.6	13.5	12.5	15.7	17.2	
	人数 / 月45H越	7	8	3	7	8	1	26	21	12	1	5	11	9	
R1備考（特例業務等）		まつり					台風災害								
		選挙			選挙								当初課税		
R2	合計 / 時間	927.0	1040.0	814.0	878.0	694.0	762.0	1016.0	1004.0	643.0	865.0	1011.0	1556.0	934.2	
	人数 / 管理職以外	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	
	所属平均 / 時間	7.8	8.7	8.3	8.6	8.2	7.8	11.2	11.1	6.8	8.4	10.2	14.9	9.3	
	実平均 / 時間	9.7	12.7	10.3	11.1	10.3	9.6	13.3	13.2	10.0	10.2	13.6	17.0	11.8	
	人数 / 月45H越	7	4	5	3	2	7	2	5	2	1	5	10	4	
	うち4級以下	3	3	2	2	1	3	1	3	1	1	4	6	3	
うち5級	2	1	2			3	1					2	2		
うち6級	2	0	1	1	1	1		2	1		1	2	1		
R2備考（特例業務等）		当初課税												当初課税	

注1) 「所属平均」…合計を管理職以外の人数で除した数値

注2) 「実平均」…合計を実際に時間外勤務に従事した人数で除した数値

注3) 「人数/月45H越」…R2のみ【5・6級はタイムカード上（滞在時間）の45H越（1日1H除く。）人数】R2以外は管理職未満

#### ①-2 状況 年次有給休暇取得

項目	H27	H28	H29	H30	R1	R2
平均取得日数（日）	6.2	6.0	6.4	6.9	5.9	9.3
付与/取得（％）	15.7%	15.7%	17.6%	18.5%	15.6%	24.1%

#### ②課題

・令和元年度は、選挙・台風災害などがあり、平均時間外勤務時間及び月45時間を超えた職員が大幅に増加するとともに、全体的に時間外勤務の増加傾向が見られる。

・「所属平均」と「実平均」の差が拡大傾向にあり、所属により時間外勤務時間の格差が広がっている傾向が見られる。

・年次有給休暇「目標：平均取得日数10日」を目指し様々な取組（ノー残業デー、計画表等）を行い、令和2年は「平均9.3日」となり、目標の一手前まで達した。

### ③数値目標

- ◎時間外勤務「所属平均」を10時間以下維持（平成29年度実績以下）【令和7年度実績まで】
- ◎時間外勤務「所属平均」と「実平均」の差を2時間以内【令和7年度実績まで】
- ◎年次有給休暇平均取得日数10日以上【令和7年実績まで】

### ④取組内容

◎3か月ごと時間外勤務の「所属平均」を公表する。（タイムカードに基づく管理職の時間外勤務状況含む。）【令和3年度から】

◎時間外勤務の前年度の「所属平均」と「実平均」の差が2時間を超える所属は、所属長等管理監督者が定期的に所属内で職員の業務分担を見直し、各職員の業務量の平準化を図る。【令和3年度から】

※具体的には、業務の繁忙期に、所属長の権限で班編成の変更又は事務分掌の割振りの見直しを行うことで各職員の業務量の平準化を図る。

◎人事担当課は、適切な週休日の振替等及び時間外勤務の運用について職員に周知する。【令和3年度から】

・人事担当課は、年次有給休暇の「計画的な取得」「連続取得（飛び石連休、夏季休暇、年末年始を活用）」を積極的にインフォメーション及び環境醸成することで、職員間の年次有給休暇取得（連続休暇取得）意識の高揚を図る。【令和3年度から】

◎会計年度任用職員についても時間外勤務及び年次有給休暇取得の状況を把握する。【令和3年度実績から】

## (2) 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

### ①-1 状況 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布

項目	平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
育児休業を新たに取得可能となった職員	6	0	3	8	3	4	4	4	4	2	20	18
うち育児休業を取得した職員数	0	0	1	8	1	4	1	4	1	2	4	18
うち育児休業を取得した職員の割合	0%	0%	33%	100%	33%	100%	25%	100%	25%	100%	20%	100%

項目		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		合計	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
育児休業をした期間の分布	1か月以内	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	3	0
	6か月以内	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1年以内	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	2年以内	0	0	0	7	0	0	0	1	0	0	0	8
	2年越	0	0	0	1	0	4	0	3	0	2	0	10
	合計	0	0	1	8	1	4	1	4	1	2	4	18

### ①-2 状況 男性職員の配偶者出産休暇取得

項目	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	合計
妻出産休暇が取得可能となった職員	6	3	3	4	4	20
うち取得した職員	6	1	2	2	0	11
うち取得した職員の割合	100%	33%	67%	50%	0%	55%

### ①-3 状況 離職率の男女差及び離職者の年代別男女別割合（令和元年度 事務【普通退職】）

項目	離職率	離職者の年代別割合							
		18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
男性職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

### ①-4 状況 フレックスタイム活用（平成28年4月導入）

項目	H28	H29	H30	R1	R2	合計
男性職員	1	0	2	1	0	4
女性職員	0	0	1	3	1	5

### ①-5 状況 セクシャル・ハラスメントの対策

- 平成30年3月「小山町職員の懲戒処分等の基準」を改定し、ハラスメントに対する処分等を明記した。
- 平成30年10月職場内研修「ハラスメント研修」を管理職42名に実施した。
- 令和3年2月「これってハラスメントなの!?～働きやすい職場づくりのために～」研修冊子を全職員（会計年度任用職員含む。）450名に配布し、知識の向上を図った。

### ②課題

- ・男性職員の育児休業取得率は20%を上回っているが、取得期間は1か月以内と短期間が多くっており、希望通りの期間取得できているか。
- ・育児休業、配偶者出産休暇の取得を希望する男性職員の相談方法が確立されておらず、取得率が停滞している。
- ・育児休業時の代替職員の原則が確立されておらず、職場全体で取得を促す雰囲気がない。
- ・復職時のフォロー体制がなく、長期の育児休業への不安が生じている。
- ・事務の離職率等には男女差、年代別の差は少ない。（過去も含め。）
- ・フレックスタイム制度の十分な活用が図れていない。
- ・ハラスメントに対する相談体制等が確立されていない。



### ③数値目標

- ◎男性職員の育児休業取得率 30%（計画年度中）、取得期間 1 か月以上【令和 7 年度実績まで】
- ◎男性職員の配偶者出産休暇の取得率 100%【令和 7 年度実績まで】
- ◎3 か月以上の育児休業職員に対するフルタイム会計年度任用職員の配置 100%【令和 7 年度実績まで】
- ◎職員の出産に伴う休暇相談実施 100%【令和 7 年度実績まで】
- ◎復職前 3 か月相談実施 100%【令和 3 年度から】
- ◎フレックスタイム利用者年間 5 人【令和 7 年度実績まで】
- ◎ハラスメント事案発生 0%【令和 3 年度から】

### ④取組内容

- ◎所属長等管理監督者へ職員の出産に伴う休暇制度等のマニュアルを周知する。【令和 3 年度末まで】
  - ◎3 か月以上の育児休業職員に対するフルタイム会計年度任用職員の配置を原則とする。【令和 3 年度から】
  - ◎人事担当課は、職員の出産に伴う休暇相談及び復職前相談を実施及び記録し、該当職員の希望を所属長等管理監督者へ報告する。【令和 3 年度から】
- ※該当職員と人事担当課は、育児休業の希望取得期間や復職後の働き方について相談し、人事担当課が所属長等管理監督者と該当職員の希望について協議します。
- ◎フレックスタイム制度の周知を繰り返し行う。【令和 3 年度から】
  - ◎多様な働き方を可能にするため、テレワークを制度化する。【令和 4 年度末まで】
  - ◎人事担当課は、ハラスメント相談窓口体制を早急に整備する。【令和 3 年度末まで】
  - ◎会計年度任用職員の育児休業等についても情報提供を行う。【令和 3 年度から】

### (3) 採用関係

#### ① 状況 採用した職員に占める女性職員の割合（事務のみ）

項目		H28	H29	H30	R1	R2	平均
男性	受験者	59.6%	65.6%	81.9%	83.0%	81.0%	74.2%
女性		40.4%	34.4%	18.1%	17.0%	19.0%	25.8%
男性	採用者	61.5%	20.0%	40.0%	50.0%	75.0%	51.6%
女性		38.5%	80.0%	60.0%	50.0%	25.0%	48.4%

#### ② 課題

- ・採用者に男女差は見られないが、受験者数に占める男女差は大きい。

#### ③ 数値目標

- ◎女性の採用試験の受験者数平均 30%以上【令和7年度実績まで】

#### ④ 取組内容

- ◎無意識の思い込みや偏見（アンコンシャス・バイアス）をできる限り取り除くため、採用面接時の面接官に必ず女性職員1名以上登用する。【令和3年度から】

- ◎採用試験募集時に女性職員の声の紹介などを発信し、女性の受験者数の割合の増加を目指す。

【令和3年度から】

- ◎会計年度任用職員の採用も性別の区別なく採用する。【令和3年度から】

### (4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

#### ①-1 状況 管理職に占める女性職員の割合（事務のみ）

項目		H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4	R3.4
部課長級	男性職員	96.8%	96.3%	96.8%	97.2%	100.0%	97.2%
	女性職員	3.2%	3.7%	3.2%	2.8%	0.0%	2.8%
課長補佐級	男性職員	91.2%	82.1%	84.6%	81.1%	78.9%	81.8%
	女性職員	8.8%	17.9%	15.4%	18.9%	21.1%	18.2%
管理職計	男性職員	93.8%	87.9%	90.0%	89.0%	89.0%	89.9%
	女性職員	6.2%	12.1%	10.0%	11.0%	11.0%	10.1%
全体計	男性職員	78.2%	76.3%	75.6%	74.8%	75.3%	75.6%
	女性職員	21.8%	23.7%	24.4%	25.2%	24.7%	24.4%

#### ①-2 状況 昇格した職員の男女別割合

項目		H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4	R3.4
部課長級	男性職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	66.7%
	女性職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-	33.3%
課長補佐級	男性職員	93.8%	42.9%	80.0%	50.0%	0.0%	100.0%
	女性職員	6.3%	57.1%	20.0%	50.0%	100.0%	0.0%
計	男性職員	95.5%	50.0%	88.9%	77.8%	0.0%	75.0%
	女性職員	4.5%	50.0%	11.1%	22.2%	100.0%	25.0%

### ①-3 状況 女性活躍に向けた取組

- 平成 29 年 1 月職場内研修「女性職員リーダー育成研修」を女性職員 28 名に実施した。
- 平成 30 年 10 月職場内研修「女性職員キャリアアップ研修」を女性職員 28 名、管理職 37 名に実施した。

### ②課題

- ・管理職に占める女性職員の割合が 20%以下である。
- ・職員全体における女性職員の割合及び課長補佐級に占める女性職員の割合は増加しているが、部課長級に女性職員は 1 名である。
- ・管理職への登用段階での女性職員の占める割合は、年度ごとに差はあるが、人事評価等の成績主義のもと妥当な割合と考える。

### ③数値目標

- ◎管理職における女性職員の割合を人事評価等の成績主義のもと 15%以上を目指す。【令和 8 年 4 月実績まで】

### ④取組内容

- ◎国や県等への派遣研修に女性職員を積極的に登用し、キャリア育成を支援する。【令和 3 年度から】
- ◎各役職段階における女性職員の配置を念頭に置いた人材育成を行う。【令和 3 年度から】
- ◎会計年度任用職員も職責に応じた人材育成を積極的に行う。【令和 3 年度から】

《特記》「2 具体的な計画」における「状況」「課題」は県費負担教職員を除き、「数値目標」「取組内容」における「◎」は県費負担教職員を除く職員が該当するものである。

### 第3 計画の推進に向けて

本計画を効果的に推進するためには、子育て中の職員や介護等家庭の事情により時間の制約を受ける職員とその周囲の職員（同僚）を含む全ての職員が、それぞれの置かれた立場で本計画の内容を理解し、協力していくことが大切です。

その中で、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切な評価を行います。また、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、本計画の取組実施状況を毎年度町ホームページで公表することで本計画を積極的に推進していきます。

最後に、性別にとらわれず、職員一人一人がその能力を発揮し、お互い助け合い、支えあうことのできる職場環境づくりを目指します。

令和 3年 7月 1日

小 山 町 長

小山町議会議長

小山町教育委員会