

第2期小山市職員女性活躍推進行動計画に基づく取り組みの実施状況の報告

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)第19条第6項に基づき、小山市における取組の実施状況を公表します。

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、50%程度にする。

数値目標 (年度)	最新値 (年度)	設定時最新値 (年度)
50%程度 (令和6(2024)年度)	22.0% (令和5(2023)年度) ※令和5(2023)年 4月1日採用者	43.4% (令和元(2019)年度)

(消防吏員のみを対象とする数値目標)

目標:女性の総人数を12人にする。

数値目標 (年度)	最新値 (年度)	設定時最新値 (年度)
12人 (令和6(2024)年度)	6人 (令和5(2023)年度)	7人 (令和元(2019)年度)

※数値は各年度の4月時点の数値

<取組内容> 令和4(2022)年度実施内容

- ・コミュニティFMラジオに出演し、女性の採用に係るPRを実施しました。
- ・女子学生等を対象とした職業体験イベント(東京会場)に出展し、女性消防吏員の活躍についてPRを実施しました。
- ・採用動画に女性職員を登用し、活躍している女性職員の声をお届けしました。
- ・女性消防吏員の活躍を推進するポスター及びパンフレットを作成しました。
- ・近隣大学から依頼された就職説明会にて、女性採用についてPRを実施しました。
- ・小山市行政テレビに女性消防吏員が出演し、活躍する姿や声をお届けしました。

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職員の割合を30%以上にする。

数値目標 (年度)	最新値 (年度)	設定時最新値 (年度)
30%以上 (令和6(2024)年度)	30.3% (令和5(2023)年4月)	29.8% (令和元(2019)年4月)

※数値は各年度の4月時点の数値

<取組内容> 令和4(2022)年度実施内容

- ・昇任試験の受験、管理監督職への昇任昇格の推薦について、所属長への勧奨を行いました。
- ・新採用職員研修中の男女共同参画の科目及びキャリアデザイン研修を実施し、女性活躍に対する意識向上を図りました。
- ・「小山市女性職員結の会」において、女性管理職と女性監督職の交流を組み込んだセミナーを実施しました。

③ 仕事と家庭の両立に関するもの

目標: テレワーク勤務を実施可能にする。(試行を含む)

数値目標 (年度)	最新値 (年度)	設定時最新値 (年度)
実施可能(実施済) (令和6(2024)年度)	実施可能(実施済) (令和4(2022)年度)	未実施 (令和元(2019)年度)

目標: 年間平均時間外勤務時間数を平成29(2017)年度に対し5%削減する。

数値目標 (年度)	最新値 (年度)	設定時最新値 (年度)
5%削減 (令和6(2024)年度)	8.6%減 (令和4(2022)年度)	1.3%増 (平成30(2018)年度)

目標: 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。

数値目標 (年度)	最新値 (年度)	設定時最新値 (年度)
12日(平均) 6日(最低) (令和6(2024)年度)	13.7日(平均) 0日(最低) (令和4(2022)年度)	12.7日(平均) 0日(最低) (平成30(2018)年度)

目標: 育児休業を取得する男性職員の割合を40%以上にする。

数値目標 (年度)	最新値 (年度)	設定時最新値 (年度)
40%以上 (令和6(2024)年度)	44.1% (令和4(2022)年度)	29.0% (平成30(2018)年度)

目標: 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。

数値目標 (年度)	最新値 (年度)	設定時最新値 (年度)
5日以上 (令和6(2024)年度)	4.1日 (令和4(2022)年度)	2.8日 (平成30(2018)年度)

<取組内容> 令和4(2023)年度実施内容

- ・職員の育児休暇制度の理解を深めるため、また、仕事と家庭の両立ができる職場環境づくりに取り組むために、主任以下の希望する全職員を対象に育児休暇制度の説明会を実施しました。
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進における仕事と育児・介護の両立について所属長をはじめとする各所属の理解・協力を得るために、管理監督者に育児休業や介護休業の制度について全体説明を行いました。
- ・育児休業等の制度や手続き等について、希望する職員に個別の説明を行いました。
- ・育児休業を取得した男性職員の体験記を庁内 LAN に掲載し紹介しました。
- ・育児等と仕事を両立する職員に対し、在宅勤務(テレワーク)の活用を推奨し、多様な働き方の推進を図りました。