

**第1期**

**小山市職員女性活躍推進行動計画**

**(平成 28 年度～平成 31 年度)**

**平成 28 年 3 月**

**小山市**

## 第1期小山市職員女性活躍推進行動計画

平成28年3月31日

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、  
栃木県南公設地方卸売市場事務組合

第1期小山市職員女性活躍推進行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第15条に基づき、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、栃木県南公設地方卸売市場事務組合（以下「小山市」という。）が策定する特定事業主行動計画です。

### 1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間とします。

### 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制

職員活性課を中心として、組織全体の継続的な推進をめざし、関係各課と協議を行いながら、本計画の策定・変更、本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・評価等を実施します。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取組

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、小山市において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、目標の達成に向けた取組を実施します。

なお、この目標及び取組は、小山市において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

(1) 小山市における数値目標及び取組内容

① 採用に関するもの

**目標：**平成 31 年度までに、採用試験からの採用者に占める女性の割合を、平成 27 年度の実績(33.3%)より 6.7%引き上げ、40%以上にします。

(小山市消防本部消防長のみを対象とする数値目標)

**目標：**平成 31 年度までに、採用者の女性の総人数を、平成 27 年度の実績(2 人)より 4 人引き上げ、6 人以上にします。

**<取組内容>** 平成 28 年度から実施

- 市主催の採用説明会の開催時に、女性の登用状況や育児休業の取得状況等を説明し、女性の採用に係る P R を実施します。さらに、女性職員との意見交換の場も設定します。
- 近隣大学での採用説明会の開催時に、女性の採用について P R を実施します。
- 消防職員向けの採用説明会において、女性専用スペース（区画スペースに仮眠室、トイレ、浴室等を配置）を含めた消防本部施設等の見学を実施します。さらに、女性消防職員との意見交換の場も設定します。
- 消防職員採用募集ポスターに女性消防職員が活躍する姿を登用します。
- 市内高校生、大学生が消防のインターンシップを行う場合や、各校で行われる就職研究会（学校で行われている進路に関する学習の場等）において、積極的に女性消防職員が参加し対応します。

## ② 女性の登用に関するもの

**目標：**平成 31 年度までに、管理監督職に占める女性職員の割合(\*)を、平成 27 年 4 月時点の実績(27.4%)より 2.6%引き上げ、30%以上にします。

(\*) 当面、管理職に監督職も含めた職員数から女性職員の割合について目標を掲げ、監督職の人材プールを確保して行きます。本計画期間中に監督職の確保状況を確認しながら、管理職に占める女性職員の割合について分析し、可能な限り早期に計画の見直しを行い、目標値を設定します。

<参考>管理職に占める女性職員の割合

H27 年度：19.0% → H31 年度：20.0～24.0%を想定

### <取組内容> 平成 28 年度から実施

- 昇任試験の受験勧奨、管理監督職への昇任昇格の推薦について、性別にかかわらず意欲や能力、業務実績による適正な評価に基づいて、女性の積極的な推薦を行います。
- 女性職員を対象としたキャリアアップ等に関する研修を実施します。
- 人材育成として、女性職員を国際文化アカデミーその他研修機関で実施される研修に派遣します。
- 育児休業期間中に受講できなかった研修について、復職後、早期の受講を可能とするために、個々の職員の執務状況に配慮した研修参加を支援します。
- 「小山市女性職員開運塾」など女性交流会を実施します。

③ 仕事と家庭の両立に関するもの

**目標：**平成 31 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を、平成 26 年度実績(1.2%)より 8.8%引き上げ、10%以上にします。

**目標：**平成 31 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、平成 26 年度実績(2.3 日)より 2.7 日以上引き上げて、合計 5 日以上にします。

**<取組内容>** 平成 28 年度から実施

- 管理監督職の職員と男性職員が、制度を理解し、積極的に制度を活用できるようにするための研修会を実施します。
- 管理監督職の職員と男性職員に対して、制度の周知を徹底します。
- 子育て中の職員、またはこれから子育てに入る職員が、仕事と両立を行う上で利用可能な制度等を相談できるよう、「子育て支援アドバイザー」を各所属に 1 名以上配置し、育成します。