

下松市における女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

令和 2 年 3 月 3 1 日

下松市長
下松市議会議長
下松市教育委員会
下松市選挙管理委員会
下松市代表監査委員
下松市消防長
下松市農業委員会
下松市上下水道事業管理者

下松市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（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 19 条に基づき、下松市長、下松市議会議長、下松市教育委員会、下松市選挙管理委員会、下松市代表監査委員、下松市消防長、下松市農業委員会及び下松市上下水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画の概要

法に基づき、令和 8 年 3 月 31 日までの間、すべての地方公共団体において、女性活躍のための推進計画を策定することが義務付けられた。

本市においても、平成 28 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日までを計画期間とする特定事業主行動計画を策定し、職員の職業生活と家庭生活との両立のために必要な環境整備を図ってきた。

本計画では、改めて全部局における状況の把握及び課題の分析を行い、新たな目標値及び取組内容を定める。

2 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までとする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 女性職員の活躍に関する状況把握及び課題分析

法第19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、全部局において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。そのうち、次に掲げる項目について、特に課題があると認められた。

ア 仕事と家庭の両立について（全部局共通）

【現状】

○育児休業取得率及び取得期間の分布状況
（平成30年度）

取得率 男性 0% 女性 100%

取得期間の分布状況

2週間以下 0%

2週間超1月以下 0%

1月超6月以下 0%

6月超12月以下 47%

12月超 53%

○男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率及び合計取得日数の分布状況（平成30年度）

取得率 93.8%

合計取得日数の分布状況

5日未満 63%

5日以上 37%

【分析】

育児休業取得率について、平成29年度に男性職員の育児休業の取得があったが、平成30年度は取得者なしであり、前回の計画策定時と同じく、女性職員との間に大きな差がある。

男性職員の出産補助のための「配偶者出産休暇」及び「育児参加のための休暇」は、その取得率が93.8%となっており制度の周知は図れてきているといえるが、国が目標としている合計取得日数5日以上を取得した職員の割合は37%であり、全体的には取得日数は少ないといえる。

イ 採用試験における女性の受験者数について（消防）

【現状】

- 平成29年中 男性 5人 女性 1人（16.7%）
- 平成30年中 男性 21人 女性 3人（12.5%）
- 令和元年中 男性 9人 女性 0人（0%）

【分析】

令和2年3月時点で本市の消防職員数に対する女性職員数の割合は3%であり、国の目標である令和8年度当初までに女性職員数の割合を5%へ引き上げるためには、消防職における女性の受験者数を引き続き増やす必要があると考えられる。

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標

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する。

なお、この目標は、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る。

ア 仕事と家庭の両立について（全部局共通）

目標

- ・引き続き女性職員の育児休業取得率100%維持することを目指す。
- ・令和8年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合について5%以上を目指す。
- ・令和8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又は育児参加のための休暇について、合計5日以上の休暇取得率を50%以上とすることを目指す。

イ 採用試験における女性の受験者数について（消防）

目標

- ・令和8年度までに、消防職の採用試験の女性受験者数を毎年度3人以上にすることを引き続き目指す。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

前項で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 仕事と家庭の両立について（全部局共通）

取組1

対象となる職員へ育児休業、育児短時間勤務、部分休業等の内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について周知する。また、育児休業等を取得した経験のある男性職員の体験談等を紹介し、特に取得実績の少ない男性職員の利用促進を図る。

取組2

育児休業等の取得に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成する。また、育児休業等の取得の申出があった場合、職員が安心して育児休業等を取得できるよう、当該部署において業務分担の見直しを行い、必要に応じて会計年度任用職員等の代替要員の確保を図る。

取組3

職場復帰が近づいた休業中の職員に対して、相互に連絡を取り合い、休業から円滑な職場復帰ができるように、慣らし出勤制度の有効的な活用を図る等の必要に応じた支援を図る。

取組 4

子どもの出生時における父親の3日間の特別休暇及び配偶者の産前産後期に、出産に係る子又は小学校修学始期に達するまでの子の養育のための5日間の特別休暇の周知徹底を図り、男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進に繋げる。

取組 5

各種両立支援制度に関する情報を現行のものよりも充実させ、改めて職員に配布するとともに、職員間の共有フォルダに格納し常時閲覧できる状態にし、定期的に周知を図る。

(2) 採用試験における女性の受験者数について（消防）

取組 1

平成27年3月に消防庁舎が移転新築し、女性消防士のための更衣室や仮眠室などが設けられたことにより、これまでに比べ、より女性が活躍するための設備が整ったことなどを広報や各種学校へ引き続き広くPRする。

取組 2

女性消防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やホームページ等で広報する。

(以上)