

小竹町特定事業主行動計画

令和3年9月30日

小竹町長
小竹町議会議長
小竹町教育委員会
小竹町選挙管理委員会
小竹町代表監査委員
小竹町農業委員会
小竹町固定資産評価審査委員会
小竹町立病院事業管理者

第1 計画の基礎

1 計画の位置付け

少子高齢化が進行し、人口減少時代に突入した今、社会経済の持続的な発展のためには、一人ひとりが職場、家庭、地域など様々な場面で活躍できるような社会を構築することが必要です。

本町では、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、性別に関わらず出産・育児・介護等と仕事を両立しながらキャリア形成を行える環境づくりを行い、全ての職員が働きやすく、能力を十分に発揮できるよう、小竹町特定事業主行動計画(以下「前期計画」という。)を策定し取り組んでまいりました。

このたび、前期計画の計画期間が満了したことから、前期計画の検証結果や働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律など新たに施行された法制度を踏まえ、小竹町特定事業主行動計画(以下「後期計画」という。)を策定することとしました。

本町は、性別に関わらず働きやすくキャリア形成を行える環境づくりや働き方改革に率先して取り組むとともに、協力しあいながら生活と仕事の両立を実現し、一人ひとりが能力を十分に発揮できる組織づくりを積極的に進め、町民サービスの向上に努めます。

本町職員として働くのは、職員一人ひとりの人生の一部ですが、生活と仕事の両立を実現することで、職場を離れた後も健康で活躍できる持続可能で多様な生き方を支援していきます。

なお、後期計画は前期計画に引き続き、小竹町長、小竹町議会議長、小竹町教育委員

会、小竹町代表監査委員、小竹町農業委員会、小竹町固定資産評価審査委員会及び小竹町立病院事業管理者が策定する計画です。

2 計画期間

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は、令和6年度を目標年次とすることが定められており、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、令和7年度が目標年次とされています。後期計画の計画期間は、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の目標年次と整合を図り、令和3年10月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

3 対象職員

後期計画の対象となる職員は、正規職員のほか、会計年度任用職員、再任用短時間勤務職員、再任用フルタイム職員を含むすべての職員とします。ただし、後期計画に定める目標（目標数値）については正規職員を対象とします。

4 次世代育成支援対策及び女性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女性職員の活躍を推進するため、庁議等の場において、後期計画の策定・変更、後期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こととします。

5 実施状況の公表

後期計画に基づく各年度の取組状況については、町のホームページで公表します。

第2 現状と課題

後期計画の作成に当たり、現状と課題の把握を行うため、前期計画において目標に掲げた項目を中心に、実績の変化に基づき分析を行いました。

1 管理的地位にある職員に占める女性割合

【前期計画の目標と実績】

目標 ・ 令和2年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成27年度の実績7.1%から2.9%引き上げ、10%以上にする。

実績 ・ 管理的地位にある職員に占める女性割合

目標の数値	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度
令和2年度						
10%以上	7.1%	7.7%	7.1%	7.1%	15.4%	15.4%

・一般事務職の採用職員に占める女性職員の割合

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度
採用なし	採用なし	採用なし	採用なし	採用なし	33.3%

- 平成31年度に女性の管理職員が1人増えたことにより目標の10%以上を達成した。
- 管理職員13人のうち、女性の管理職員が2人以上を占めることにより、目標の10%以上を達成する。
- 将来の管理職員の候補者となる職員の育成(すそ野の拡大を図る)に重点を置き、計画的な人事配置や人材育成を進めながら、役付職員(係長以上)全体の女性職員の割合を引き上げていく必要がある。

2 育児休業等を取得しやすい環境づくり

【前期計画の目標と実績】

目標 ・ 令和2年度までに、育児休業を取得する男性職員を、平成27年度の実績0人から1人以上にする。

実績 ・ 育児休業を取得した男性職員

目標の数値	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度
令和2年度						
1人以上	0人	0人	0人	0人	取得対象者なし	1人

・男性職員の育児休業取得期間

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度
1月以下						
1月超6月以下						1人
6月超1年以下						
1年超						
平均取得期間						6月
合計人数						1人

・離職率の男女の差異

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度
男性	1.2%	0.7%	0.7%	1.4%	0.0%	1.4%
女性	3.0%	3.5%	1.4%	2.1%	3.4%	2.6%

※ 離職は自己都合退職に限る（定年退職を含めない）

・離職者の年代別男女割合

	平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度		平成31年度		令和2年度	
	男性	女性	男性	女性								
20歳未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20歳以上 25歳未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%
25歳以上 30歳未満	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
30歳以上 35歳未満	0.0%	0.6%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%
35歳以上 40歳未満	0.6%	0.6%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%
40歳以上 45歳未満	0.6%	0.6%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	1.4%	1.4%	0.0%	1.3%	0.7%	1.2%
45歳以上 50歳未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%
50歳以上 55歳未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.7%
55歳以上 60歳未満	0.0%	0.6%	0.7%	0.7%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	1.2%	3.0%	0.7%	3.5%	0.7%	1.4%	1.4%	2.1%	0.0%	3.4%	1.4%	2.6%

※ 離職は自己都合退職に限る（定年退職を含めない）

- 育児休業取得率では、平成27年度から平成30年度まで、女性職員の100%に対し、男性職員は0%である。（平成31年度は男女ともに対象者なし）
令和2年度は女性職員の取得率は100%、男性職員の取得率は25%（対象者4人に対し取得者は1人）であった。
- 職場全体で、子育て中の職員が制度を利用しやすくなるよう、制度の利用を勧める必要がある。

3 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇

【前期計画の目標と実績】

目標 ・ 令和2年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%にする。

実績 ・ 配偶者出産休暇を取得した男性職員

目標の数値	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度
令和2年度						
100%	100%	100%	50%	66.7%	取得対象者なし	50%

・ 男性職員の配偶者出産休暇の取得期間

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度
1日	0人	0人	0人	0人	取得対象者なし	0人
2日	2人	2人	1人	2人	取得対象者なし	2人
合計人数	2人	2人	1人	2人	取得対象者なし	2人

- 平成27年度と平成28年度は100%を達成しているにも関わらず、平成29年度、平成30年度、令和2年度は対象であるのに取得していない職員がいる。(平成29年度は対象者2人に対し取得者1人、平成30年度は対象者3人に対し取得者2人、令和2年度は対象者4人に対し取得者2人だった)
- 配偶者出産休暇と育児参加のための休暇の制度周知に力を入れる必要がある。

4 時間外勤務の縮減

【前期計画の目標と実績】

目標 ・ 令和2年度までに、平均時間外勤務時間を、平成27年度の実績（月9.5時間）から1割以上縮減し、月8.5時間以下にする。

実績 ・ 時間外勤務時間

目標の数値	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度
令和2年度						
8.5時間以下	9.49時間	10.44時間	21.68時間	10.15時間	11.34時間	11.87時間

・時間外勤務の上限を超えた職員数

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度
			5人	4人	20人

※ 時間外勤務の上限は、45時間/月かつ360時間/年（通常予見できない業務量の大幅な増加を伴う場合は100時間/月、720時間/年、ただし月45時間超は年6ヶ月まで、2～6ヶ月平均は80時間以下）と定めているが、上記「時間外勤務の上限を超えた職員数」は45時間/月を超えた職員数を記載している。

・年次有給休暇の平均取得日数の状況

平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年
	12.3日	11.8日	13.5日	11.9日	11.3日

・年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員割合

平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年
	11.7%	9.8%	9.9%	14.3%	14.1%

- 災害対応や選挙事務等特殊要因による時間外勤務も含んだ集計となっているため業務による時間外勤務の比較ができない。令和3年度以降の集計からは特殊要因によるものを外す必要がある。
- 過度な時間外勤務は、職員の生産性や健康面に影響を与える要因となり、育児や家事等への参加も妨げる。また、職員が家族と過ごす時間の確保や、心身ともにリフレッシュできることで、新たな活力を引き出すことにつながることから、職員の働き方について、事務の見直しや改善、職員の意識改革、組織的な協体制づくりなど、一層の改革に取り組んでいく必要がある。

第3 数値目標と取組内容

女性の職業生活における活躍を推進するため、男女を問わず全ての職員が仕事と家庭の両立を実現しつつ、自らの意思で積極的に責任と権限を求める姿勢を持つことができるよう、時間外勤務が多い課（局）の管理者に対しヒアリングを行ったり、年2回年次有

給休暇の取得状況を各課（局）の管理者に情報提供し取得促進を促したりなど取組を行ってきました。

しかし、時間外勤務の抜本的な縮減や、全ての職員が年次有給休暇を十分に取得している状況ではなく、改めて本町の課題を明確にした上で、対応を検討していく必要があります。

そこで、本計画における数値目標と取組内容を次のとおり設定します。

管理的地位にある職員に占める女性割合

（数値目標）

計画期間を通じて、管理的地位にある職員に占める女性割合10%以上を維持することを目指します。

（取組内容）

令和3年度から、係長、課長補佐、課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。

自己申告書において、職員のキャリアデザイン、能力・適性の自己分析及び家庭の悩み等を把握します。

人事異動の基本原則に基づき、自己申告書の情報も踏まえながら、女性職員の積極的な登用及び適材適所の配置を行います。

一般事務職の採用職員に占める女性職員の割合

（数値目標）

計画期間を通じて、一般事務採用試験における女性職員の割合50%を維持することを目指します。

（取組内容）

令和3年度から、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報します。

男性職員の育児休業取得人数及び取得期間

（数値目標）

令和7年度まで、育児休業を取得する男性職員1人以上を維持することを目指します。

また、取得期間については長期化を目指します。

（取組内容）

育児休業制度を男性職員も利用できるように町長及び管理職から働きかけを行います。

育児休業制度について、配偶者が出産予定の職員に対し、人事担当から周知を行い

ます。

離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女割合

(数値目標)

計画期間を通じて、女性職員の離職率を3%以下を維持することを目指します。

(取組内容)

両立支援制度を男女ともに利用できるように、町長及び管理者から働きかけを行います。

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並びに合計取得日数の分布状況

布状況

(数値目標)

取得対象となった全ての男性職員が両休暇を取得するとともに、合計取得日数5日以上を達成し、継続することを目指します。

(取組内容)

男の産休制度について、配偶者が出産した職員に対し周知を行います。

職員の各月ごとの平均時間外勤務時間及び時間外勤務の上限を超えた職員数

(数値目標)

令和7年度までに、職員の各月ごとの平均時間外勤務時間(災害対応や選挙事務等通常業務でないものを除く)を、令和2年度の実績(月11.87時間)から縮減し、計画期間を通じて各月10時間以下にします。

また、計画期間を通じて、年間540時間(月平均45時間)、1か月100時間、2か月から6か月までの間に1か月平均で80時間を超える時間外勤務を行う職員ゼロを目指します。

(取組内容)

毎月行っている各課ごとの時間外勤務時間報告を引き続き行います。また、時間外勤務が多い課(局)の管理者に対しヒアリングを行い注意喚起を促し、人事配置に問題がある場合は検討を行います。

週休日に勤務した場合、週休日の振替を取得するよう呼びかけます。

毎週水曜日のノ残業デいの周知徹底を図ります。

年次有給休暇の取得日数の状況

(数値目標)

計画期間を通じて、全職員が年5日以上取得し、職員1人当たりの年次有給休暇の取

得日数で年 15 日以上を目指します。

年次有給休暇の取得日数が 5 日未満の職員割合を毎年度 0%にします。

(取組内容)

引き続き年 2 回、各課長に対し、課員の年次有給休暇取得日数状況を報告し、年 5 日以上取れそうにない職員に対し、課長から働きかけを行います。

第 4 その他の取組内容

- 1 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等
勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。
- 2 母性保護の配慮
 - (1) 妊娠中及び出産後における配慮
 - (ア) 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。
 - (イ) 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
 - (ウ) 妊娠中の職員に対しては、時間外勤務を原則として命じないこととします。ただし、時間外勤務を命ずる必要があり本人が承諾した場合は、体調等を十分勘案し命令を発することができるものとします。
- 3 子育てバリアフリー
子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応を心がける等、ソフト面でのバリアフリーに取り組みます。
- 4 子ども・子育てに関する地域貢献活動等
 - (1) 子どもの体験活動等の支援
 - (ア) 職員も地域社会の構成員として、子どもの健全育成、子育て支援に関する地域活動に積極的に参加するよう努めます。
 - (イ) 子どもが参加する学習会等の行事において、職員等が専門分野を生かして指導教育を実施します。
 - (2) 子どもを交通事故から守るため、地域での見守り活動に対する支援や、交通安全指導等を実施します。
 - (3) 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を図ります。

5 パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の対策

月1回、産業カウンセラーによる相談窓口を設置し、誰でも相談できる体制を整備しています。