

# 花巻市次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画

令和2年4月1日

花巻市長

花巻市教育委員会

花巻市代表監査委員

花巻市消防本部消防長

花巻市議会議長

花巻市農業委員会

花巻市選挙管理委員会

改正：令和2年8月31日

最終改正：令和6年3月1日

## I 総論

### 1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第7条第1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(平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。)第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の推進(以下「女性活躍推進」という。)を計画的に取り組むことを目的とする。

### 2 計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間

### 3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援及び女性活躍推進対策を効果的に推進するため、花巻市次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画推進委員会(以下「推進委員会」という。)を設置し、本計画の変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うものとする。
- (2) 推進委員会の庶務は、総合政策部人事課において処理する。
- (3) 次世代育成支援及び女性活躍推進対策に関し、職員に対する研修、講習及び情報提供等を実施するとともに、行動計画の内容を周知徹底する。
- (4) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を総合政策部人事課で行う。

## II 具体的な内容

### 1 職員の執務環境に関するもの

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ア 全職員が母性保護及び母性健康管理に関する各種制度並びに出産費用の給付等の支援措置（以下「各種制度等」という。）について、いつでも必要な情報が得られる環境を整える。
- イ 妊娠中及び出産後の女性職員に対し、それぞれの意向や事情等を考慮した適切な配慮がなされる環境を整える。
- ① 業務分担の見直し  
職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の業務の分担等の見直しを行い、その職員の負担にならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかからないように配慮する。
- ② 産前産後休暇取得時の代替職員の確保  
業務分担の見直し等によって、産前産後休暇取得をしている職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等の活用による適切な代替要員の確保に努める。

#### (2) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療が受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図る。

#### (3) 男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労の有無にかかわらず、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産前後の配偶者を支援するため、次の取組を行い、育児休業等の制度の積極的な利用を促進する。

- ア 妻の出産のための休暇を取得しやすい環境づくり
- ① 配偶者出産休暇（特別休暇（3日））の取得を促進する。
- ② 育児参加のための休暇（特別休暇（5日））の取得を促進する。
- ③ 所属長は、父親になる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努める。
- イ 育児休業等を取得しやすい環境づくり  
男性職員の育児休業等の取得を促進するため、所属長や周りの職員全員で、出生時からの連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努める。

#### (4) 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

- ア 育児休業、部分休業及び育児短時間制度等の周知
- ① 育児休業等に関する必要な情報をグループウェア等により周知を図るとともに、特に

男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図る。

- ② 育児のための両立支援ハンドブック等を作成し、育児休業の取得手続や育児休業手当金の支給等の経済的な支援等について情報提供を行う。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。
- ④ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報の提供を行う。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 所属長は、育児休業等の取得の申出があった場合、必要に応じた業務分担の見直しを行う。
- ② 管理職研修や人事事務研修等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌等の送付により、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報の提供を行う。
- ② 所属長に対し、職場復帰後間もない職員に対する支援策(研修、事務分担の見直し等)等を周知する。

オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

業務分担の見直し等によって、育児休業等をしている職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等の活用による適切な代替要員の確保に努める。

## **(5) 時間外勤務の縮減**

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知を図る。

イ 事務の簡素合理化の推進

- ① 会議・打合せについては、極力グループウェアのメール、回覧板を活用する。
- ② 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。
- ③ 社会経済の変化に対応して業務内容の加重が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務等について、廃止、合理化等の見直しを行い事務の合理化を推進する。

ウ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 所属長は、時間外勤務の必要性の事前確認をし、事前命令を徹底する。
- ② 所属長は、職員の時間外勤務状況等を的確に把握したうえで、事務分担の見直しや個々の職員への指導など、時間外勤務の縮減に努める。
- ③ 部局・課室ごとの時間外勤務の状況を、人事当局等で把握できるようにし、人事当局等で時間外勤務の多い職場の所属長等からのヒヤリングを実施する。

## **(6) 休暇の取得の促進**

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、取得の促進を図る。
- ② 管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ④ 人事当局において、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い職場については、その管理職等からのヒアリングや指導を行う等の必要な取組を行う。

#### イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 国民の祝日や夏季休暇と年次休暇を組み合わせる等連続休暇の取得促進を図る。
- ② 配偶者(妊婦)の定期検診や子どもの検診、学校行事等への参加のための特別休暇や年次休暇の取得促進を図る。
- ③ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

#### ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員が取得できる雰囲気醸成を図る。

### (7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ① 各年齢層に対して、男女共同参画に関する研修を通じた意識啓発を行う。
- ② ハラスメント防止のための研修会を開催する。
- ③ ハラスメントの内部通報制度等の周知を行う。

### (8) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとらえられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

## 2 会計年度任用職員等の仕事と家庭の両立に向けた取組について

会計年度任用職員等においても、休暇の取得推進により、仕事と家庭との両立を支援し、子育てに積極的に参画していけるように、次の取組を進める。

### (1) 制度の周知

特別休暇等の制度の周知を図ることにより、より働きやすい環境整備を進め、仕事と家庭の両立支援に努める。

### (2) 休暇取得の推進

所属長は正規職員、会計年度任用職員等との業務をバランスよく配分し、また職場内でお互いが協力し、支えあえる環境を築くことにより、会計年度任用職員等の子育てするための休暇取得の推進に努める。

### (3) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康と安全を確保し、安心して子育てをできるように職員間の業務分担の見直しを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮する。

### 3 女性職員の活躍推進に向けた取組について

#### (1) 女性職員の登用

- ① 育児休業や育児短時間勤務等の両立支援制度を利用したことのみにより、昇格・昇任に不利益とならないようにする。
- ② 管理職が長時間勤務であり、女性職員にとって、仕事と家庭の両立がしにくく昇任希望を持ちづらいような状況をつくらないようにする。

#### (2) 育児・介護等をしながら当たり前にキャリア形成できる仕組みの構築

女性も男性も、育児・介護等をしながら当たり前にキャリア形成を行い、職場において活躍できることが重要との視点に立ち、男女を通じた長時間労働の是正に加えて、両立支援制度を利用する女性へのフォローアップ等、キャリア形成に関する取組を推進する。

#### (3) 男女を通じた働き方改革への取組

育児や介護等の事情のため、男性を含めて、時間制約のある職員の増加が見込まれる中、男女が共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を十分に発揮できるようにするために、長時間労働の是正や多様な働き方の構築を始めとする働き方の改革を進める。

#### (4) 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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。以下「内閣府令」という。）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を把握し、改善すべき事情について分析を行った。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。

ア 内閣府令第2条に基づき、把握する7項目及び関連する項目

①採用した職員及び採用試験の受験者に占める女性職員の割合

	職種	受験 申込数	女性 受験者 申込数	女性 受験者 割合	採用 職員数	女性 職員数	女性 採用率
		①	②	②/①	③	④	④/③
平成31年 4月1日 採用	一般事務職等	(人) 201	(人) 74	(%) 36.8	(人) 34	(人) 22	(%) 64.7
	保育士	29	27	93.1	11	10	90.9
	消防職	34	1	2.9	7	1	14.3
	計	264	102	38.6	52	33	63.5
令和2年 4月1日 採用	一般事務職等	(人) 229	(人) 92	(%) 40.2	(人) 19	(人) 10	(%) 52.6
	保育士	15	15	100.0	8	8	100.0
	消防職	15	1	66.7	5	1	20.0
	計	259	108	41.7	32	19	59.3

(資料：勤務状況等調査)

部門別の女性職員の割合

部門	平成31年4月1日現在				令和2年4月1日現在			
	男性	女性	計	女性職員 の割合	男性	女性	計	女性職員 の割合
	(人)	(人)	(人)	(%)	(人)	(人)	(人)	(%)
議会	5	2	7	28.6	5	2	7	28.6
総務	142	68	210	32.4	140	69	209	33.0
税務	25	19	44	43.2	23	21	44	47.7
労働	1		1	0.0	1		1	0.0
農林水産	33	7	40	17.5	32	7	39	17.9
商工	23	3	26	11.5	21	3	24	12.5
土木	57	5	62	8.1	63	6	69	8.7
民生	34	118	152	77.6	33	116	149	77.9
衛生	21	33	54	61.1	23	30	53	56.6
一般行政部門計①	341	255	596	42.8	341	254	595	42.7
教育②	55	71	126	56.3	50	68	118	57.6
消防③	140	6	146	4.1	139	7	146	4.8
公営企業等 (下水道)	16	3	19	15.8	13	3	16	18.8
公営企業等 (その他)	9	20	29	69.0	8	22	30	73.3
公営企業部門計④	25	23	48	47.9	21	25	46	54.3
総合(①+②+③+④)	561	355	916	38.8	551	354	905	39.1

(資料：地方公共団体定員管理調査)

②離職率の男女の差異（期間内に自己都合により退職した人数）

期 間	自己都合退職者			離職率		
	男性	女性	計	男性	女性	計
	(人)	(人)	(人)	(%)	(%)	(%)
平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日	3	2	5	0.5	0.6	0.5
平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日	7	11	18	1.2	3.1	2.0
平成 31 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日	6	9	15	1.1	2.5	1.6

※人事交流等に伴う退職は含まない。

(資料：地方公務員の退職状況等調査)

※離職率は、自己都合退職者を各年度の 4 月 1 日の職員数で割ったもの

継続勤続年数の男女の差異

		平均勤続年数	男女の差異
平成 31 年 4 月 1 日現在	男性	19.3 年	2.2 年
	女性	17.1 年	
令和 2 年 4 月 1 日現在	男性	19.3 年	2.9 年
	女性	16.4 年	

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

実績月	平成 30 年度				令和元年度			
	行政職 (h)	労務職 (h)	消防職 (h)	月平均計 (h)	行政職 (h)	労務職 (h)	消防職 (h)	月平均計 (h)
4 月	14.0	3.8	13.0	12.9	13.5	2.6	16.2	12.8
5 月	12.0	4.1	26.2	13.7	10.7	2.6	40.3	14.6
6 月	9.5	4.0	15.9	10.1	10.9	3.2	10.8	10.1
7 月	17.1	6.7	16.2	16.0	20.1	6.4	12.6	17.4
8 月	8.1	4.0	11.5	8.3	9.7	2.8	10.8	9.1
9 月	10.6	5.1	22.8	12.2	19.0	6.7	17.6	17.4
10 月	12.4	4.5	13.8	11.9	14.5	4.2	20.0	14.3
11 月	11.0	3.4	19.7	11.8	10.9	3.3	18.2	11.3
12 月	8.9	4.3	24.8	11.2	8.3	3.8	18.0	9.4
1 月	10.5	5.7	27.1	12.9	11.7	5.7	27.7	13.7
2 月	13.5	4.1	10.3	12.1	12.1	3.8	17.9	12.1
3 月	13.9	2.6	13.4	12.8	15.6	2.1	11.4	13.4
職 種 平均計	11.8	4.4	17.9	12.2	13.1	3.9	18.5	13.0

(資料：花巻市衛生委員会会議資料)

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

年度	全管理職数	男性管理職 職員数	男性管理職 登用率	女性管理職 職員数	女性管理職 登用率(%)
平成30年度	85人	73人	85.9%	12人	14.1%
令和元年度	83人	71人	85.5%	12人	14.5%
令和2年度	83人	72人	86.7%	11人	13.3%

【消防職を除いたもの】

年度	管理職数 (消防職を除く)	男性管理職 職員数	男性管理職 登用率	女性管理職 職員数	女性管理職 登用率(%)
平成30年度	77人	65人	84.4%	12人	15.6%
令和元年度	75人	63人	84.0%	12人	16.0%
令和2年度	75人	64人	85.3%	11人	14.7%

(資料：花巻市男女共同参画基本計画に基づく年次報告)

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(1) 級別職員の状況

(平成31年4月1日現在)

	行政職				労務職				消防職			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
7級	12	2	14	14.3					1	-	1	0.0
6級	44	8	52	15.4					5	-	5	0.0
5級	76	40	116	34.5	8	5	13	38.5	15	-	15	0.0
4級	77	59	136	43.4	17	15	32	46.9	41	-	41	0.0
3級	86	85	171	49.7	14	21	35	60.0	24	-	24	0.0
2級	38	50	88	56.8	2	-	2	0.0	13	1	14	7.1
1級	44	64	108	59.3	-	-	-	-	41	5	46	10.9
計	377	308	685	45.0	41	41	82	50.0	140	6	146	4.1

※特定任期付職員・再任用職員を除く



(令和2年4月1日現在)

	行政職				労務職				消防職			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
7級	12	2	14	14.3					1	-	1	0.0
6級	45	7	52	13.5					5	-	5	0.0
5級	74	40	114	35.1	10	9	19	47.4	19	-	19	0.0
4級	76	57	133	42.9	17	12	29	41.4	41	-	41	0.0
3級	87	97	184	52.7	9	17	26	65.4	23	1	24	4.2
2級	51	51	102	50.0	2	-	2	0.0	27	2	29	6.9
1級	26	55	81	67.9	-	-	-	-	23	4	27	14.8
計	371	309	680	45.4	38	38	76	50.0	139	7	146	4.8

※特定任期付職員・再任用職員を除く

(2) 役職（職位）別職員の状況（行政職）

役職 (職位)	平成31年4月1日現在				令和2年4月1日現在			
	男性 (人)	女性 (人)	計 (人)	女性の 割合(%)	男性 (人)	女性 (人)	計 (人)	女性の 割合(%)
部長級	12	2	14	14.3	12	2	14	14.3
次長級	2		2	0.0	2		2	0.0
課長級	49	10	59	16.9	50	9	59	15.3
課長補佐級	84	45	129	34.9	81	41	122	33.6
係長級	65	52	117	44.4	65	54	119	45.4
主査級	86	85	171	49.7	87	97	184	52.7
主任級	38	50	88	56.8	51	51	102	50.0
主事級	44	64	108	59.3	26	55	81	67.9
計	380	308	688	44.8	374	309	683	45.2

※特定任期付職員を含み、再任用職員を除く

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の伸び率

役職 (職位)	平成29年 4月1日現在	平成30年 4月1日現在	平成31年 4月1日現在	令和2年 4月1日現在	伸び率 R2/H31
部長級	6.7%	6.7%	14.3%	14.3%	0.0%
次長級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
課長級	16.7%	18.0%	16.9%	15.3%	△9.5%
計	14.5%	15.6%	16.0%	14.7%	△8.1%

※特定任期付職員を含む

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

		育児休業 取得者	部分休業 取得者	育児 短時間勤務
平成30年度 取得者	男性	0人(0人)	0人(0人)	0人
	女性	22人(11人)	8人(4人)	1人(1人)
	計	22人(11人)	8人(4人)	1人(1人)
令和元年度 取得者	男性	0人(0人)	1人(1人)	0人
	女性	19人(10人)	7人(1人)	0人
	計	19人(10人)	8人(2人)	0人

※( )内の数値は、当該年度に新たに取得可能となった職員うち、取得した職員数

		育児休業 対象者	育児休業 取得者	取得率
平成30年度中 新たに取得可能 となった職員	男性	21人	0人	0.0%
	女性	11人	11人	100.0%
	計	32人	11人	—
令和元年度中 新たに取得可能 となった職員	男性	19人	0人	0.0%
	女性	10人	10人	100.0%
	計	29人	10人	—

(資料：勤務条件等調査)

育児休業の取得期間の分布状況

	平成30年度	令和元年度
育児休業の取得期間	取得人数	取得人数
1日以上～6月未満	1人	0人
6月以上～1年未満	7人	7人
1年以上～1年6月未満	2人	3人
1年6月以上～2年未満	0人	0人
2年以上～2年6月未満	0人	0人
2年6月以上～3年未満	1人	0人
計	11人	10人

⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

	休暇の種別	対象者	休暇取得者	休暇取得率	休暇取得者の平均取得日数
H30. 4. 1～ H31. 3. 31	配偶者出産休暇	21人	8人	38.1%	2.5日
	育児参加のための休暇	21人	1人	4.8%	2日
H31. 4. 1～ R2. 3. 31	配偶者出産休暇	19人	6人	31.6%	1.8日
	育児参加のための休暇	19人	1人	5.3%	0.6日

(資料：勤務条件等調査)

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数の分布状況

	平成30年度	令和元年度
合計取得日数	取得人数	取得人数
1日以上2日未満	1人	3人
2日以上3日未満	2人	1人
3日以上4日未満	4人	2人
4日以上5日未満	0人	0人
5日	1人	0人
計	8人	6人

⑧セクシャルハラスメント等対策の整備状況

花巻市職員等のハラスメント防止等に関する規程（平成26年9月9日訓令第30号）を制定。

総務課内に内部通報窓口を設置しているほか、外部窓口として2名の弁護士を依頼している。

イ 内閣府令第4条に基づき、情報公表する項目

①直近の年度の10年度前及びその前後に採用した職員（新規学卒者等として採用された者に限る。）の男女別の継続任用割合

(1)平成22年度に採用した職員の男女別継続任用割合(H31. 4. 1現在)

	採用人数① (人)			在職者数② (人)			中途退職者数 (人)			継続任用割合 ②/①		
	行政職	その他	計	行政職	その他	計	行政職	その他	計	行政職	その他	計
男性	6	10	16	6	9	15	0	1	1	100.0%	90.0%	93.8%
女性	6	0	6	3	0	3	3	0	3	50.0%	—	50.0%
計	12	10	22	9	9	18	3	1	4	75.0%	90.0%	81.8%

※人事交流等による採用・退職等は除く。

(2) 平成 23 年度に採用した職員の男女別継続任用割合(R2. 4. 1 現在)

	採用人数① (人)			在職者数② (人)			中途退職者数 (人)			継続任用割合 ②/①		
	行政職	その他	計	行政職	その他	計	行政職	その他	計	行政職	その他	計
男性	7	4	11	5	4	9	1	0	1	71.4%	100.0%	81.8%
女性	4	0	4	4	0	4	0	0	0	100.0%	—	100.0%
計	11	4	15	9	4	13	1	0	1	81.8%	100.0%	86.7%

※人事交流等による採用・退職等は除く。

②年次休暇の取得率

	平均付与日数	平均取得日数	消化率
H30. 1. 1～30. 12. 31	38.98 日	10.3 日	26.5%
H31. 1. 1～R1. 12. 31	38.82 日	10.9 日	28.2%

(資料：勤務条件等調査)

ウ 数値目標

- ① 令和 7 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、育児参加のための休暇の取得割合を 80%以上にする。また、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得者の合計取得日数を 4 日以上にする。

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

	休暇の種別	対象者	休 暇 取得者	休 暇 取得率	休暇取得者の 平均取得日数
平成 30 年度	配偶者出産休暇	21 人	8 人	38.1%	2.5 日
	育児参加のための休暇	21 人	1 人	4.8%	2 日
令和元年度	配偶者出産休暇	19 人	6 人	31.6%	1.8 日
	育児参加のための休暇	19 人	1 人	5.3%	0.6 日

(資料：ア⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数)

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数の分布状況

	平成 30 年度	令和元年度
合計取得日数	取得人数	取得人数
1 日以上 2 日未満	1 人	3 人
2 日以上 3 日未満	2 人	1 人
3 日以上 4 日未満	4 人	2 人
4 日以上 5 日未満	0 人	0 人
5 日	1 人	0 人
計	8 人	6 人

- ② 男性職員の育児休業取得率（1週間以上）を、令和7年度までに85%にする。

○男性職員の育児休業取得率

年度	新たに取得可能となった職員	取得者 (1週間以上)	取得率
令和2年度	27人	1人	3.7%
令和3年度	17人	3人	17.6%
令和4年度	20人	2人	10.0%
令和5年度 (1月末)	20人	11人	55.0%

- ③ 消防吏員に占める女性消防吏員の比率を、令和7年度までに5%以上にする。

○女性消防吏員の比率

	男性	女性	計	女性消防吏員の比率
平成29年4月1日現在	142人	5人	147人	3.4%
平成30年4月1日現在	142人	5人	147人	3.4%
平成31年4月1日現在	140人	6人	146人	4.1%
令和2年4月1日現在	139人	7人	146人	4.8%

(資料：ア⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合)

#### (5) 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

- ① 令和2年度中に、各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に配布するとともに、電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。
- ② 令和2年度より、新規採用試験（消防職）の女性受験者の比率を引き上げるようホームページ等により広報する。

## 4 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子育てバリアフリー

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎、施設において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を行う。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、キッズスペースの確保や親切な応接等の充実などハード・ソフト両面での取組を推進する。

### (2) 子どもとふれあう機会の提供

職員が、子どもとふれあう機会を増やすため、共済組合等が主催する親子レクリエーション等への参加を促進するよう詳細な情報提供を行う。

### (3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する情報の提供を行う。