

## 防府市特定事業主行動計画及び防府市における女性の活躍状況の公表

令和6年7月

防府市では、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。）に基づき「防府市特定事業主行動計画」を策定・実施しています。

女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表します。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、防府市における女性の活躍状況を公表します。

### 《職業生活における機会の提供に関する実績》

#### 1 採用した職員に占める女性職員の割合

職種	目標(R6年度)	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
一般行政職	-	48.3%	53.8%	37.5%	50.0%
技術職	-	40.0%	50.0%	75.0%	50.0%
消防職	-	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%
合計	45%	47.1%	53.3%	45.0%	50.0%

（取組内容）

令和2年度：ホームページにおいて、先輩女性職員からのメッセージを掲載し、女性職員の活躍を紹介

令和3年度：ホームページにおいて、先輩女性職員からのメッセージを掲載し、女性職員の活躍を紹介

大学等へ卒業生の女性職員を派遣し、採用活動を実施

令和4年度：ホームページにおいて、先輩女性職員からのメッセージを掲載し、女性職員の活躍を紹介

大学等へ卒業生の女性職員を派遣し、採用活動を実施

令和5年度：ホームページにおいて、先輩女性職員からのメッセージを掲載し、女性職員の活躍を紹介

大学等へ卒業生の女性職員を派遣し、採用活動を実施

#### 2 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

職種	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
一般行政職	44.3%	43.0%	42.3%	41.5%
技術職	40.0%	30.8%	48.0%	48.9%
消防職	9.1%	9.1%	3.8%	9.7%
合計	39.3%	41.8%	38.8%	39.6%

### 3 職員に占める女性職員の割合

職種	目標(R6年度)	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
一般行政職		38.5%	37.9%	39.0%	38.2%
技術職		28.3%	29.2%	27.6%	26.2%
技能労務職		8.2%	9.5%	10.4%	9.9%
消防職	4.7%	4.2%	3.5%	2.8%	4.1%
合計		28.7%	28.4%	28.7%	27.9%

### 4 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

(消防職は除く)

区分	目標(R6年度)	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度	伸び率 (R5-R2)
管理職割合	20%	21.8%	19.2%	18.4%	18.5%	-
係長以上割合	30%	29.6%	28.3%	30.6%	27.3%	-
部長級 部次長級		13.8%	12.5%	13.0%	10.0%	38.0%
課長級		26.5%	23.9%	20.8%	23.5%	12.8%
課長補佐級		35.5%	31.1%	36.5%	27.8%	27.7%
係長級		30.3%	33.0%	35.1%	33.6%	-9.8%

(取組内容)

令和元年度：県の研修機関が実施する「女性職員キャリアアップ研修」へ係長級以下の女性職員を派遣

令和2年度：県の研修機関が実施する「女性職員キャリアアップ研修」へ係長級以下の女性職員を派遣

令和3年度：県の研修機関が実施する「女性職員キャリアアップ研修」へ係長級以下の女性職員を派遣

令和4年度：県の研修機関が実施する「女性職員キャリアアップ研修」へ係長級以下の女性職員を派遣

令和5年度：県の研修機関が実施するキャリアデザイン講座へ係長級以下の女性職員を派遣

### 5 機会の提供に資する制度の概要

- ・課長補佐級を対象にハラスメント防止研修を実施
- ・メンタルヘルスやハラスメント等全般的な窓口として、職員総合相談窓口を開設

《職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績》

1 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

(1) 取得率

		目標(R6年度)	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
男性	一般行政職	-	50.0%	26.7%	31.3%	14.3%
	技術職	-	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	技能労務職	-	-	-	-	-
	消防職	-	14.3%	15.4%	0.0%	0.0%
	合計	13%	35.1%	20.7%	21.7%	8.7%
女性	一般行政職	-	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	技術職	-	100.0%	100.0%	100.0%	-
	技能労務職	-	-	-	-	-
	消防職	-	-	-	-	-
	合計	100%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(取組内容)

令和元年度：経済的支援措置等の給付制度に関する個別相談、質問対応を実施

令和2年度：経済的支援措置等の給付制度に関する個別相談、質問対応を実施

令和3年度：経済的支援措置等の給付制度に関する個別相談、質問対応を実施

令和4年度：各種研修などでの制度の周知

経済的支援措置等の給付制度に関する個別相談、質問対応を実施

令和5年度：各種研修などでの制度の周知

経済的支援措置等の給付制度に関する個別相談、質問対応を実施

(2) 取得期間の状況（令和5年度）

		1月以下	1月を超え 3月以下	3月を超え 6月以下	6月を超え 1年以下	1年を超え 1年6月以下	1年6月を超え 2年以下	2年を超え 2年6月以下	2年6月を超え
男性	一般行政職	5人	4人	2人	1人				
	技術職								
	技能労務職								
	消防職		1						
	合計	5人	5人	2人	1人				
女性	一般行政職				5人	1人	2人	2人	4人
	技術職				2人				1人
	技能労務職								
	消防職								
	合計				7人	1人	2人	2人	5人

2 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並びに合計取得日数の状況

	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
合計取得率	83.7%	62.1%	69.6%	43.5%
5日以上取得率	39.5%	17.2%	4.3%	8.7%

### 3 超過勤務の状況

一人当たりの一月当たりの平均超過勤務時間

職種	目標(R6年度)	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
管理職	10時間	1.6時間	3.6時間	4.2時間	4.7時間
管理職以外		11.3時間	12.2時間	13.7時間	10.6時間

(取組内容)

令和元年度：時差出勤の本格運用を開始

毎週火曜日と金曜日の一定時間に早期退庁等を促すメッセージの表示

令和2年度：毎週火曜日と金曜日の一定時間に早期退庁等を促すメッセージの表示

令和3年度：毎週火曜日と金曜日の一定時間に早期退庁等を促すメッセージの表示

令和4年度：時差出勤の時間を柔軟化

令和5年度：時差出勤の時間を柔軟化

### 4 年次有給休暇の取得日数の状況（各年1月1日～12月31日）

平均取得日数

区分	目標値 (R6年)	平均取得日数			
		R5	R4	R3	R2
市長部局	10日	11.9日	11.9日	9.3日	9.1日
消防本部		13.0日	10.2日	11.3日	13.2日
上下水道局		11.5日	10.1日	7.4日	8.9日

(取組内容)

令和元年度：所属長に職場内で最低でも5日以上、年次有給休暇を取得するよう周知を実施

令和2年度：所属長に職場内で最低でも5日以上、年次有給休暇を取得するよう周知を実施

令和3年度：所属長に職場内で最低でも5日以上、年次有給休暇を取得するよう周知を実施

令和4年度：所属長に職場内で最低でも5日以上、年次有給休暇を取得するよう周知を実施

令和5年度：所属長に職場内で最低でも5日以上、年次有給休暇を取得するよう周知を実施

### 5 職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

- ・平成30年度から時差出勤を試行実施
- ・令和元年度から勤務時間を5パターン用意し、時差出勤を本格実施
- ・令和4年度から時差出勤の勤務時間を柔軟化