

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

## 菊川市特定事業主行動計画

令和3年3月

# I 総 論

## 1 はじめに

この計画は、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「女性活躍推進法」という。）第19条に基づき、菊川市長、菊川市議会議長、菊川市教育委員会、菊川市公平委員会、菊川市代表監査委員、菊川市農業委員会、菊川市消防長、菊川市選挙管理委員会が策定する特定事業主行動計画です。

## 2 計画期間

女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限法となっており、この内、本計画については、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間の計画期間とします。

## 3 計画の推進体制

本計画の円滑な推進を図るため、菊川市特定事業主行動計画推進委員会（以下「委員会」という。）を設置し、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について年1回の報告・点検・評価等について協議を行うこととします。

また、毎年実施結果については、関係各課に周知することとします。

# II 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び取組み

女性活躍推進法第19条第2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、各機関の長において、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するとともに、目標達成に向けた取組を実施します。

## ■全機関の長が設定する目標

**目標：令和7年度までに、育児休業の取得率を女性 100%、男性 13%以上、配偶者出産休暇（※）の取得率を 100%、育児参加休暇（※）の取得率を 50%以上とします。（菊川病院に勤務する職員を除く）**

※菊川市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第25条に基づく特別休暇の1つで、それぞれの休暇の概要は以下のとおりです。

名称	休暇の内容	取得可能日数
配偶者出産休暇	男性職員が、妻の出産に伴う入退院・出産時の付き添い、入院中の世話、出生の届出等をするための休暇	2日以内
育児参加休暇	男性職員が、妻の産前産後期間中に、生まれてくる子又は小学校就学前までの子を養育するための休暇	5日以内

## <取組内容>

### ○育児休業を取得しやすい環境の整備

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画により以下の取組を実施し、育児休業を取得しやすい環境の整備を図ります。

- ①育児休業を願い出た職員等への個別説明
- ②育児休業中の職員への情報提供等
- ③円滑な職場復帰への支援、復帰先の部署や復帰時期の相談
- ④育児休業に伴う代替職員の確保

### ○休暇制度の周知

配偶者の出産に伴い男性職員が取得できる休暇制度をまとめた資料（「仕事と育児・介護の両立に向けた両立支援ハンドブック」）を菊川市ホームページ、庁内LANの活用により職員向けの掲示板に掲載しております。

また、子どもが生まれると報告のあった男性職員及び、その所属長に対して、仕事と育児・介護の両立に向けた両立支援ハンドブックについて、その都度必ず周知することで、配偶者出産休暇他の特別休暇の内容を理解していただき、取得を呼びかけます。

また、上記特別休暇の代わりに、有給休暇を取得する職員が多くみられるため、優先して特別休暇を取得するように呼びかけを行います。

■市長、議長、教育委員会、公平委員会、代表監査委員、農業委員会、選挙管理委員会が設定する目標（※消防本部に勤務する職員については、除く）

目標：令和7年度までに、係長級（係長級相当職（主任主査等）を除く）における女性職員の割合を25%以上にします。（菊川病院医療職を除く）  
また、主任主査級における女性職員の割合40%以上を維持します。（菊川病院医療職を除く）

### <取組内容>

#### ○女性職員のキャリア形成の支援

市町村アカデミーや静岡県市町村振興協会等で実施するキャリアアップやリーダー養成等の研修に女性職員を積極的に派遣し、女性職員のキャリア形成を支援します。

#### ○育児休業中の自己啓発の支援

育児休業中の職員に対し、通信教育助成制度の利用を呼びかけ、育児休業中の自己啓発を支援します。

#### ○子育てを行う女性職員の活躍推進

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画により以下の取組を検討していきます。

##### ①女性職員を対象とした取組

- ・育児休業を取得した場合における、昇給・昇格等に関する制度説明
- ・育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備

##### ②管理職等を対象とした取組

- ・機関の長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組
- ・職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
- ・育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
- ・女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組

## ■消防長が設定する目標

**目標：**令和7年度までに、消防吏員に占める女性消防吏員の割合を4%以上にします。（市役所等への出向の職員を含む）

**【参考】**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ついて（平成27年7月29日付け消防消第149号）において、全国の消防吏員に占める女性消防吏員の比率を平成38年度当初までに5%に引き上げることを目標としています。

### <取組内容>

#### ○PR活動の実施

採用試験の募集案内やホームページ等に女性職員の活躍例やメッセージ等を掲載するなどして、女性応募者の拡大に努めます。

#### ○職場体験等の受入

消防の業務を知ってもらい女性職員でも働ける職場であることを理解してもらうため、女性のインターンシップや職場体験等の希望者を積極的に受け入れます。