加茂市特定事業主行動計画

（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく）

令和８年３月

Ⅰ　総論

１ はじめに

急速な少子化の進行、共働き世帯の増加、働き方の多様化など、社会環境は大きく変化しています。次世代を担う子どもたちが健やかに育つ環境を整備するとともに、職員一人ひとりが仕事と家庭を両立しながら能力を発揮できる職場づくりは、自治体としての持続的な行政運営に不可欠です。

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年成立）およ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 年成立）に基づき、国・地方公共団体・事業主は行動計画を策定し、子育て支援や女性活躍の推進に取り組んできました。

近年では、男性育児休業の取得促進、性別役割分担意識の是正、ハラスメント防止、テレワーク等の柔軟な働き方の導入など、より幅広い視点での取組が求められています。

これらの状況を踏まえ、本計画は次世代育成法および女性活躍推進法に基づく一体型計画として策定し、加茂市および加茂市・田上町消防衛生保育組合の職員が安心して働き続けられる環境づくりを推進します。

なお、令和 8 年 3 月 13 日に閣議決定された第 6 次男女共同参画基本計画では、誰もが性別にかかわらず多様な幸せ（well-being）を実現できる社会の構築を基本理念とし、固定的な性別役割分担意識の是正、指導的地位に占める女性割合の更なる拡大、男性の家事・育児参画の促進、ハラスメントの根絶、デジタル技術を活用した柔軟な働き方の推進など、自治体にも幅広い取組が求められています。

加茂市および加茂市・田上町消防衛生保育組合においても、これらの方向性を踏まえつつ、職員一人ひとりが心身の健康を保ちながら能力を発揮できる職場環境の整備を進めるとともに、本計画に掲げる施策を不断に検証し、必要に応じて見直しを行いながら、男女共同参画と仕事と家庭の両立支援を一層推進していきます。

２ 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日からの令和 13 年 3 月 31 日までとします。

３ 策定主体

本計画は、加茂市および加茂市・田上町消防衛生保育組合における全任命権者（市長、議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、教育委員会、組合管理者）が連名で策定します。

統計値や取組内容については、必要に応じて加茂市と消防組合を区別して記載します。

４ 計画の目的

仕事と子育ての両立に対する理解を深め、性別にかかわらず職員が安心して働き続けられる環境を整備することを目的とします。

併せて、管理職における女性登用の促進、男性の育児参加の推進、柔軟な働き方の導入などを通じて、多様な人材が活躍できる組織づくりを進めます。

５ 計画の推進

（１）次世代育成支援、女性活躍推進、ハラスメント防止、アンコンシャスバイアス等に関する研修・啓発を実施します。

（２）仕事と家庭の両立に関する相談体制を整備し、必要な情報提供を行います。

（３）計画の実施状況・数値目標の達成状況を定期的に点検・評価し、必要に応じて計画の見直しを行います。

（４）テレワーク、時差勤務、業務のデジタル化など、働き方改革の推進に資する取組を検討します。

Ⅱ　達成状況

１ 女性の採用

近年の新規採用では年度により男女比に変動はあるものの、直近 5 年間の平均では女性割合が 50%を超えており、前計画で掲げた目標値（35%以上）は概ね達成しています。

全国的にも地方自治体の一般行政職では女性採用割合が上昇傾向にあり、加茂市の状況はその流れと整合しています。

【加茂市】

	男性	女性	合計	女性割合
R3 年度	4	2	6	33.3%
R4 年度	2	3	5	60.0%
R5 年度	2	4	6	66.7%
R6 年度	5	1	6	16.7%
R7 年度	1	6	7	85.7%
合計	14	16	30	53.3%

２ 役職段階に占める女性登用

一般行政職の課長相当職および課長補佐相当職に占める女性割合は、緩やかではあるものの上昇傾向にあります。しかし、依然として目標値には届いておらず、特に課長相当職では女性比率が低い状況です。

全国的にも、地方自治体における管理職の女性割合は増加傾向にあるものの、課長級以上では伸び悩みが指摘されており、加茂市においても同様の課題が見られます。

【加茂市】

	課長相当職			課長補佐相当職		
	総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合
R3 年度	20	1	5.0%	39	11	28.2%
R4 年度	18	1	5.6%	52	16	30.8%
R5 年度	20	3	15.0%	52	16	30.8%
R6 年度	20	2	10.0%	43	13	30.2%
R7 年度	22	4	18.2%	43	13	30.2%

３ 消防吏員に占める女性割合

加茂地域消防本部における女性消防吏員は、令和７年４月１日現在で１名(1.6%)にとどまっています。過去５年間の採用試験においても女性受験者が極めて少なく、受験者確保が大きな課題となっています。

全国平均（約3%）と比較しても低い水準であり、女性が消防職を志望しやすい環境づくりや広報の工夫が求められています。

４ 育児休業

（１）加茂市

女性職員は対象者全員が育児休業を取得しており、100%の取得率を維持しています。男性職員についても、年度により変動はあるものの、直近５年間の平均では目標値（30%以上）を上回っています。

全国的にも男性育休の取得率は上昇しており、加茂市の状況はその流れに沿ったものといえます。

（２）加茂市・田上町消防衛生保育組合

女性職員の対象者はおらず、男性職員の育児休業取得率は年度により大きく変動しています。取得者数が少ないことから、年度ごとの割合にばらつきが生じやすい状況ですが、制度の周知や職場風土の醸成により、今後の安定的な取得が課題となっています。

【加茂市】

	女性			男性		
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率
R2 年度	4	4	100.0%	2	0	0.0%
R3 年度	5	5	100.0%	1	0	0.0%
R4 年度	6	6	100.0%	1	1	100.0%
R5 年度	3	3	100.0%	1	1	100.0%
R6 年度	4	4	100.0%	2	1	50.0%
合計	22	22	100.0%	7	3	42.9%

【加茂市・田上町消防衛生保育組合】

	女性			男性		
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率
R2 年度	0	0	―	2	0	0.0%
R3 年度	0	0	―	3	0	0.0%
R4 年度	0	0	―	4	0	0.0%
R5 年度	0	0	―	2	0	0.0%
R6 年度	0	0	―	2	1	50.0%
合計	0	0	―	13	1	8.0%

５ 男性職員の育児参加

配偶者出産休暇については高い取得率が維持されており、制度が浸透していることがうかがえます。一方、育児参加休暇については、働き方の選択として取得しないケースもあり、対象者数が少ないことから年度による変動が大きくなっています。

全国的にも、男性の育児参加は「育児休業の取得」だけでなく「日常的な育児への関わり」が重視される傾向にあり、今後は取得率の安定化が課題となります。

【加茂市】

	対象者数	出産休暇		育児参加休暇	
		取得者数	取得率	取得者数	取得率
R2 年度	2	1	50.0%	1	50.0%
R3 年度	1	1	100.0%	0	0.0%
R4 年度	1	1	100.0%	1	100.0%
R5 年度	1	1	100.0%	0	0.0%
R6 年度	2	2	100.0%	2	100.0%
合計	7	6	85.7%	4	57.1%

【加茂市・田上町消防衛生保育組合】

	対象者数	出産休暇		育児参加休暇	
		取得者数	取得率	取得者数	取得率
R2 年度	2	2	100.0%	0	0.0%
R3 年度	1	1	100.0%	1	100.0%
R4 年度	1	1	100.0%	1	100.0%
R5 年度	1	1	100.0%	1	100.0%
R6 年度	1	1	100.0%	1	100.0%
合計	6	6	100.0%	4	66.6%

Ⅲ　目標設定

１ 女性の採用

指　　標	一般行政職の女性の採用割合
数値目標	40%以上を確保

２ 役職段階に占める女性登用

指　　標	一般行政職の課長相当職および課長補佐相当職に占める女性の割合
数値目標	課長相当職：30%以上、課長補佐相当職：33%以上

３ 消防吏員に占める女性の割合

指　　標	女性消防吏員の割合
数値目標	5%以上

４ 育児休業取得率

指　　標	育児休業取得率（男女別）
数値目標	女性：100%、男性：50%

５ 男性職員の育児参加

指　　標	配偶者出産休暇および育児参加休暇の取得率
数値目標	それぞれ 50%以上

なお、各目標の達成年度は、特に記載のあるものを除き、本計画の最終年度である令和 12 年度とします。

本計画の数値目標は、政府が示す男女共同参画に関する基本的な方針や全国的な動向を踏まえて設定しています。令和 8 年 3 月 13 日に閣議決定された第６次男女共同参画基本計画の内容を反映したものであり、今後も社会情勢の変化や取組状況に応じて適切に見直しを行います。

Ⅳ　具体的な内容

１　女性の採用

（１）採用活動における女性受験者の確保

・採用情報の発信において、女性職員の活躍事例や働き方を積極的に紹介する。

・大学・短期大学等への訪問や説明会において、女性職員を積極的に参加させ、職場の魅力を伝える。

・採用試験案内や募集要項において、仕事と家庭の両立支援制度を明確に記載し、受験者に周知する。

（２）採用プロセスにおける配慮

・面接官に女性職員を配置し、受験者が相談しやすい環境を整える。

・採用試験における公平性を確保しつつ、女性が受験しやすい環境づくりに努める。

２　役職段階に占める女性登用

（１）女性職員の育成・能力開発

・女性職員を対象とした研修や外部研修への参加を促進する。

・キャリア形成に関する相談体制を整備し、女性職員が将来像を描きやすい環境をつくる。

（２）登用に向けた環境整備

・業務分担の見直しや働き方改革を進め、管理職として働きやすい環境を整える。

・育児や介護と両立しながら管理職を務められるよう、柔軟な勤務形態を推進する。

３　消防吏員に占める女性の割合

（１）女性受験者の確保

・消防職の魅力を伝えるため、女性消防吏員の活動紹介や体験型イベントを実施する。

・採用案内において、女性消防吏員の勤務実態やキャリアパスを積極的に紹介する。

（２）職場環境の整備

・女性専用設備（更衣室・休憩室等）の整備状況を点検し、必要に応じて改善する。

・女性が働き続けやすい勤務体制や相談体制を整備する。

・ハラスメント防止研修を継続的に実施し、安心して働ける職場環境を確保する。

４　育児休業

（１）制度の周知と取得促進

・育児休業制度や給付制度について、職員向け説明資料を整備し、定期的に周知する。

・男性職員に対しても取得を促すため、管理職向けの研修を実施し、取得しやすい職場風土を醸成する。

・育児休業取得者の業務引継ぎや代替要員の確保を適切に行い、取得しやすい環境を整える。

（２）職場復帰支援

・育児休業からの復帰前面談を実施し、勤務形態や業務内容の調整を行う。

・復帰後の短時間勤務制度や柔軟な勤務形態の活用を促進する。

５　男性職員の育児参加

（１）配偶者出産休暇および育児参加休暇の取得促進

・制度の内容や取得事例を周知し、取得しやすい職場風土を醸成する。

・管理職に対し、男性職員の育児参加を積極的に後押しするよう指導する。

（２）働き方改革の推進

・時間外勤務の縮減や休暇取得の促進により、家庭生活と仕事の両立を支援する。

・テレワーク等の活用を検討し、育児参加をしやすい環境を整える。