

平成 27 年 9 月に「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。）」が施行され、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、事業主としての行動計画の策定が義務付けられました。

名取市では、「名取市特定事業主行動計画」の第 4 期計画を令和 3 年 4 月に、第 5 期計画を令和 7 年 3 月に策定しました。子育てに関わる職員だけでなく、全職員がワークライフバランスのとれた職場環境となるように、職場をあげて支援しているところです。

女性活躍推進法第 19 条第 6 項において、毎年、取組の実施状況を公表することとされており、令和 6 年度における実施状況は次のとおりです。

1. 数値目標について

	令和 6 年度実績	数値目標（令和 6 年度まで）
女性消防吏員の採用	4 名	3 名以上
管理的地位への女性職員の登用	20.8%	15.0%以上
男性職員の育児休業取得率の向上	83.3%	30.0%以上

2. 取組状況について

○消防士の業務について、女性消防吏員からのメッセージ公表

- ・女性消防吏員が消防士の業務について、名取市のホームページ上でご案内しております。

○管理的地位への女性職員の登用

- ・多様な職務、ポストに積極的に女性管理職員を配置しました。

○育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ・産前休暇対象職員に対する諸制度説明時に、所属の上司に同席してもらい、諸制度に対する認識を共有してもらいました。
- ・会計年度任用職員による代替人員を確保しました。
- ・対象が男性職員の場合、本人や所属長に対し声掛けを行い、育児休業取得の促進を行いました。
- ・「男性職員の特休・育休等取得フォローシート」を作成しました。対象の男性職員と所属長がそのシートを活用して面談を行い、取得しない場合はその理由を記入するようにしております。