

小山町特定事業主行動計画 (第3次)

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、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の職業生活における活躍の推進に関する法律(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8年7月1日

小山町長・小山町議会議長・小山町教育長

計画期間

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。

計画の推進体制



職員

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、
職場優先意識の考え方を見直すよう努めます。



所属長

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。



人事担当課

計画の内容、次世代育成支援対策、女性職員の活躍推進
に関して職員へ周知します。
ワークライフバランスを支援します。

具体的な計画

01 長時間勤務の縮減

長時間勤務の縮減と有給休暇取得の促進



【数値目標】

- 年次有給休暇平均取得日数 12日
- 時間外勤務命令上限 月45時間、年間360時間を徹底（他律的業務を除く）



【取組内容】

職員

- ・計画的に業務を行い、時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の積極的な取得に努める。

所属長

- ・職員・会計年度任用職員の時間外勤務状況を把握し、長時間勤務の縮減に努める。

人事担当課

- ・毎月の時間外命令状況（勤怠管理システム）を把握し、月45時間を超える場合は所属長及び本人へ通知をおこなう。
- ・職員のメンタルヘルスに対して研修や相談の場を設けて、職員の心のケアを行う。
- ・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。
- ・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）」を積極的に周知し、年次有給休暇取得しやすい環境を醸成することで、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。

具体的な計画

02 人材の配置・育成

女性管理職の育成・教育訓練及び評価・登用

【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に基づき15%以上を目指す。

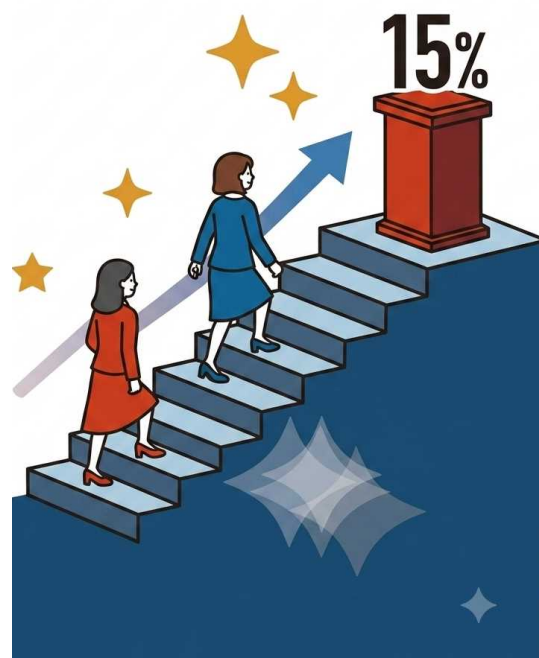
【取組内容】

所属長

- ・女性職員に各役職段階別における人材育成を積極的におこなう。
- ・働きやすい環境づくりに努める

人事担当課

- ・各役職で、女性職員を積極的に配置する。



具体的な計画

03 仕事と家庭の両立

育児休暇取得の促進とハラスメント対策

【数値目標】

- 男性職員の育児休業取得率 80% 及び 取得期間 1か月以上
- 男性職員の配偶者出産休暇の取得率 100%
- フレックスタイム利用者年間 5人
- ハラスメント事案発生 0件

【取組内容】

職員

- ・育児休暇等の取得や、ハラスメントへの理解を深める。

所属長

- ・職場内のコミュニケーションを促し、相談しやすい環境づくりに努める。

人事担当課

- ・3か月以上の育児休業職員の代替として、原則フルタイム会計年度任用職員を配置する。
- ・出産に伴う休暇相談及び復職前相談を実施し、該当職員の希望を所属長へ報告する。
※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と協議。
- ・フレックスタイム制度の説明や周知を繰り返し行う。
- ・ハラスメント相談窓口を周知する。
- ・ハラスメントに関する研修を実施する。



具体的な計画

04 積極的な採用

女性職員の積極的な採用

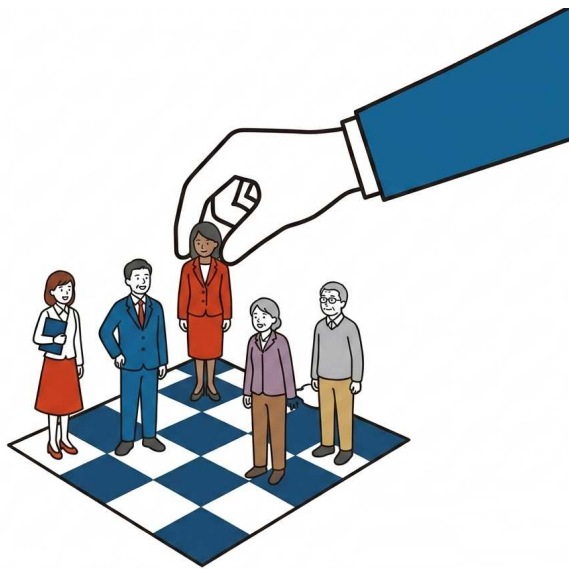
【数値目標】

- 採用試験(事務)の女性受験者数割合 40%以上

【取組内容】

人事担当課

- ・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及び民間の面接官を各1名以上登用する。
- ・採用試験募集案内に女性職員の声や写真などを発信し、女性の受験者数の増加を目指す。
- ・会計年度任用職員も性別の区別なく採用する。
- ・インターネットを活用し、職員や会計年度任用職員の募集を積極的に実施する。



01長時間勤務に関する現状

超過勤務の状況(年1人あたり)

区分	R3	R4	R5	R6	R7
管理職以外	128.0H	118.59H	113.53H	108.02H	103.56H

職員の年次休暇等の取得日数の状況

平均取得日数 ※20日以上付与されたものに限る

区分	R3	R4	R5	R6	R7	第2次目標値
常勤職員	8.4日	9日	10.7日	10.8日	10.3日	10日

分析	平均時間外勤務時間が第2次策定時(令和3年度)から徐々に減少している。一方で、所属により時間外勤務時間の格差が広がっている。過去の計画で年次有給休暇「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、職員の意識改革を行ってきたことにより、令和5年度以降は平均取得日数10日を達成した。引き続き促進を行うため、目標値を上げ、ワークライフバランスを推進していく必要がある。
----	--

02人材の配置・育成に関する現状

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 ※課長相当職以上の事務のみ

区分	R3	R4	R5	R6	R7	第2次目標値
管理的地位にある職員	4.9%	8.8%	13.4%	12.7%	14.5%	15.00%

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	R3	R4	R5	R6	R7
部長、局長、次長相当職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
課長相当職	4.9%	8.8%	8.3%	8.1%	6.8%
課長補佐相当職	35.7%	21.2%	19.4%	19.2%	25.0%
主任相当職				22.2%	18.1%

職員に占める女性職員の割合

区分	R3	R4	R5	R6	R7
全職員	44.20%	43.70%	43.90%	43.86%	45.91%

分析	現在、管理職に占める女性職員の割合が14.5%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おり、令和8年度においては課長級の女性職員が3名である。引き続き、15%以上の割合を目指し、積極的に育成を行っていく必要がある。
----	---

03仕事と家庭の両立に関する状況

男女別の育児休業取得率(常勤職員)

区分	R3	R4	R5	R6	R7
男性	50.0%	100.0%	75.0%	67.0%	67.0%
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

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率

区分	R3	R4	R5	R6	R7	第2次目標値
配偶者出産休暇取得率	50.0%	100.0%	75.0%	100.0%	67.0%	100.0%
育児参加のための休暇取得率	50.0%	100.0%	75.0%	67.0%	67.0%	30.0%

ハラスメント事案

区分	R3	R4	R5	R6	R7	第2次目標値
	1件	0件	0件	1件	0件	0%

フレックスタイム制の導入

区分	R3	R4	R5	R6	R7	第2次目標値
	1名	0名	0名	0名	3名	5名

約10年前に採用した職員の男女別継続任用割合

区分	R3	R4	R5	R6	R7
	継続任用割合	継続任用割合	継続任用割合	継続任用割合	継続任用割合
男性	100.0%	100.0%	90.0%	77.0%	75.0%
女性	44.0%	59.0%	53.0%	53.0%	33.0%

男女別勤続年数

区分	R3		R4		R5		R6		R7	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
0-5年	30	44	25	37	28	30	26	34	28	34
6-10年	17	17	22	20	20	25	16	24	14	26
11-15年	13	4	15	6	14	8	9	11	10	10
16-20年	6	3	4	1	5	1	11	2	12	2
21-25年	11	5	11	7	8	8	7	6	7	5
26-30年	31	14	25	12	17	9	11	6	10	4
31年-	22	16	27	17	36	19	37	19	38	20

分析

男性職員の育児休業取得率は第2次の目標30%を上回っているが、取得期間は短期間が多くなっている。育児休業、配偶者出産休暇の取得を希望する男性職員の業務フォローは、課内でおこなっているため長期取得が難しい現状がある。事務職の離職率は採用から10年の段階で女性が多く離職しているが、新規採用者のうち半数は女性であるため、全体の女性職員の比率はほぼ一定である。ワークライフバランスに有効な制度であるフレックスタイム制度の利用が少なく、十分な活用が図れていない。

04積極的な採用に関する現状

採用した職員に占める女性職員の割合

区分	R3	R4	R5	R6	R7
常勤職員	83.3%	55.6%	55.6%	86.7%	55.6%

採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

区分	R3	R4	R5	R6	R7	第2次目標値
事務	31.10%	23.40%	24.20%	41.70%	38.50%	30.0%
事務(土木)	60.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
保育教諭	87.50%	90.90%	100.00%	100.00%	100.00%	
保健師	100.00%	-	-	100.00%	-	
養護教諭	-	-	-	100.00%	-	

採用試験受験者数の推移

区分	R3実施	R4実施	R5実施	R6実施	R7実施
年間総受験者数	63	59	69	56	47

分析	採用者数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く、事務職希望の女性が少ない傾向である。年々、受験者が減少傾向にあるため、募集方法の見直しや女性へのアピール等模索していく必要がある。
----	---