

**女性活躍推進法に基づく
周南市特定事業主行動計画**

**令和 3 年 4 月
(令和 6 年 10 月改定)**

周 南 市

周南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3年4月

令和6年10月改定

周 南 市 長
周 南 市 議 会 議 長
周 南 市 教 育 委 員 会
周 南 市 選 挙 管 理 委 員 会
周 南 市 代 表 監 査 委 員
周 南 市 公 平 委 員 会
周 南 市 消 防 長
周 南 市 農 業 委 員 会
周 南 市 上 下 水 道 事 業 管 理 者
周 南 市 モ ー タ ー ボ ー ト 競 走 事 業 管 理 者

はじめに

女性の社会進出が進む中、平成27年9月、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「女性活躍推進法」という。）が施行され、本市においても、平成28年4月「周南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「前計画」という。）を策定し、女性職員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環境整備に取り組んできたところです。

前計画策定後、全職員数に対する女性職員の比率は令和3年4月1日時点で36.2%と、全職員の1/3を超えるまで増加してきており、女性職員の更なる活躍がこれからの市の業務の着実な推進にとって、不可欠なものとなってきています。

また、現代社会ではジェンダーにとらわれず、職業生活と家庭生活を両立できる環境整備が求められており、周南市においても全ての職員が、職業生活と家庭生活を充実させるとともに、組織全体では、個性と能力を最大限に発揮できる職場づくりを推進するため、引き続き「周南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。）を策定するものです。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

女性活躍推進法は、令和8年3月31日までの時限立法となっており、本計画はその後半の5年を計画期間とします。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の目的達成に向けた庁内組織を設け、年度毎に本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況の点検・評価等について協議するとともに、必要に応じて計画の見直し等を行います。

また、取組内容や状況等を職員に広く周知し、本計画の啓発に努めます。

3. 前計画の検証

(1) 【採用について】

対 象	目 標
消防本部（対象とする職員は消防長が任命する職員）	<ul style="list-style-type: none">平成28年度から令和2年度までの間、採用試験の女性受験者数を毎年度2人以上にします。令和3年度当初までに、消防吏員に占める女性消防吏員比率を平成27年度当初の1.5%から2.5%以上にします。

・消防本部の女性受験者数

区 分	H28 実施	H29 実施	H30 実施	R1 実施	R2 実施
女性受験者数	1人	1人	2人	1人	0人
目標値（2人以上）	未達成	未達成	達成	未達成	未達成

・消防吏員に占める女性消防吏員の割合（再任用短時間職員は除く）

区 分	H27. 4. 1	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 4. 1	R3. 4. 1
消防吏員数 (女性)	3 人	3 人	4 人	4 人	4 人	4 人	4 人
消防吏員数 (全体)	198 人	199 人	200 人	208 人	205 人	205 人	206 人
割合 (女性/全体)	1.52%	1.51%	2.00%	1.92%	1.95%	1.95%	1.94%
目標値 (2.5%以上)	—	未達成	未達成	未達成	未達成	未達成	未達成

消防職の女性受験者数の拡大のため、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し、周知に努めましたが、受験者数 2 人以上を達成できたのは平成 30 年度の 1 回にとどまりました。また、計画期間中、女性消防吏員は 1 人増加したものの、割合は目標値の 2.5%に届きませんでした。

（２）【配置・育成・登用について】

対 象	目 標
全体	<ul style="list-style-type: none"> ・令和 3 年度当初までに、課長級の職員に占める女性の割合を、平成 27 年度当初の 4.6%から 10.0%以上にします。 ・同様に係長級の職員に占める女性の割合を平成 27 年度当初の 24.2%から 35.0%以上にします。

・課長級における女性職員の割合

	H27. 4. 1	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 4. 1	R3. 4. 1
課長級	4.6%	7.3%	8.7%	7.7%	8.8%	11.1%	9.4%
目標値 (10%以上)	未達成	未達成	未達成	未達成	未達成	達成	未達成

・係長級における女性職員の割合

	H27. 4. 1	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 4. 1	R3. 4. 1
係長級	24.2%	25.0%	25.0%	26.0%	25.1%	26.8%	31.2%
目標値 (35%以上)	未達成	未達成	未達成	未達成	未達成	未達成	未達成

課長級における女性職員の割合は、令和2年度において、10%を超えたものの令和3年度は10%を切る結果となり、目標値を達成できませんでした。また係長級における女性職員の割合については、おおむね順調に上昇したものの、最終的にはこちらも目標値の達成には至りませんでした。

社会環境の変化に伴い、市の政策決定にも柔軟性や多様性が求められており、女性の視点や能力をより一層発揮してもらうことが、市の行政運営に欠かせないことから、今後も継続した取組が必要になります。

4. 今後の目標と具体的な取組

目標1【消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組の推進に関連するもの】

令和8年度当初までに、国が定める「消防吏員に占める女性消防吏員の比率3.2%」を目指します。

消防本部においては、女性が活躍できる職場であることの理解を深めるため、採用募集案内に女性が活躍できる職場であることを記載するとともに、採用説明会の参加や女性職員の紹介等を通じて消防の魅力をアピールする積極的な取組を行い、女性受験者数及び採用者数の増加に努めます。

目標2【女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関連するもの】

令和8年度末までに、管理的地位（課長級以上）の職員に占める女性の割合を、令和3年度当初の9.2%から15%以上にします。

・管理的地位（課長級以上）における女性職員の割合

	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 4. 1	R3. 4. 1
管理的地位 (課長級以上)	6.5%	6.7%	6.8%	7.6%	9.7%	9.2%

女性の管理職登用に関しては、下記の取組を実施します。

- ① 若い世代に向けたキャリアデザイン研修の開催や、中長期の外部研修（自治大学校、市町村アカデミー）への派遣を積極的に行い、女性職員のキャリア形成に努めます。
- ② 女性職員を多様な職務やポストに配置することで職域の拡大に努めるとともに、管理職に求められる業務経験を積むことができる部署への積極的な配置を推進していきます。
- ③ 管理職へのフォローアップ研修や若い世代と女性管理職との交流の機会を設けるなど、管理職へ登用されることへの不安や課題を取り除き、昇任を希望しない女性職員への意識改革を図ります。

目標3【職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関連するもの】

計画期間を通じて、全ての職員※が年5日以上 of 年次有給休暇を取得し、職員1人あたりの年次有給休暇取得日数を13日以上にします。（※会計年度任用職員及び6月以上の育児休業取得者等を除く）

・令和2年における年次有給休暇取得状況

職員1人あたりの年次有給休暇取得日数	11.4日
年次有給休暇取得が年5日未満の職員	175名（13.9%）

働き方改革の一環で、平成31年4月から民間企業においては、原則として年5日の年次有給休暇の取得が義務付けられています。周南市においても休暇を取得しやすい環境を整え、職員の心身のリフレッシュ、仕事への意欲や生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

- ① 所属部署においては、計画的に年次有給休暇の取得ができるように、休暇計画表を作成するなど、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりや環境整備に努めます。
- ② 年次有給休暇の取得率が低い職員や職場へのヒアリング等を実施し、実態の把握や改善策の検討を進め、取得促進につなげます。

目標 4 【職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関連するもの】

① 令和 7 年度までに、育児休業取得対象の男性職員のうち、2 週間以上の育児休業を取得した職員の割合を、100%にします。

② 令和 7 年度までに、育児休業取得対象の男性職員のうち、子の出生後 1 年までの 1 か月超の育児関連休暇等（※）を取得した職員の割合を、100%にします。

（※）育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇、子の看護休暇、年次有給休暇等

（令和 6 年 10 月改定前）

令和 7 年度までに、育児休業取得対象の男性職員のうち、1 月以上の育児休業を取得した職員の割合を、30%以上にします。

市職員の育児休業取得率は、女性はほぼ 100%であるのに対して、男性職員の取得は年に 1 人程度と極端に少なくなっています。男性職員が育児休業を積極的に取得することは、男女を問わずワーク・ライフ・バランスの推進になるとともに、組織にとっても多様な働き方の推進、安心して子育てに取り組める職場風土の醸成につながることから、以下の取組を実施します。

- ① 男性職員に対して育児休業制度を説明し、相談窓口等を設けるなど、安心して育児休業を取得できることを周知します。
- ② 所属部署においては、育児休業取得計画を作成し、業務体制の整備や業務分担の見直しを図るなど業務面でのバックアップに努めます。
- ③ 育児休業取得者の体験談を紹介する機会を設けるなど、男性の育児参加に対する意識啓発、育児休業取得への動機づけを図ります。
- ④ 職員が育児休業を取得している間にも、キャリア形成が可能になる制度の構築を図ります。また、育児休業取得後に円滑に職場復帰ができるよう相談体制を整備し、必要に応じて研修等を実施します。