

第2期小山市職員女性活躍推進行動計画
(令和2年度～令和6年度)



令和2年3月
小山市

目 次

1 はじめに	1
2 計画について	1
3 計画期間	1
4 計画の策定者	1
5 実施状況の把握及び公表	1
6 第1期計画(平成28年度～令和元年度)の振り返り	2
7 本市における課題	5
8 数値目標の設定	6
9 取組の体系図	8
10 具体的な取組内容	9

1 はじめに

現代においては、共働き世帯の増加とともに育児や介護を担うなど時間的制約のある職員が増加していくことが見込まれる中で、誰もが働きやすい職場環境づくりを目指すことを念頭におき、組織としての課題を洗い出し、「女性活躍推進」と「働き方改革」の相乗効果をもって、質の高い行政サービスを提供することが求められています。

「女性にとって働きやすい職場」＝「性別、年齢を問わず全ての職員が十分な能力を発揮できる職場」でもあり、そのような環境の中で全職員が、社会の変化に順応しながら果敢にチャレンジできることは、組織の活性化にもつながるものと考えます。

本市においては、時間に制約があっても職員一人ひとりが高い意欲を持ち、全職員が小山市職員としてのやりがいを感じながら仕事をするにより、女性職員の活躍を一層推進していきます。

2 計画について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、「女性活躍推進法」という。)では、国や地方自治体、民間事業主(常時雇用する労働者の数が301人以上)において、目標や取組内容を示した「事業主行動計画」を策定し、公表することが定められています。

3 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月末日までの5年間

※ 本市では、第1期小山市職員女性活躍推進行動計画(以下「第1期計画」という。)を平成28年3月に策定し、平成28年度から令和元年度の4か年を計画期間として取組を進めてきました。第2期小山市職員女性活躍推進行動計画(以下、「本計画」という。)においては、令和2年度から令和6年度の5か年を計画期間とし、より一層の女性職員の活躍に関する取組を推進していきます。

4 計画の策定者

小山市長、小山市議会議長、小山市教育委員会、小山市代表監査委員、小山市公平委員会、小山市選挙管理委員会、小山市農業委員会、小山市消防本部消防長により策定しています。

5 実施状況の把握及び公表

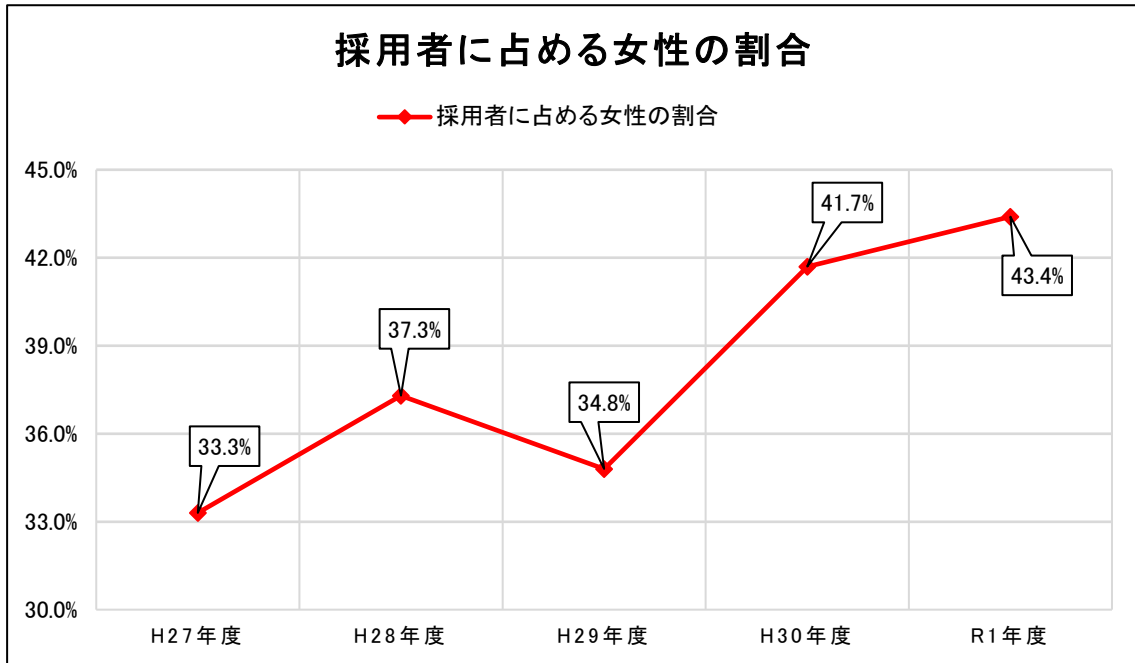
各年度の実施状況を把握し、次世代育成支援対策推進法による特定事業主行動計画とともに、計画的かつ効果的に推進し、本計画の実施状況及び女性の職業選択に資する情報等の公表を行います。

6 第1期計画(平成28年度～令和元年度)の振り返り

【目標達成状況】

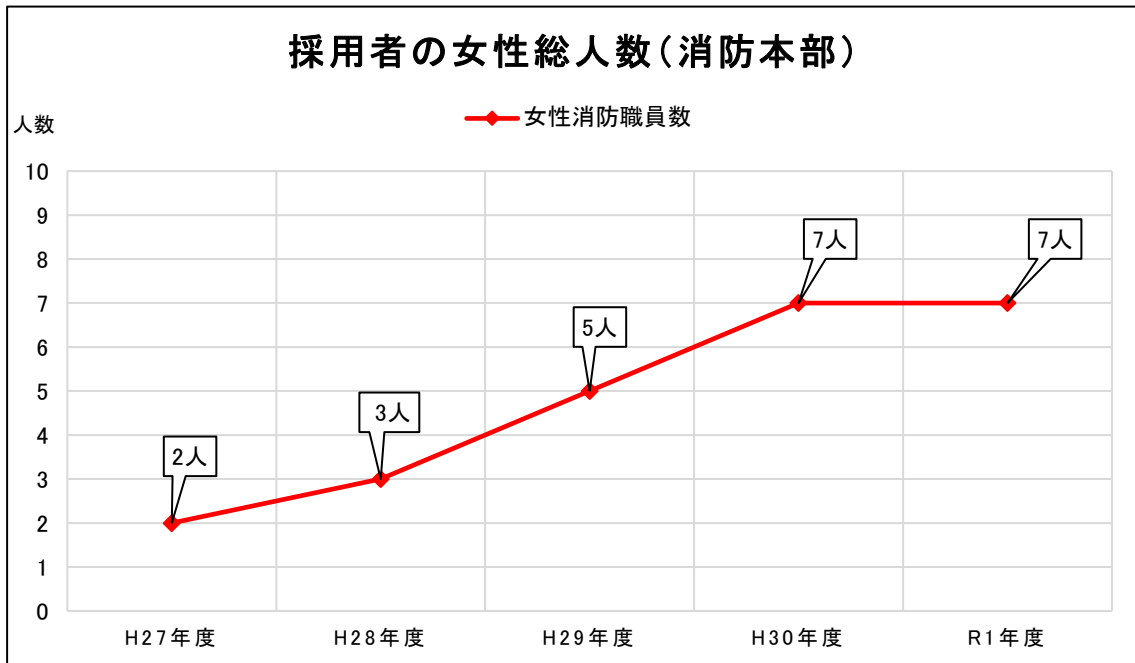
① 採用に関するもの

⇒【目標】 採用試験からの採用者に占める女性の割合を、40%以上とする。



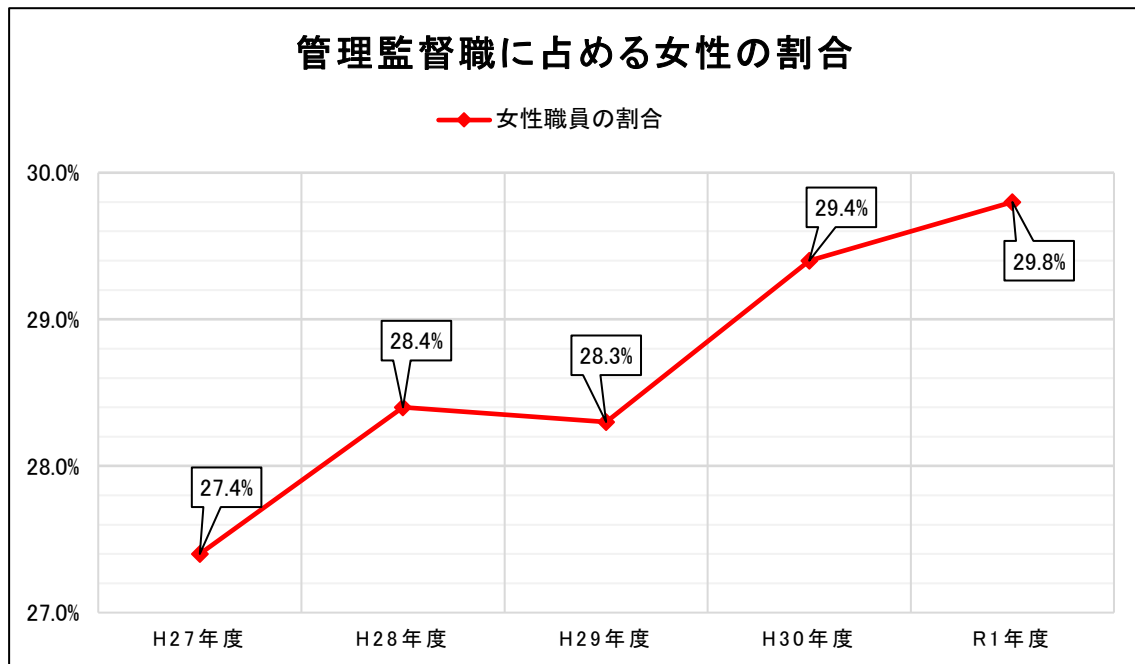
※小山市消防本部消防長のみを対象とする数値目標

⇒【目標】 採用者の女性の総人数を6人以上にする。



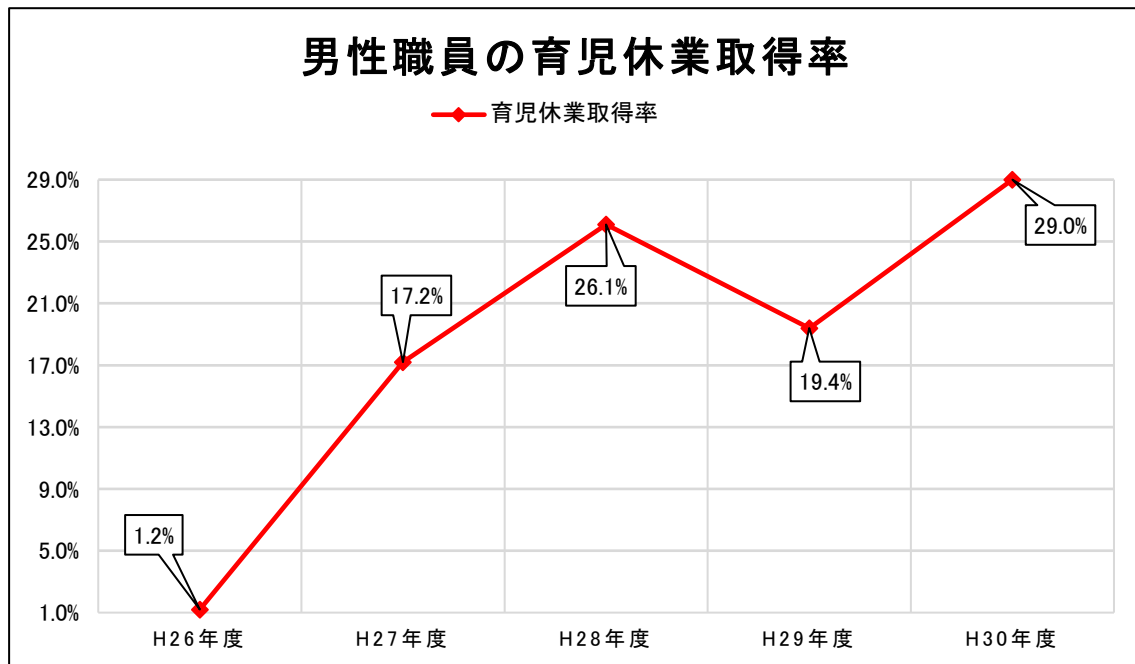
② 女性の登用に関するもの

⇒【目標】 管理監督職に占める女性の割合を30%以上にします。

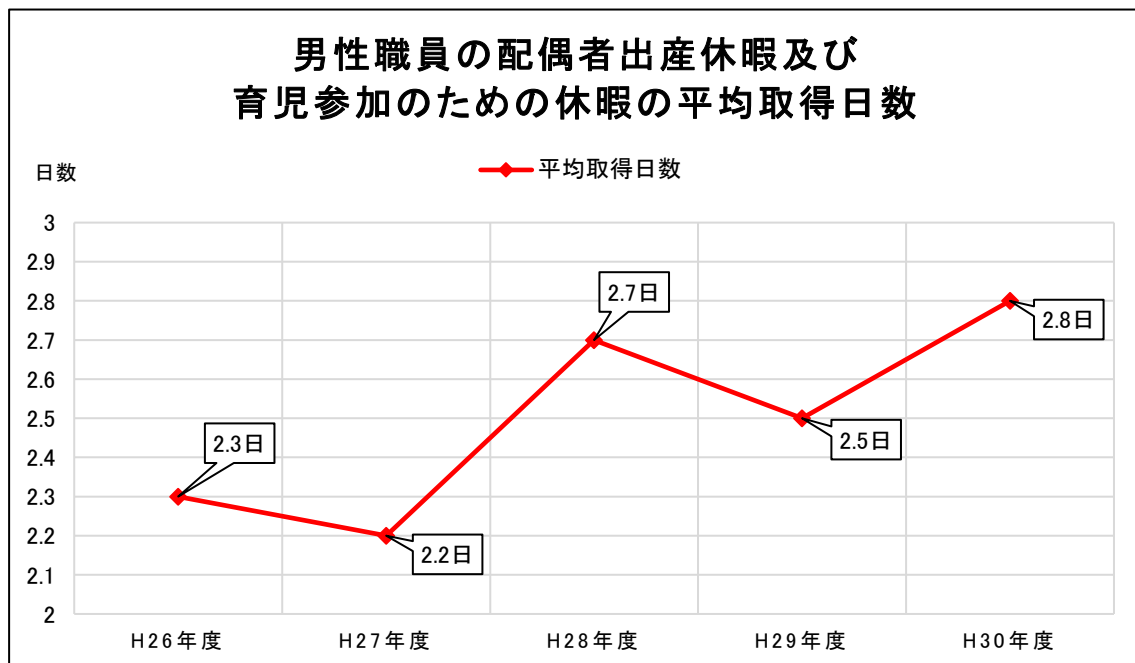


③ 仕事と家庭の両立に関するもの

⇒【目標】 育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上とする。



⇒【目標】 制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、1人当たりの平均取得日数を合計5日以上とする。



7 本市における課題

女性活躍推進法第15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、女性職員の職業生活における活躍に関する状況の把握、分析に併せ、職員を対象としたアンケート調査を令和元年11月に実施し、下記のとおり女性職員の力を最大限に発揮できるようにしていくための課題を2項目に大別して把握、分析しました。

アンケート結果によると、男女問わず管理職登用に関して「能力面」、「業務経験値」、「ワーク・ライフ・バランス」等への不安要因を抱え、特に女性職員においては、回答した約7割が管理職への登用に対する意識が消極的な状況にあります。一方、管理職に登用された場合の期待することとして「部下とともに仕事ができる」「自分の能力が発揮できる」などの「やりがい」が挙げられていることから、今後は「課題の解消」と同時に「やりがいの増進」に取り組みます。

1. 意識(女性職員や周囲の意識)に関する課題

- 管理職業務を行うに当たっての不安
- 業務経験の少なさに対する不安
- 管理職登用への拒否意識が強い(管理職の働き方の負担感が大きい)
- 性別による固定的な役割分担

⇒女性職員の意識や管理職をはじめとする職場(周囲)の意識を改革し、「職場が人を育てる場」という意識を醸成し、職員のモチベーションを高める必要があります。

2. ワーク・ライフ・バランスに関する課題

- 管理職≠「仕事と家庭生活の両立」とのイメージ
- 時間外勤務の常態化
- 休暇を取得しにくい状況
- 家事、育児、介護の負担

⇒長時間労働の是正や柔軟な働き方、職場や家族の理解・支援により、時間的制約がある中においても働きやすい環境を整える必要があります。

8 数値目標の設定

7に掲げた課題を踏まえて、次のとおり数値目標を設定します。

(1) 女性活躍推進にかかる数値目標

		数値目標 (令和6年度)	現状値	新規 目標	継続 目標
女性 の 採 用 に 関 す る も の	1	採用試験からの採用者に占める女性の割合を令和6年度までに50%程度にする。	43.4% (H31.4.1 現在)		○
	2	消防職における採用者の女性の総人数を、令和元年度の実績(7人)より5人引き上げ、12人にする。	7人 (H31.4.1 現在)		○
女性 の 登 用 に 関 す る も の	3	管理監督職に占める女性職員の割合を30%以上にする。	29.8% (H31.4.1 現在)		○

※ 2は、小山市消防本部消防長のみを対象とする数値目標

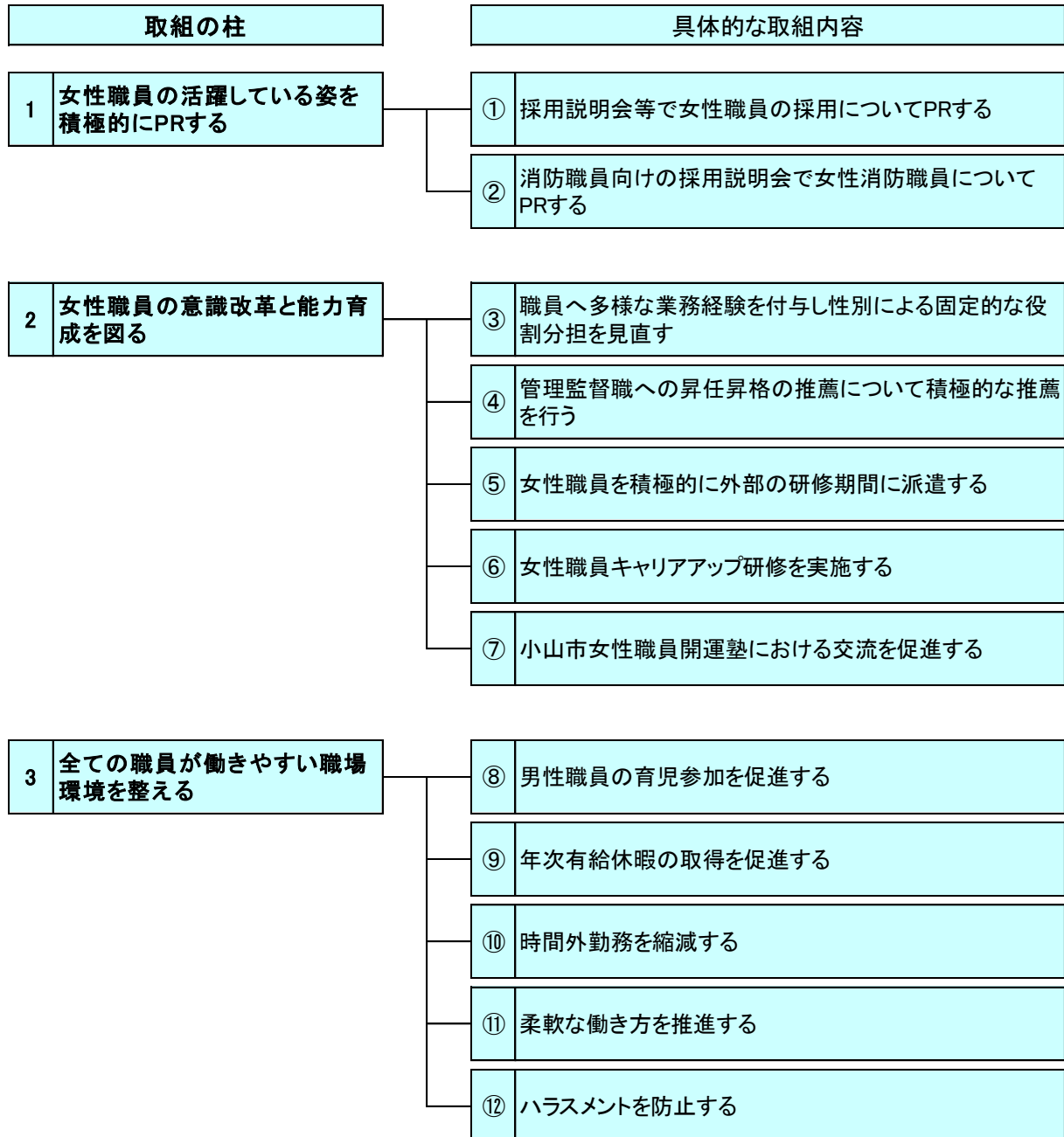
(2) 次世代育成支援対策推進法による特定事業主行動計画と関連する数値目標

		数値目標 (令和6年度)	現状値	新規 目標	継続 目標
仕事と 家庭の 両立に 関する もの	4	テレワーク勤務を実施可能にする。 (試行を含む)	未実施 (H31.4.1 現在)	○	
	5	年間平均時間外勤務時間数を平成29 年度に対し5%削減する。	1.3%増 (H30 実績)	○	
	6	職員1人あたりの年次有給休暇の平均 取得日数を12日かつ、最低取得日数を 6日にする。	12.7日 (H30 実績)	○	
	7	育児休業を取得する男性職員の割合を 40%以上にする。	29.0% (H30 実績)		○
	8	制度を利用可能な男性職員の配偶者出 産休暇及び配偶者の育児参加休暇につ いて、1人当たりの平均取得日数を合計 5日以上にする。	2.8日 (H30 実績)		○

※ 5・6は、小山市職員働き方改革2018の目標と同値

9 取組の体系図

本計画では、「3つの柱」に沿って、計画期間内にそれぞれの取組を実施し、8の数値目標を達成することを目指します。具体的な取組内容は次のとおりです。



10 具体的な取組内容

1. 女性職員の活躍している姿を積極的にPRする

①	採用説明会等で女性職員の採用についてPRする
内容	女性の採用応募者を増やすため、市主催及び近隣大学からの依頼に基づく職員採用説明会にて、女性職員の活躍事例を紹介するなど、積極的に女性職員の活躍している姿を採用説明会参加者へ伝える。

②	消防職員向けの採用説明会で女性消防職員についてPRする
内容	女性の採用応募者を増やすため、消防職員向けの採用説明会にて、女性消防職員の活躍事例を紹介するとともに、女性専用スペースを含めた消防本部施設等の見学を実施する。また、女性消防職員をより身近に感じてもらえるようにするため、女性消防職員との意見交換の場を設ける。

2. 女性職員の意識改革と能力育成を図る

③	職員へ多様な業務経験を付与し性別による固定的な役割分担を見直す
内容	仕事のやりがいを持って業務遂行できるよう、また同時に業務経験不足に伴う昇任への不安を解消するため、管理監督職においては、「女性職員は、庶務的業務をする。」等の性別による固定的な役割分担を見直し、多様な業務経験(企画立案や調整業務等)を性別に関わりなく均等に与える。

④	管理監督職への昇任昇格の推薦について積極的な推薦を行う
内容	職員のモチベーションを維持するため、意欲や人事評価による適正な評価に基づき、性別を問わず積極的な推薦を行うこととする。

⑤	女性職員を積極的に外部の研修機関に派遣する
内容	市の未来を担うリーダーを育成するため、幅広い視野や柔軟な思考力を養成し、職務に必要な最新の情報や高度な専門的知識・技能が得られるよう、積極的に女性職員を自治大学校や国際文化アカデミー等外部の研修機関に派遣する。

⑥	女性職員キャリアアップ研修を実施する
内容	女性が意欲的に働ける環境を整えるため、自身の現状を客観的に把握し、キャリアの方向性を考え、職務に対する意欲向上につなげるための研修や女性活躍に対する男性職員の理解を促進するための研修を実施する。

⑦	小山市女性職員開運塾における交流を促進する
内容	女性管理職同志の交流を促進し、仕事と家庭生活の両立や自身の能力、経験における悩みの共有・意見交換をすることで不安を取り除くとともに管理職としてスキルアップをするためのセミナーや研修を開催する。また、管理職候補者の育成に関する取組を行う。

3. 全ての職員が働きやすい職場環境を整える

⑧	男性職員の育児参加を促進する
内容	育児に関する休暇及び休業制度への理解を深め、取得しやすい雰囲気醸成するため、管理監督者を対象に育児休業制度等の説明会を実施するとともに希望する全職員を対象に育児休業説明会を実施する。また、広く制度周知するため、子育て支援ブックを随時改訂し、各所属に配布するとともに電子データを庁内ファイル閲覧システムに掲載する。

⑨	年次有給休暇の取得を促進する
内容	休暇を取得しやすい職場風土を作り、職員がリフレッシュや自己研鑽することで自らの心身の健康に繋げ、前向きな気持ちで仕事に取り組めるようにするため、各所属にて取りまとめている年次有給休暇取得計画表を活用し、所属職員の年次有給休暇の取得を促進させる。管理監督者は、特に開運おやま休暇(2日以上連続する年次有給休暇の取得)やブリッジホリデーを積極的に取得するよう促す。

⑩	時間外勤務を縮減する
内容	常態化している時間外勤務を縮減するために、全職員が、時間外勤務の縮減に対する意識を持ち、定時退庁するように努める。止むを得ず時間外勤務をする場合には時間外勤務命令の事前命令を受け、時間外勤務後の実施申請を徹底する。また、管理監督者は、週休日等の振替の徹底や時差出勤の活用により、部下職員の労働時間の抑制を図る。

⑪	柔軟な働き方を推進する
内容	育児や介護等で時間制約のある職員に対して、「働き方」や「働く場所」に捉われない「シームレス(切れ目のない)」な働き方を提供するため、テレワーク(在宅勤務)を開始(試行を含め)する。

⑫	ハラスメントを防止する
内容	全職員が安心して職務に専念できるようにするため、「小山市ハラスメント防止及び苦情相談に関する要綱」に基づき、ハラスメントの防止や排除のための必要な措置を講ずるとともに、ハラスメントによる苦情相談が生じた場合は、適切に対応する。