

# 室戸市女性活躍推進・次世代育成支援特定事業主行動計画

令和4年3月31日

室戸市長  
室戸市消防長  
室戸市議会議長  
室戸市選挙管理委員会  
室戸市教育委員会  
室戸市農業委員会  
室戸市代表監査委員

## 1. 計画の趣旨

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条に基づく特定事業主行動計画及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代推進法」という。）第19条に基づく特定事業主行動計画について、両計画を一体的に策定した特定事業主行動計画である。

## 2. 計画の期間

この計画は、令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間とする。

## 3. 計画の見直し

この計画期間の各年度の実施状況を翌年度において分析及び評価を行い、必要に応じて、計画の見直しを行います。

#### 4. これまでの女性活躍推進法第19条に基づく数値目標に対する実施状況

(1) 管理職員数に占める女性割合の引き上げを図る。

##### 【実施状況】

R元	R2	R3	目標	
			数値	年度
18.1	22.7%	22.7%	20%	R3

令和2年度において、新たに1名の女性管理職を登用により目標を達成することができ、令和3年度も目標達成を維持している。

(2) 男性の育児休暇取得の促進を図る。

##### 【実施状況】

H30	R元	R2	目標	
			数値	年度
14.3%	0%	22.2%	10%	R3

令和2年度は、2名の男性職員が育児休業を取得し、目標を達成することができた。

(3) ハラスメントに対する意識を向上させる。

##### 【実施状況】

H30	R元	R2	目標	
			数値	年度
規程整備済	研修実施	研修実施	毎年研修実施	R3

令和2年6月1日から、職場におけるパワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等が新たに規定されることとなったことに伴い、「室戸市職員のハラスメントの防止に関する規程」の一部改正を行うと共に、「ハラスメントを防止するために職員が認識すべき事項」も併せて庁内への周知を行った。

また、ハラスメントに対する正しい知識を持ち、だれもが働きやすい職場環境を整備していくために、令和2年度においても管理職員を対象としたハラスメント研修を実施した。



(4) 管理的地位に占める女性職員の割合 (全部局)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
男	18人	17人	17人
女	4人	5人	5人
女性割合	18.1%	22.7%	22.7%

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合 (全部局)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	伸び率 R3年度-R元年度
課長級	18.1%	22.7%	22.7%	4.6%
課長補佐級	32.4%	34.2%	36.6%	4.2%
班長級	36.7%	35.4%	31.3%	△5.4%

(6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況 (全部局)

【男女別育児休業取得率】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性	14.3%	0%	22.2%
女性	100%	100%	100%

【育児休業取得期間の分布状況 (男性職員)】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
2週間以上 1月以下	100%	0%	100%
2週間未満	0%	0%	0%

(7) 男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
出産休暇 取得率	100%	30%	44.4%
育児参加 休暇取得率	0%	0%	11.1%

(8) セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
対策実施 状況	規程整備			研修実施	研修実施

## 6. 次期計画期間における数値目標

### (1) 管理職員数に占める女性割合

【数値目標】 計画期間中に20%以上を維持する。

これまでの現状や課題を踏まえ、引き続き、男女問わず全ての職員が最大限能力を發揮できるよう適材適所の人事配置を基本としながら、意欲のある女性職員の積極的な登用を行うと共に、今後の女性の管理職への登用を見据え、班長級・課長補佐級等の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置き、それと共に各種研修等により人材育成を行い、引き続き20%以上を維持できるようにする。

### (2) 男性の育児休業取得の推進

【数値目標】 計画期間中に20%以上を維持する。

配偶者の妊娠、出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認を行うと共に、研修や相談体制の整備など、育児休業を取得しやすい勤務環境を整備し、継続して20%以上の職員が取得できるようにする。

### (3) ハラスメントに対する意識向上

【数値目標】 毎年ハラスメント研修を実施する。

様々な分野のハラスメントに対する正しい知識を持ち、だれもが働きやすい職場環境を整備していくために、毎年ハラスメント研修を実施し、意識付けを行う。

### (4) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得促進

【数値目標】 計画期間中に、配偶者出産休暇の取得率を100%、育児参加休暇の取得率を100%以上にする。

育児休業制度の周知と併せて、配偶者の出産を控えている職員に休暇制度について事前に周知し、取得促進を図ると共に、職場全体で休暇の取得しやすい環境を支援する。