

松山市特定事業主行動計画の改定について

1. 概要

令和3年4月に、次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」という。)及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、「女性活躍推進法」という。)に基づき、「松山市特定事業主行動計画」を策定し、働きやすい職場づくりに取り組んできた。

この計画が、令和7年度末で終了するが、次世代法の有効期限が令和17年3月、女性活躍推進法の期限が令和18年3月まで延長された事を踏まえ、職員の仕事と家庭の両立支援、並びに女性の活躍推進を総合的かつ計画的に推進するために令和8年度を初年度とする特定事業主行動計画を策定し、引き続き、性別や世代を問わず、職員が能力を十分に発揮し、多様な働き方が可能となる職場環境の整備を図り、すべての職員が働きやすく働きがいのある職場づくりを目指し、取り組んでいく。

2. 計画の目的

次世代育成支援については、仕事と子育ての両立を図ることができること、女性職員の活躍に向けては、女性が自らの個性と能力を十分に発揮できること、仕事と家庭の両立支援については、働きやすい職場環境を整備し、長時間労働を抑制することを目指して、本計画を策定する。

3. 計画期間

令和8年度～令和12年度までの5年間とする。

計画に掲げている数値目標は最終年度である令和12年度の達成目標としているが、必要に応じて、適宜見直しを行う。

4. 計画の主体(特定事業主)

松山市長、松山市教育委員会、松山市議会議長、松山市選挙管理委員会、
松山市代表監査委員、松山市公平委員会、松山市農業委員会、松山市消防局長
松山市公営企業管理者

◆数値目標

項目		目標値 (令和12年度)	実績値 (令和6年度)
(1)	男性の育児休業取得促進	a. 100%	a. 95.8%
	a.男性職員の育児休業取得率 b.2週間以上の取得率	b. 2週間以上 85%	b. 2週間以上 79.4%
(2)	女性管理職の割合の向上	a. 15%以上	a. 12.0%
	a.管理職(課長級以上)に占める女性の割合 b.リーダー職(主査以上)に占める女性の割合	b. 30%以上	b. 23.6% (R7.4.1)
(3)	時間外勤務の縮減	10%以下	11.4%
	年間360時間を超えて 時間外勤務を行う職員の割合	(本庁:14.0%) (出先機関:5.2%)	(本庁:16.0%) (出先機関:7.2%)
(4)	年次有給休暇の取得促進	16日	14.6日
	年次有給休暇の取得日数(取得率)	(80%)	(72.9%)

※消防局は、業務内容や現在の女性職員の割合を考慮し、(2)は対象外とし、別に目標を定める。

消防局の採用者に占める女性の比率 10%以上 (実績値:R7.4.1 0%)

◆主な取組事項

○子育て支援

- ・出産・子育てに関する制度等の周知、説明会の開催
- ・管理職への啓発、意識改革
- ・制度を利用しやすい環境の整備

○キャリア形成支援

- ・幅広い業務経験の提供
- ・キャリアアップ支援
- ・キャリアデザイン支援

○ワーク・ライフ・バランスの実現

- ・長時間勤務の縮減
- ・休暇の取得促進(年間5日以上)の年次休暇の確実な取得など)
- ・仕事と家庭の両立支援
- ・柔軟な働き方の推進
- ・業務の見直し・効率化