

第3期小山市職員女性活躍推進行動計画

(令和7年度～令和11年度)

令和7年3月

小山市



小さな自慢が
山ほどあります

はじめに

急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮し職業生活において活躍できるよう、平成27年に「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。）」が施行されました。

小山市では、「女性活躍推進法」及び「次世代育成支援対策推進法」に定める特定事業主行動計画として、「小山市職員女性活躍推進行動計画」（第1期計画：平成28年度～令和元年度、第2期計画：令和2年度～令和6年度）を策定し、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を実現し、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組織づくりのため、様々な取り組みを行ってきました。その間も社会情勢は刻一刻と変化し、独立行政法人労働政策研究・研修機構「早わかりグラフで見る長期労働統計」によれば、平成28年は1,136万世帯であった共働き世帯数※は令和5年は1,278万世帯と142万世帯増加し、内閣府「高齢社会白書」によれば、平成28年は27.3%であった高齢化率も令和5年では29.1%と1.9%増加しており、育児や介護をしながら働く人が仕事と生活を両立し、働き続けていくことができる職場環境づくりの推進がより一層求められています。

第2期計画が令和6年度をもって満了することに伴い、第3期計画を策定し、誰もが高い意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会を提供することで、全職員が小山市職員としてのやりがいを感じながら働き続けられる環境づくりをすることにより、女性職員の活躍を一層推進していきます。

※ 夫婦ともに非農林業雇用者である世帯

目次

1. 計画について	1
2. 計画期間	1
3. 計画の策定者	1
4. 実施状況の把握及び公表	1
5. 第2期計画（令和2年度～令和6年度）の振り返り	2
6. 本市における現況と課題	10
7. 数値目標	13
8. 具体的な取組内容	15

参考 アンケート結果

1. 計画について

「女性活躍推進法」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101人以上）において、目標や取組内容を示した「特定事業主行動計画」について、策定、公表を行うことが定められています。

2. 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

3. 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（以下、「小山市」という。）により策定しています。

4. 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。

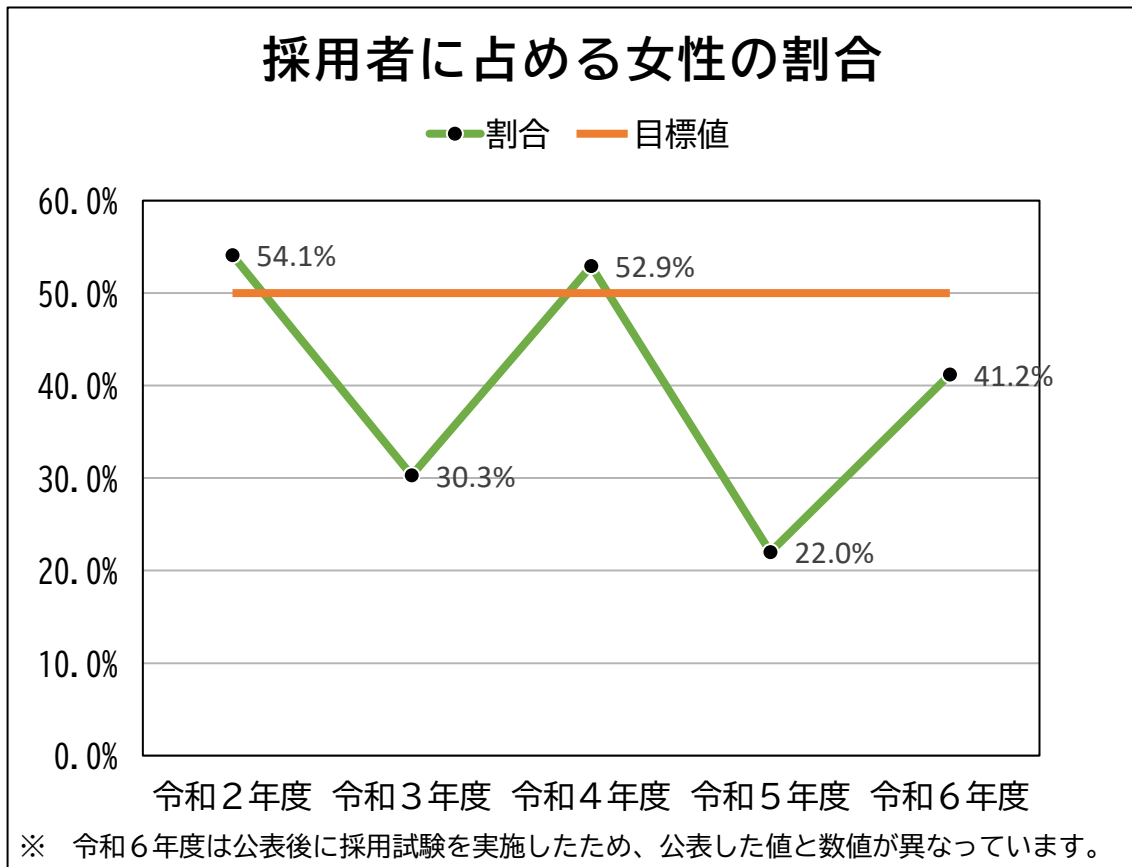
5. 第2期計画（令和2年度～令和6年度）の振り返り

【目標達成状況】

（1）女性の採用に関するもの

全ての部局

【目標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。



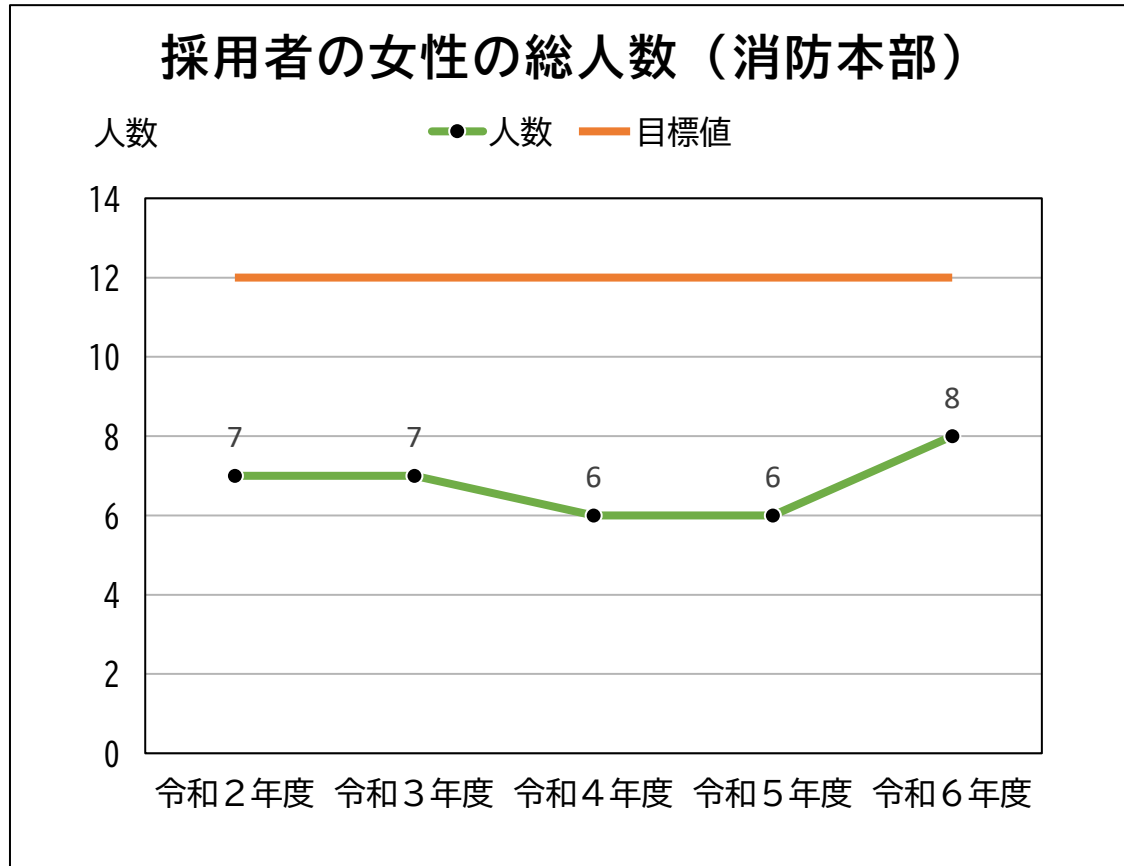
令和2年度から令和6年度までの採用者は平均56.2人であり、うち採用者に占める女性の割合は41.6%となりました。

受験者の男女比や試験結果に左右されるため、令和2年度、令和4年度は目標を達成しましたが、令和3年度、令和5年度、令和6年度は目標の50%を下回るという結果となりました。

5. 第2期計画（令和2年度～令和6年度）の振り返り

消防本部のみ

【目標2】採用者の女性消防職員の総人数を、令和元年度の実績（7人）より5人引き上げ、12人にする。



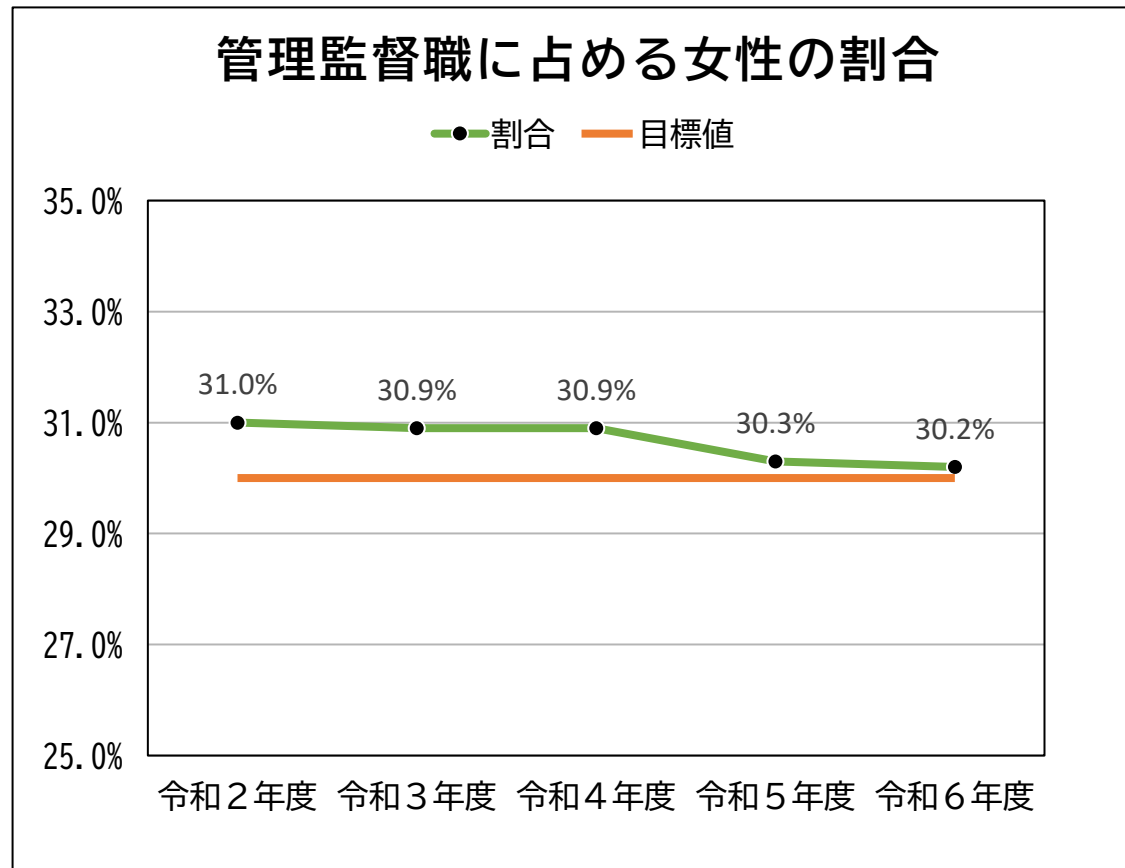
令和2年度から令和6年度までの採用者の女性の総人数は平均7.6人であり、うち採用者に占める女性の割合は5.2%となりました。令和2年度から令和6年度にかけて、12名の女性受験者がいましたが、採用となったのは令和6年度の2名であったため、総数としては伸びませんでした。

5. 第2期計画（令和2年度～令和6年度）の振り返り

（2）女性の登用に関するもの

消防本部を除く全ての部局

【目標3】 管理監督職に占める女性職員の割合を30%以上にする。



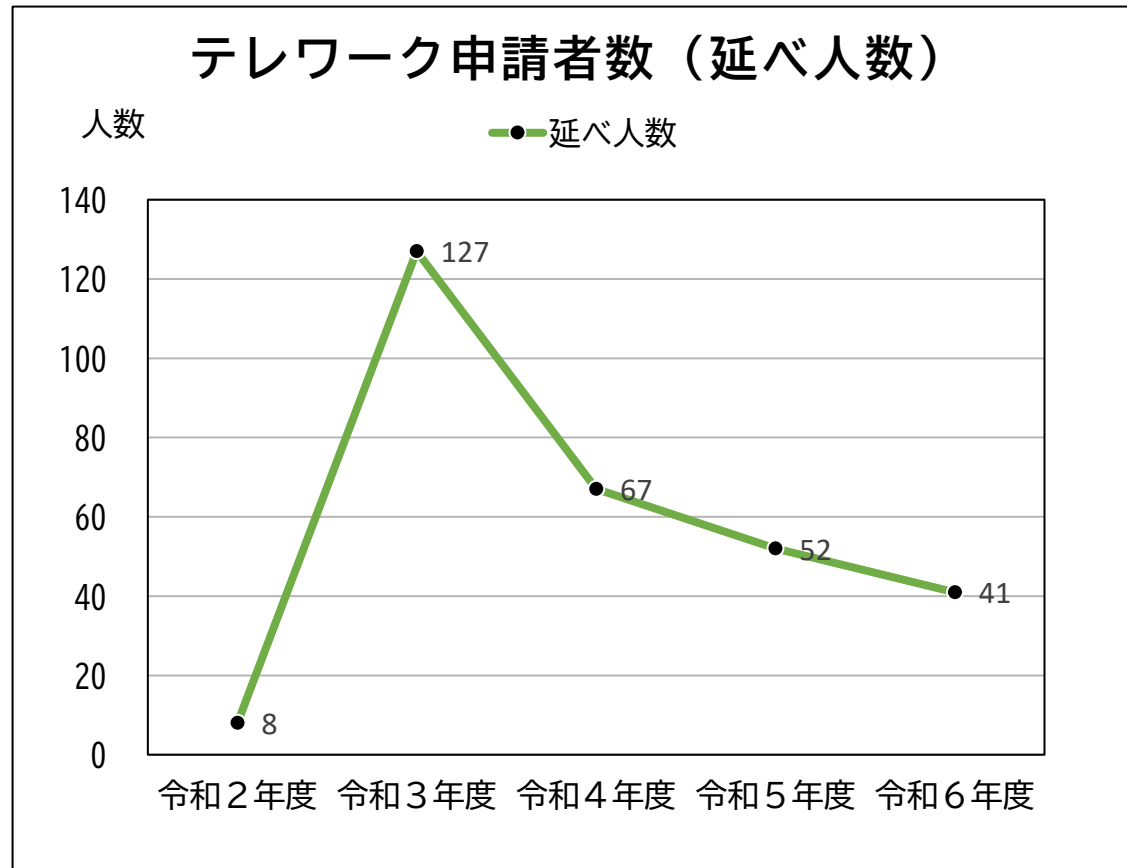
令和2年度から令和6年度までの管理監督職に占める女性職員の割合は全ての年度において30%以上だったため、目標を達成しました。管理監督職への女性職員の積極的な登用を継続していきます。

5. 第2期計画（令和2年度～令和6年度）の振り返り

（3）家庭と仕事の両立に関するもの

全ての部局

【目標4】テレワーク勤務を実施可能にする。



令和2年9月に「小山市職員テレワーク推進計画」を策定し、テレワーク勤務を実施可能としました。

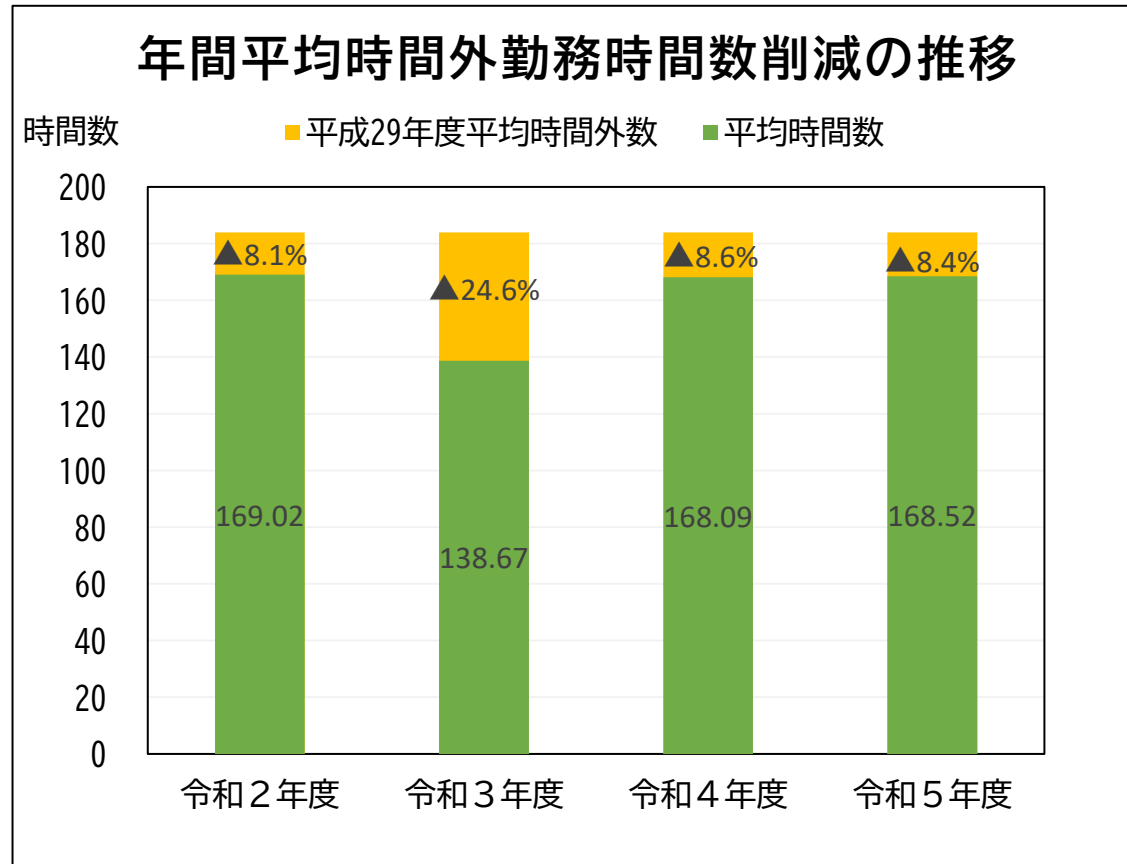
新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、在宅勤務を必要とする職員が増えたことから、令和3年度のテレワーク申請者が大幅に増加しました。

令和4年度以降は、新型コロナウイルス感染症拡大対策のための在宅勤務に代わり、育児や介護をしながら働く職員の申請が増加しました。

5. 第2期計画（令和2年度～令和6年度）の振り返り

全ての部局

【目標5】年間平均時間外勤務時間数を平成29年度（平均183.89時間）に対し5%削減する。



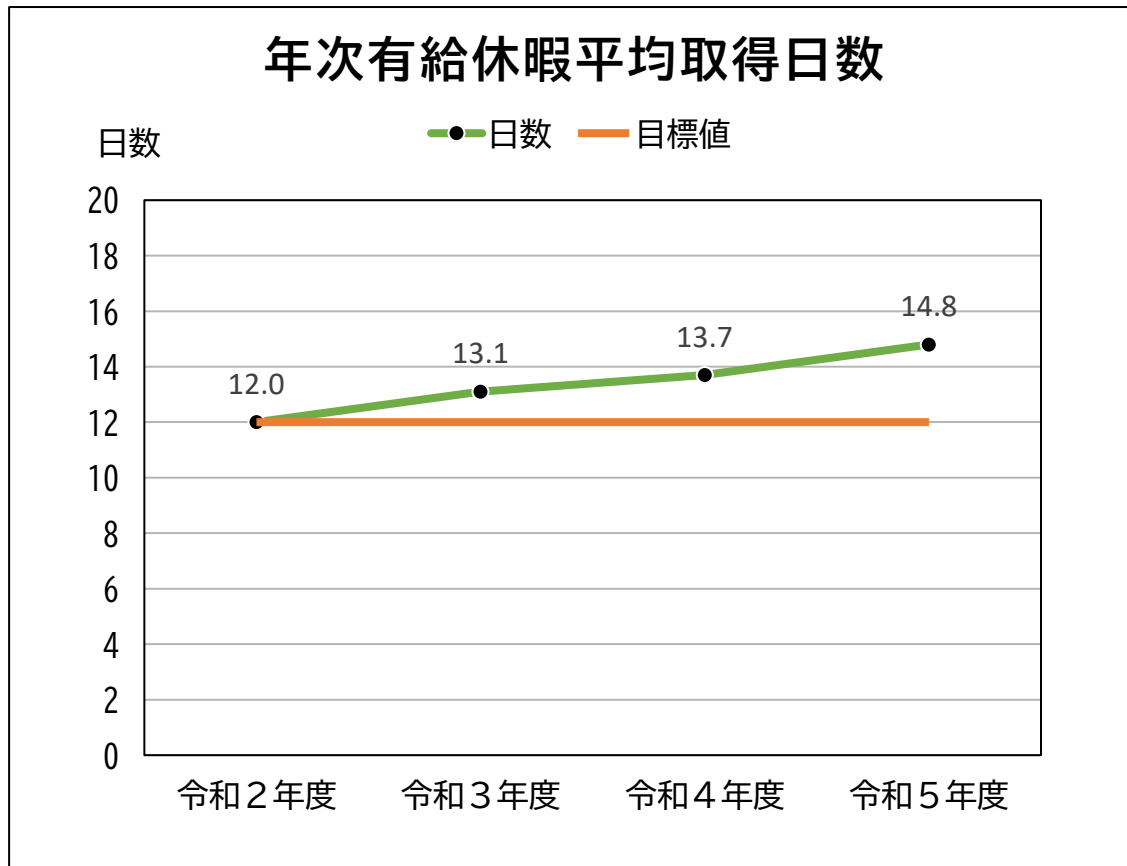
令和3年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、在宅勤務者が大幅に増えたため時間外勤務時間数も減少しました。

時間外勤務の事前命令を徹底することで、年間平均時間外勤務時間数を平成29年度の時間数に対し5%削減するという目標を達成しました。

5. 第2期計画（令和2年度～令和6年度）の振り返り

全ての部局

【目標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。

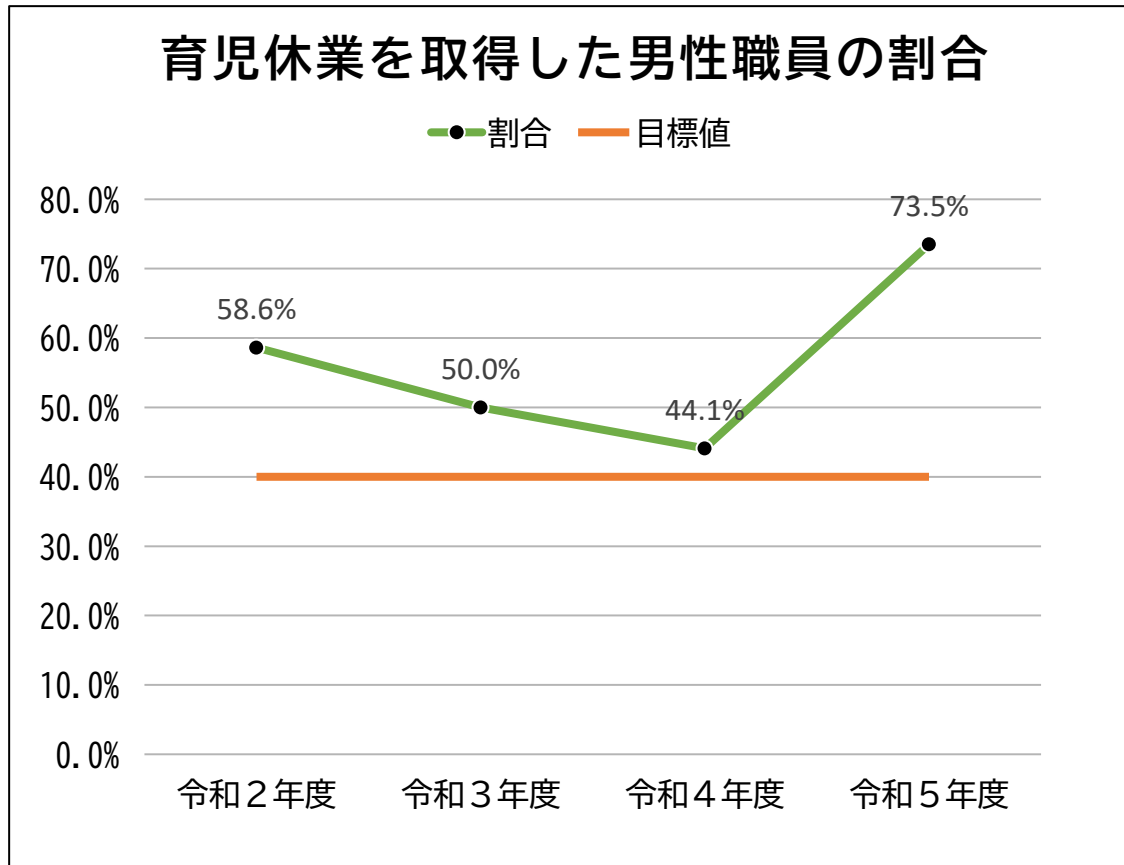


令和2年度から令和5年度までの職員1人あたりの年次有給休暇の平均取得日数は全ての年度において12日以上だったため、目標を達成しました。しかし、最低取得日数は0日だったため、目標を達成できませんでした。

5. 第2期計画（令和2年度～令和6年度）の振り返り

全ての部局

【目標7】 育児休業を取得する男性職員の割合を40%以上にする。



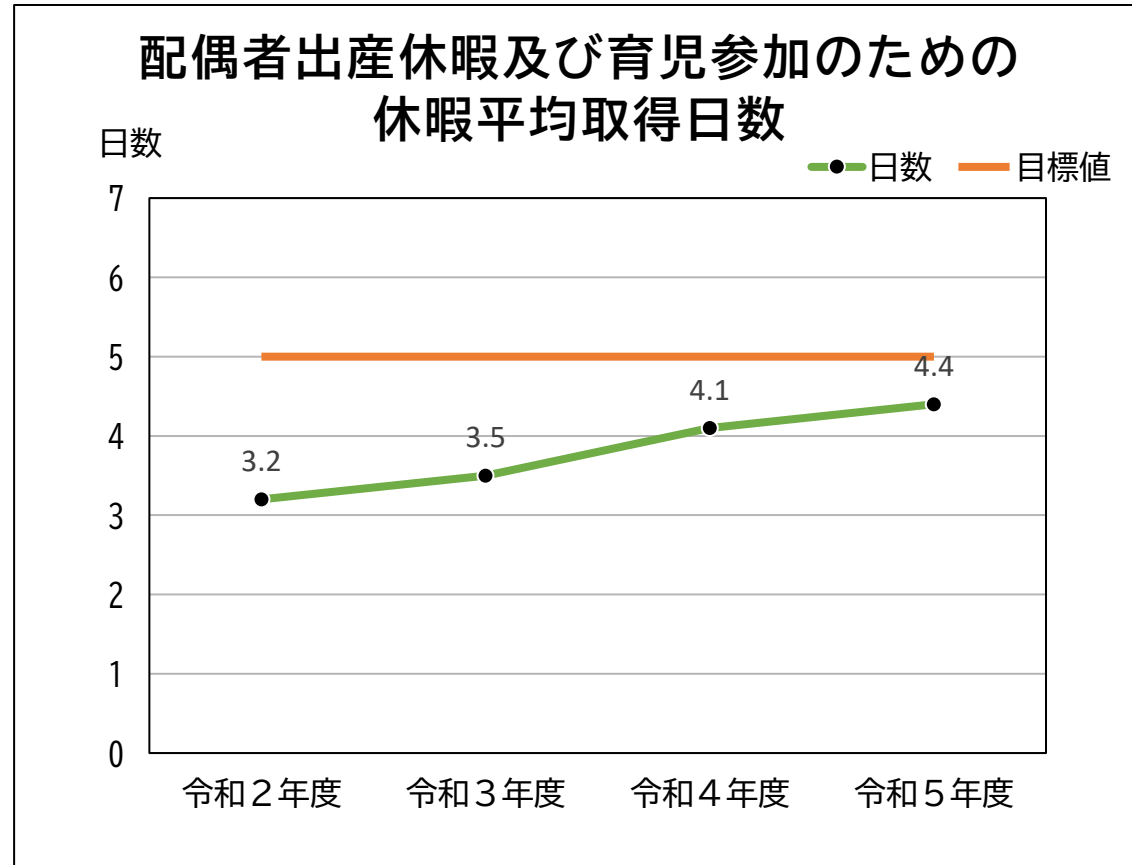
令和2年度から令和5年度までの育児休業を取得した男性職員の割合は、全ての年度において40%以上であったため、目標を達成しました。

1年間の育児休業を取得する男性職員も増えてきたため、引き続き育児休業取得を推進していきます。

5. 第2期計画（令和2年度～令和6年度）の振り返り

全ての部局

【目標8】 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日以上にする。



令和2年度から令和5年度までの配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得日数は全ての年度で5日を下回ったため、目標を達成できませんでした。
しかし、令和2年度から比べて令和5年度の平均取得日数は1.2ポイント上昇しているため、今後の数値の改善が期待できます。

6. 本市における状況と課題

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、全職員を対象としたアンケート調査を令和6年12月から令和7年1月にかけて実施しました。職員数1,991名（正職員1,309名、会計年度任用職員682名）のうち、アンケート回答者数は898名（正職員691名、会計年度任用職員207名）で回答率は45.1％でした。当該分析の結果、本市における状況と課題は次のとおりです。

（1）職員の採用・育成・登用

採用した職員に占める女性職員の割合は、約30～54％、ここ5年間の平均では41.6％となりました。職員に占める女性職員の割合は35.6％となっており、特に保健師や保育士といった専門職ではその割合が高くなっています。職位ごとに占める女性職員の割合をみると、主事52.9％、主査37.3％、主任42.2％、管理監督職（係長以上の職）30.2％となっています。

主任以下の職員455人に対し、将来、管理監督職に就くことに興味があるかという問いに対し、興味があると回答した職員は160人で全体の35.1％であり、うち女性職員は41人で25.6％でした。興味がないと回答した職員の主な理由は、自分の判断や裁量で物事を進めることに自信がないといった内容でした。特に女性職員については、仕事と私生活の両立が困難になるのではないかと感じる職員が多い結果となりました。自分のキャリアデザインや将来像についてあまりイメージできないと考える職員も多いようです。

管理監督職に占める女性職員の割合を上げていくためには、キャリアパスの提示やロールモデルとなる管理監督職の事例づくり、研修による教育、仕事と生活との両立ができる環境の整備が求められています。

女性消防職員の採用に関して、令和元年は第1期行動計画の目標値である採用者の女性消防職員の総人数を6人以上にするという目標を達成しましたが、令和2年度から令和5年度までの採用者がおらず、令和6年度に2名と目標を下回っています。採用者数を増やすためにも、女性消防職員の働きやすい職場環境の整備と説明会等の周知活動を継続的に実施する必要があります。

6. 本市における状況と課題

(2) 職員の意識

アンケートで、現在の職場でやりがいをもって仕事ができていると思うかという問いに対し、思うと回答した職員は712人で全体の79.3%でした。特に、自分の能力が活かされているときにやりがいを感じるという職員が多く、エンゲージメントの高い状態を保つことが求められています。

また、休暇制度等の取得について、職場はどのような職場環境かという問いに対しては、男女ともに取得しやすいと回答する職員が多く、男性職員の育児参加や育児休業取得についても積極的に推進していくべきと回答する職員が多い結果となりました。一方で、育児や介護休暇の取得について、権利のためやむを得ないという意識や、業務分担や業務量のかたよりが生じてしまうことに不満を感じる職員もいることから、全ての職員がやりがいを持ち働ける環境づくりが求められています。

(3) 職員の仕事と育児・介護の両立

配偶者がいる職員のうち約87%は配偶者が就労しており、市職員においても共働き世帯が多くを占めています。また、子がいる若しくは子を将来的に考えている職員は全体の約70%、介護を要する家族がいる若しくは将来的に必要な職員は全体の約46%となっています。

アンケートにおいて、育児・介護等をしている職員が活躍するうえで必要と思うものは何かの問いに対し、上司の理解や同僚の理解、休暇の取りやすさが上位を占めました。これは、職員全体の働きやすさに必要なものにも共通しています。また、育児休業している職員は職場環境や仕事と生活の両立に不安を感じ、休暇・休業中の情報提供や所属長との面談を必要としています。

小山市では、職員の育児・介護に関する制度面の不満はあまりなく、職場内での円滑なコミュニケーションから形成される「心理的安全性」が求められているという結果が得られました。

6. 本市における状況と課題

(4) 職員の仕事と健康課題の両立

時間外勤務が生活に影響を与えていると思う職員は全体の約56%でした。時間外勤務の要因としては、業務繁忙が主な理由であり、年次有給休暇を計画的に取得できない要因ともなっています。

職員数や業務遂行体制への不満があり、休暇を取得しやすい雰囲気づくりやワーク・ライフ・バランスに対する意識改革などが求められています。

7. 数値目標

前項の分析の結果、次のとおり目標を設定します。

(1) 女性の登用に関するもの

消防本部を除く部局

【目標1】 管理監督職に占める女性の割合を30%以上にする

女性活躍・男女共同参画の重点方針2024で示された通り、国においても令和12（2030）年度までに女性管理職比率を30%にする目標を掲げています。本市では、令和2年度から令和6年度にかけて管理監督職に占める女性の割合は30%以上を維持しています。しかし、主任以下の女性職員の昇任志望率は25.6%と低い水準にあるため、今後の小山市を担う職員の意欲向上、昇任への不安解消を図っていき、引き続き30%以上を目標に設定します。

(2) 女性の採用に関するもの

消防本部

【目標2】 消防吏員に占める女性消防吏員の比率を5%以上にする

消防本部における女性消防吏員の活躍推進に係る取組については、平成27年7月29日付け消防消第149号消防庁次長通知で示された通り、消防吏員に占める女性消防吏員の比率を、令和8年度当初までに5%に引き上げるという目標を掲げています。しかし、令和2年度から令和6年度にかけて採用となった女性消防吏員は2人（全体で8人）で、消防吏員に占める女性消防吏員の比率は約3%と低い水準にあります。今後は、女性が長く安心して働ける職場を作るため、消防庁舎における女性専用施設の整備を進めるとともに、女性受験者を増加させるため、説明会や職業体験会の開催、SNS等による消防の魅力発信について積極的に取り組み、引き続き、本市消防吏員に占める女性消防吏員の比率を5%以上にすることを目標に設定します。

7. 数値目標

(3) 仕事と生活の両立に関するもの

全ての部局

【目標3】 職員1人あたりの年次有給休暇の平均取得日数を12日以上にする。

【目標4】 育児休業を2週間以上取得する男性職員の割合を85%以上にする。

第五期小山市職員子育て支援行動計画と同様の目標値を設定します。

【目標5】 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。

男性の子育て目的の休暇の取得を促進し、職員のワーク・ライフ・バランスの充実を図るため目標を設定します。令和2年度が3.2日、令和3年度が3.5日、令和4年度が4.1日、令和5年度は4.4日と取得率が上昇し続けていることから、継続して目標を設定します。

8. 具体的な取組内容

目標を実現するための具体的な取り組みを行います。

(1) 女性の採用・登用に関するもの

①	適切なジョブローテーションによるキャリア形成を支援する
内容	仕事のやりがいを持って業務遂行を遂行し、管理監督職に必要とされるマネジメント能力を養成するため、様々な分野における業務経験ができるよう、キャリア形成を意識したジョブローテーションを行う。
②	ロールモデルとなる管理監督者を紹介する
内容	管理監督職である女性職員の体験談を紹介し、仕事と生活の両立方法や仕事の進め方、管理監督職の魅力を知る機会を提供し、昇任後の不安解消につなげる。
③	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。
④	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外部の研修機関に派遣する。

8. 具体的な取組内容

⑤	キャリアデザイン研修や健康教育等を実施する。
内容	職員一人ひとりが能力を最大限に発揮しながら働き続けられる職場環境を整えるため、職員が将来のキャリアを主体的に設計し、職務に対する意欲向上につなげるための研修や、性別に対する固定観念や偏見の解消、健康課題への相互理解を促進するための研修等を実施する。
⑥	管理監督職間における交流を促進する
内容	女性管理監督職の自己研鑽と資質向上に向けた研修等を通して、女性管理監督職同志の交流を図り、仕事に関する悩みの共有や意見交換を行うことにより、女性管理監督職の不安の解消と成長を支援する。

(2) 女性の採用に関するもの

①	女性消防吏員の認知度の更なる向上に取り組むため女性向け職業体験会を開催する
内容	大学、専門学校、高等学校等のこれから社会人になる年齢層の女性をターゲットとして、女性向け職業体験会を開催し、女性消防吏員の認知度を向上させ、職業として消防を選択肢に含む女性を増加させる。また、受験者層と年齢の近い若手職員をリクルーターとして広報活動に積極的に起用し、SNS等の広報媒体の活用やOG訪問による消防の魅力発信に取り組む。

8. 具体的な取組内容

(3) 仕事と家庭の両立に関するもの

①	休暇取得の積極的な推進をする
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、休日が飛び石となっている合間に年次有給休暇を取得する「ブリッジホリデー」等連続した休暇を積極的に取得するよう促す。
②	各休暇制度の周知を行う
内容	「子の看護等休暇」や「介護休暇」等の各休暇制度を周知し取得希望する職員がスムーズに取得できる環境を整える。
③	男性職員の育児休業取得の支援を行う
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を醸成するため、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暇説明会を実施する。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。

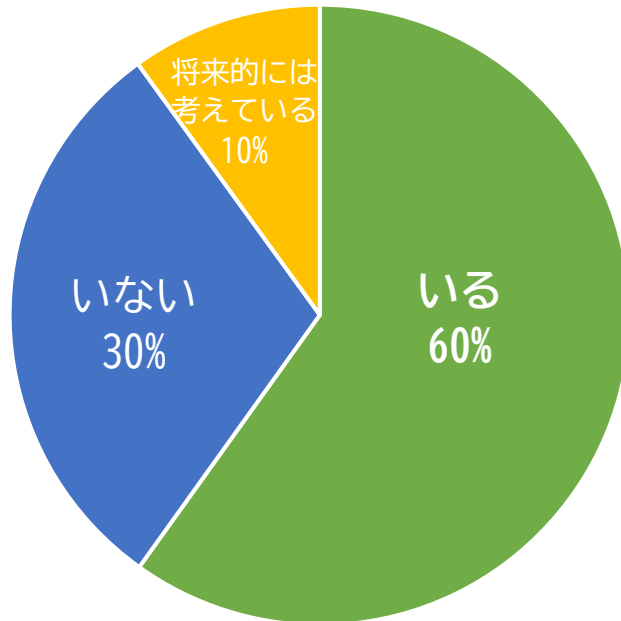
8. 具体的な取組内容

④	育児に関する休暇等を取得する職員の所属へのフォローを行う
内容	産前・産後休暇や育児休業を取得する職員の所属に対し、会計年度任用職員や育児休業代替職員を配置することによって人的フォローを行います。
⑤	心理的安全性が担保された組織づくりを推進する
内容	管理監督職向けのメンタルヘルス研修やマネジメントに関する研修を充実させ、心理的安全性の担保された組織づくりを推進することで、職員の抱える様々な不安を軽減する。

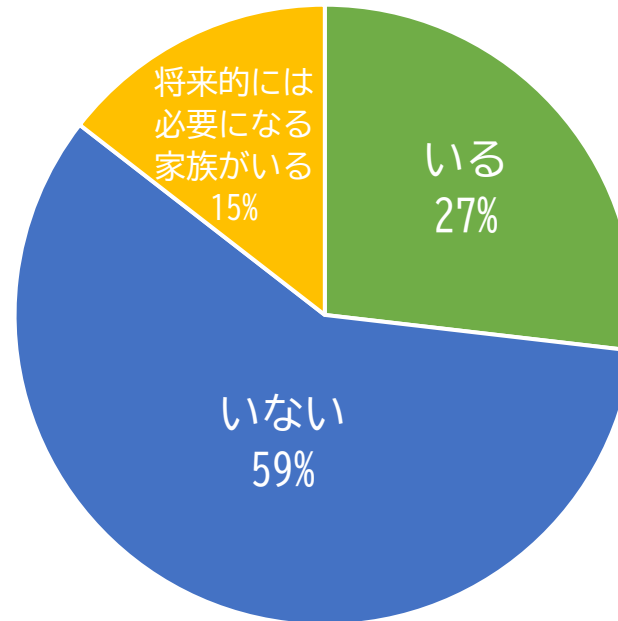
参考資料 アンケート結果

こどもや介護を必要とする家族の有無について

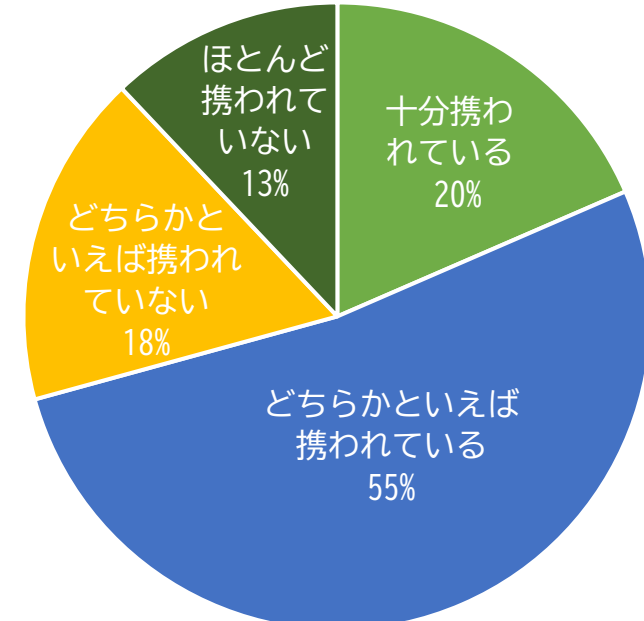
こどもの有無



介護を要する家族の有無



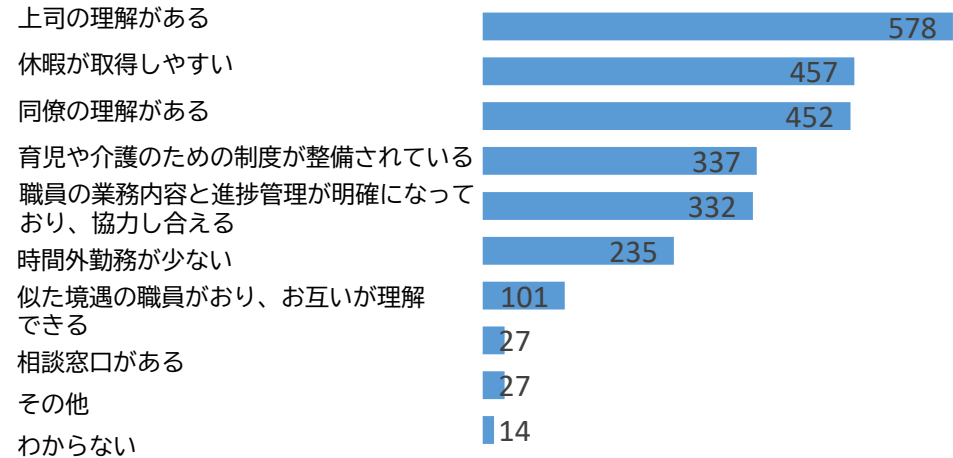
子育てや介護に対してどの程度携われているか



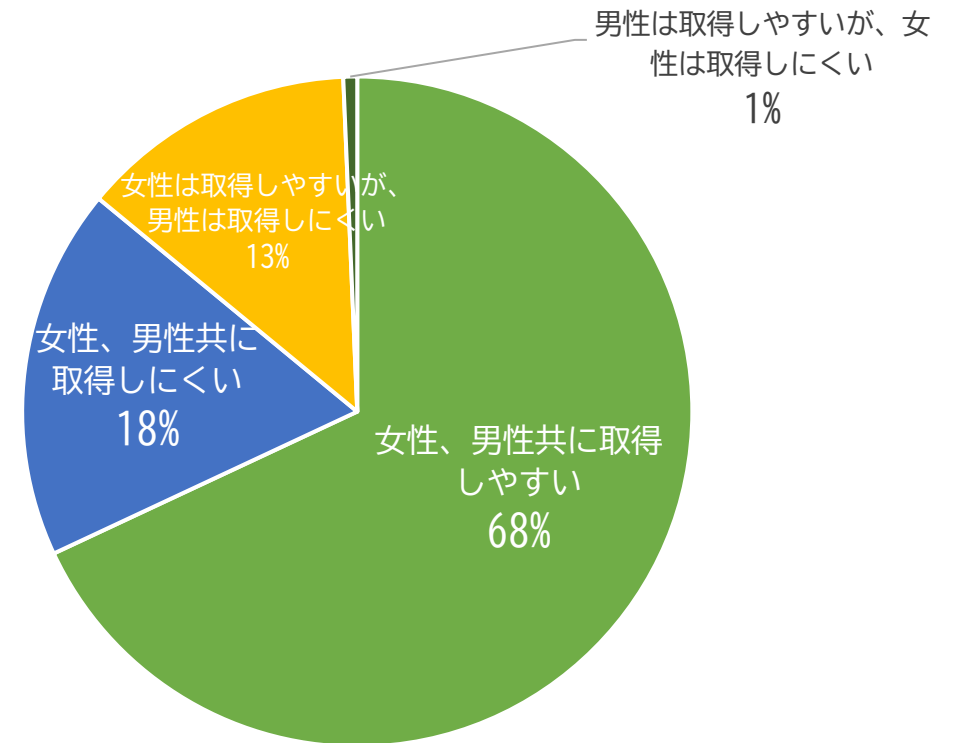
回答者数	正職員	691名
	会計年度任用職員	207名

参考資料 アンケート結果

育児や介護等をしている職員が活躍するうえで必要と思うものは何か。
(上位3つを選択)



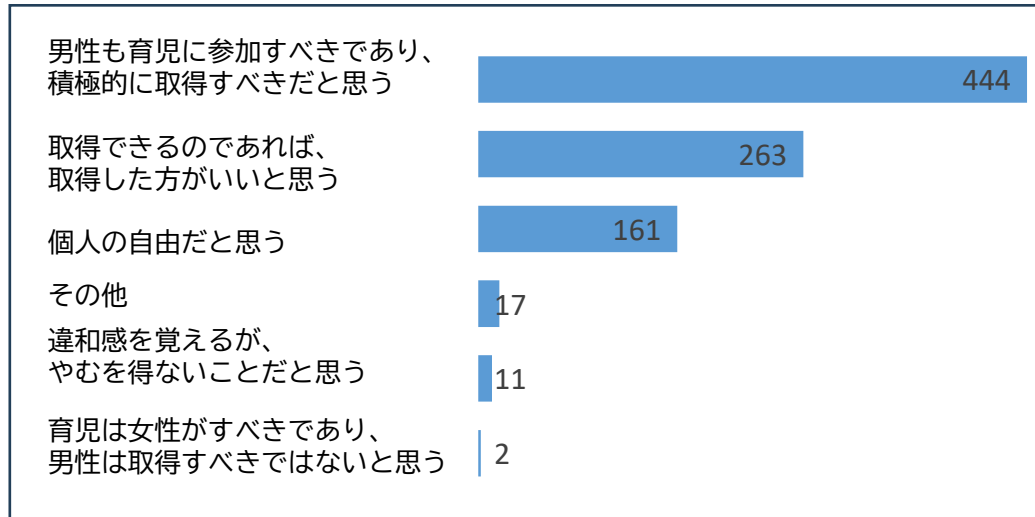
各種休暇等制度等の取得についてあなたの職場はどのような職場環境にありますか



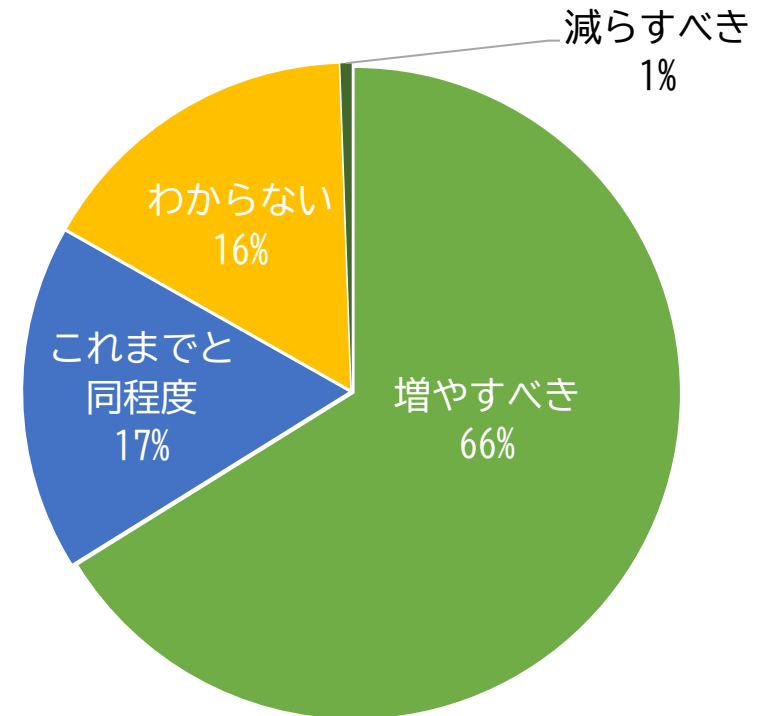
回答者数 正職員 691名
会計年度任用職員 207名

参考資料 アンケート結果

男性が育児参加を取得することについてどのように思うか



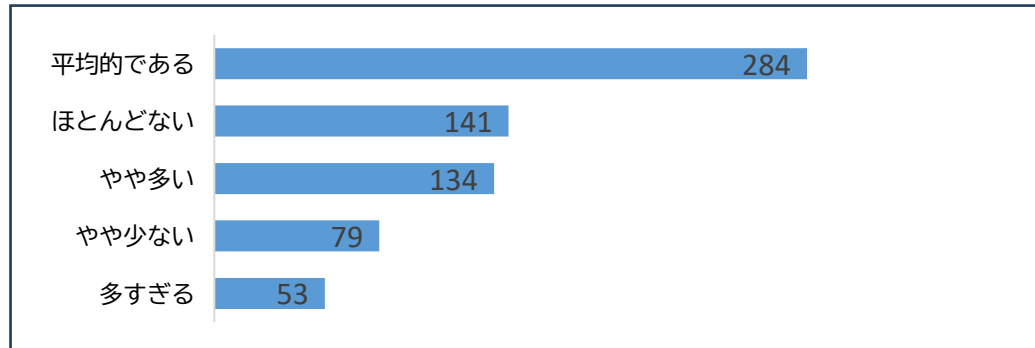
育児休暇を取得する男性職員の割合はとなると良いと思うか



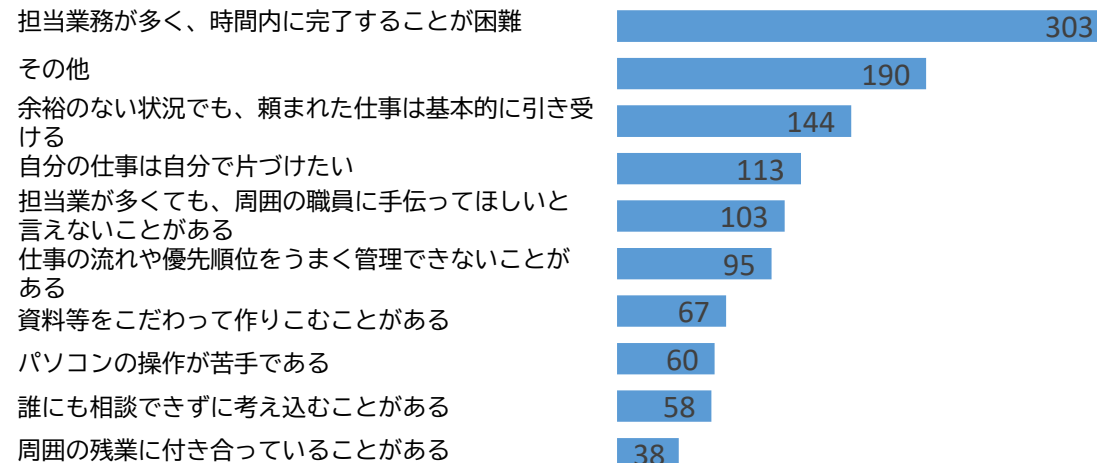
回答者数	正職員	691名
	会計年度任用職員	207名

参考資料 アンケート結果

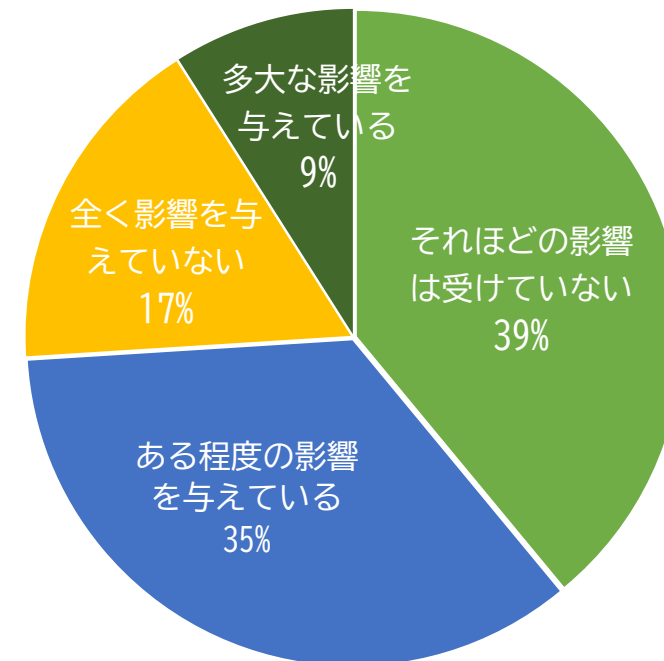
時間外勤務についてどのように感じているか



時間外勤務の要因について、傾向としてあてはまるもの（複数回答可）



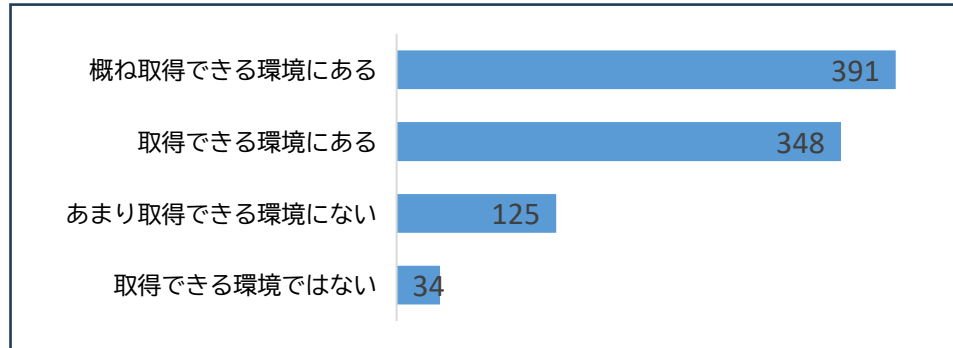
時間外勤務が私生活にどの程度影響を与えているか



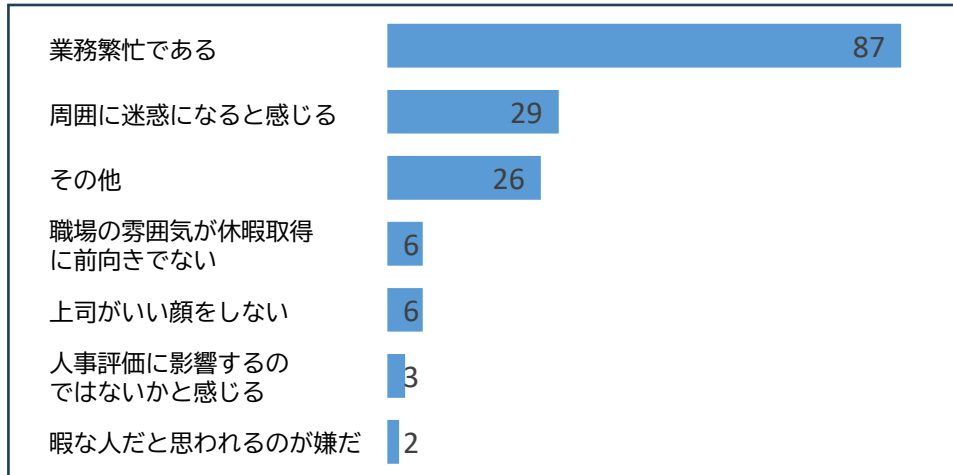
回答者数 正職員 691名

参考資料 アンケート結果

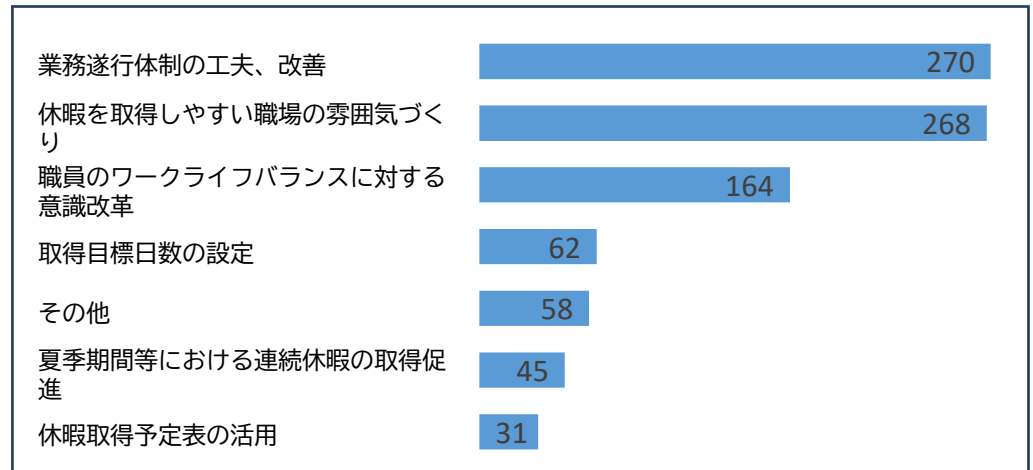
年次有給休暇を計画的に取得できる職場環境にあるか



年次有給休暇を計画的に取得できないと感じるのはなぜか



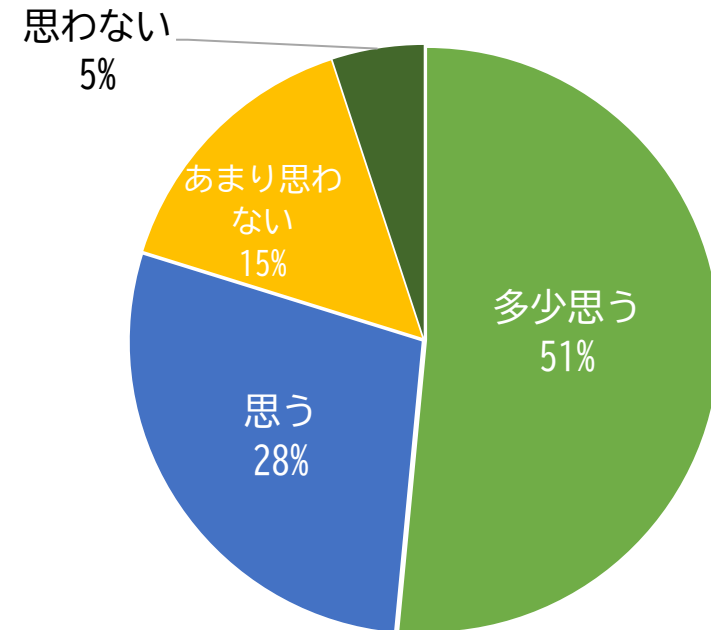
年次有給休暇取得促進のために取り組むべきことは何だと思いますか



回答者数 正職員 691名
会計年度任用職員 207名

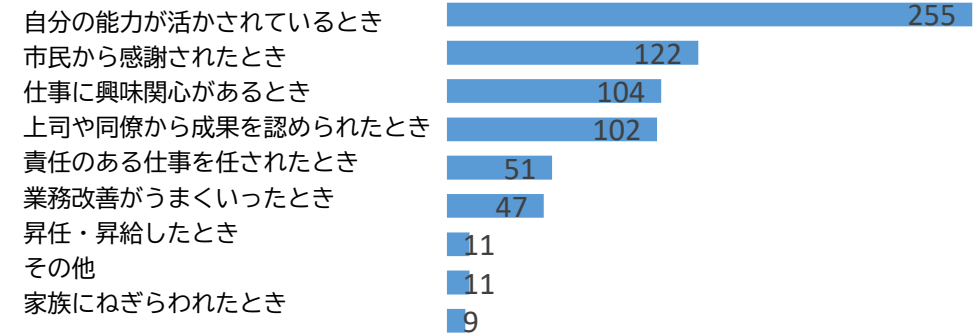
参考資料 アンケート結果

現在の所属でやりがいをもって仕事ができていると思うか



回答者数 正職員 691名
会計年度任用職員 207名

やりがいをもって仕事ができていると「思う」、「多少思う」と答えた職員が仕事にやりがいを感じるのはどのようなときか



やりがいをもって仕事ができていると「あまり思わない」、「思わない」と答えた職員が仕事にやりがいを感じるとしたら、どのようなときか

