

「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7年度取組状況報告書

■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）

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います。

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。

R7実績

育児休業の対象となる職員に対し、総務課及び所属長より個別説明を実施した結果、6名の男性職員が育児休業を取得し目標を達成した。今後も育児休業が取得しやすい環境を整備するため、子どもが生まれると報告を受けた時点で、総務課及び所属長より育児休業取得に向けた相談等を行っていく。

配偶者出産休暇については目標を達成できなかったが、取得しなかった者は出産に伴う入退院の日が休日であった等の事情により特別休暇を取得していない。育児参加休暇については目標を達成した。今後も取得率向上のため、育児休業と併せて制度の周知を行っていくとともに、取得しやすい環境づくりに努めていく。

	目標値	対象者	取得者	割合
育児休業取得者	男性 13%	16人	6人	37.5%
	女性 100%	3人	3人	100%
配偶者出産休暇取得者	100%	16人	13人	81.3%
育児参加休暇取得者	50%	16人	6人	37.5%

※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

■市長、議長、教育委員会、公平委員会、代表監査委員、農業委員会が設定する目標

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
R7実績	静岡県市町村振興協会が開催する「女性職員キャリアアップ研修」を2名受講したほか、3市広域研修の中で35歳の職員を対象としたキャリア形成の研修を実施し、働きやすい職場づくりに向けた取組を行った。 育児休業中の職員には各種文書の送付など情報周知を行い、また各種研修の聴講案内など対象職員の職場復帰への支援に努めた。 令和7年度は係長に昇任した女性職員が6名、主任主査に昇格した女性職員が6名となった。今後も継続して女性職員のキャリア形成への意識向上につながる取組を展開していく。

R 7 実績		目標値	対象者	女性職員数	割合
	係長級職員	25%	59人	20人	33.9%
	主任主査級職員	40%	38人	24人	63.2%

■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)

具体的 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。
R7実績	消防本部における女性職員の活躍に向けた協議を必要時に実施した。(話し合い) 今後目標達成年度までに具体的に確保に向けた内容をまとめる。 【目標達成に向け具体的な今後の取組み内容】 ○女性の採用拡大を促進(現状の低い受験者数を増加させるには) ・対象年齢層に対して消防業務の魅力について今後PR、就職ガイダンス等を充実させる。 ○女性消防吏員の増加を踏まえた円滑な人事管理等の検討 ・特殊性のある業務を前提とした人事管理(代替職員の確保等)を行なえるような環境を整備する。 ○仕事と家庭の両立支援の検討 ・災害時等における子供の預け先確保や緊急参集の免除等を含めた柔軟な対応の実施について検討する。 ○女性消防吏員の職務継続のための支援策の検討 ・仕事をしていく上での適切な援助や助言を得ることができる相談窓口の検討 ○消防本部のトップや幹部の意識改革 ・トップの意識改革を進めるために、女性の活躍推進を反映した研修会への参加など教育内容の検討 ○施設・装備の改善 ・現状施設に加え女性が配置される施設改善・見直しの検討 ○女性消防吏員の活躍情報の推進や情報発信 ・女性活躍に向けた取組み状況や取組み事例についてHPに掲載するなど共有化を推進する。 ○目標達成に向けた女性消防吏員の確保 ・令和4年度から女性消防吏員3名体制となり、それ以降目標を達成することができている。令和7年度にさらに1名加わり4名体制となっているが、今後も拡充に向け採用を検討。

		目標値	対象者	女性職員数	割合
	女性職員	4 %	64人	4 人	6.3%