

下関市職員女性活躍と  
職員のワーク・ライフ・バランス推進のための行動計画

令和7年4月1日

下 関 市

## 【下関市特定事業主】

下関市長  
下関市教育委員会  
下関市議会議長  
下関市選挙管理委員会  
下関市代表監査委員  
下関市農業委員会  
下関市公平委員会  
下関市固定資産評価審査委員会  
下関市消防局長  
下関市上下水道事業管理者  
下関市ボートレース事業管理者

## 目次

I	計画策定にあたって .....	3
1	計画策定の趣旨・経緯 .....	3
2	計画期間.....	3
3	計画対象.....	3
4	計画の位置づけ .....	3
5	計画の推進体制 .....	3
6	職員アンケート .....	3
II	これまでの取組と目標の達成状況 .....	4
III	現状と課題.....	6
1	本市の現状 .....	6
2	本市の課題 .....	10
IV	計画期間における取組内容及び数値目標.....	12
1	取組内容.....	12
2	数値目標.....	13

## I 計画策定にあたって

### 1 計画策定の趣旨・経緯

本市では、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）に基づく特定事業主行動計画を平成27年3月に策定し、職員が仕事と生活の調和や仕事と子育ての両立を図ることができるよう、勤務環境の整備を図ってきました。また、平成28年3月には、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。）に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員がその個性と能力を十分活かすことができる職場環境の整備を推進してきました。

令和2年4月からは、相乗効果を高めるために2つの計画を整理・統合し、新たに令和6年度末までの5年間の計画期間とした「下関市職員女性活躍と職員のワーク・ライフ・バランス推進のための行動計画」（以下「行動計画」という。）を策定し、一体的に取組を進めてきました。

その後、令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」において、地方公務員に係る男性育児休業取得率の政府目標が引き上げられましたが、山口県においては、より一層男性職員の育児参加を推進するため、山口県知事及び県内全市町の首長による共同アピールが行われました。本市においてもこれらを受け、令和6年3月に男性職員の育児休業における取組及び目標値を追加しました。

今後も、多様な変化に対応できる豊かで活力ある社会や次代の社会を担う子供が健やかに育成される社会の実現のため、新たな「行動計画」を策定し、女性職員の活躍とワーク・ライフ・バランスを推進していく取組を継続していきます。

### 2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間の計画期間とします。

### 3 計画対象

任用の形態にかかわらず、すべての市職員を取組の対象としています。ただし、統計の連続性の観点から、データ集計は対象職員を限定して行う場合があります。

### 4 計画の位置づけ

女性活躍推進法第19条及び次世代育成法第19条の規定に基づく特定事業主行動計画として位置づけるものです。

### 5 計画の推進体制

女性の職業生活における活躍や次世代育成支援対策を強力かつ効果的に推進するため、行動計画の策定にあたっては下関市特定事業主行動計画策定・実施委員会の意見を聴取し、計画期間中は各取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。また、全市一体的な取組とするため、下関市特定事業主が連名で策定します。

### 6 職員アンケート

女性職員の活躍及びワーク・ライフ・バランスに対する職員の意識を把握し、実態を踏まえた取組を行うため、職員アンケートを実施しました。

調査期間 令和6年10月1日～令和6年10月31日

調査対象 令和6年9月1日時点で在籍している一般職の常勤職員 2,457人

回答率 43.1%（1,058人／2,457人）

調査結果 巻末に掲載

## Ⅱ これまでの取組と目標の達成状況

表 1

目 標	目標値	達成状況
1 採用者の女性割合	50%	39.2%
2 消防局：全消防吏員に対する女性割合 (令和8年度までに)	5%以上	1.3%
3 管理的地位にある職員に占める女性割合	13%以上	13.5%
4 女性職員の育児休業取得率 <sup>1</sup>	100%	118.5%
5 男性職員の育児休業取得率	5%以上	16.4%
6 男性職員の子育て目的の休暇 <sup>2</sup> の取得率	100%	90.6%
7 職員一人当たり時間外勤務1カ月平均時間数 (一般職員)	10時間以内	8.3時間
8 時間外勤務が年間360時間を超える職員数	4%以内	5.0%
9 年次有給休暇の平均取得日数 <sup>3</sup>	12日以上	13.1日
10 年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員割合	0%	10.6%

※達成状況のうち、目標1は令和6年度採用者の割合、目標2と目標3は令和6年4月1日時点の実績、その他の目標は令和5年度末時点の実績

### (1) 女性職員の登用等

市内の高校や大学で就職説明会を実施するとともに、東京事務所ややまぐち暮らし支援センター（東京・大阪・山口）を活用した職員募集の実施等、幅広い広報活動を行いました。その結果、「採用した職員に占める女性職員の割合」は、令和元年度では34.0%でしたが、令和5年度では39.2%にとどまりました。令和6年度からは、民間企業併願者でも受験し易い試験枠として「しものせきチャレンジ枠」の新設や、市外の高校、大学、専門学校で就職説明会を実施する等、幅広い採用の取組を拡大したことにより、女性職員の採用数は増えたものの、男性の採用割合が高い消防吏員の採用者数が例年より多いことから、全採用者の女性割合は微増となりました。

また、「管理的地位にある職員に占める女性割合」は目標値を下回っているものの、部長・部次長級職員に占める女性割合は3年前と比較して大幅に伸びており（表7）、全体としては女性職員の登用が進んでいるといえます。

### (2) 男性職員の育児参加

育児休業や男性職員の子育て目的の休暇の取得を促進するため、妊娠・出産・育児の休暇制度等を掲載したリーフレットや職員手帳を庁内の電子キャビネットに掲載する等して、職員へのわかりやすい制度周知に努めました。

<sup>1</sup> 取得者数には、令和5年度以前に育児休業が取得可能となった職員が、令和5年度に育児休業を取得した場合も含むため、取得率は100%を超える場合がある

<sup>2</sup> 子育て目的の休暇とは、妻の出産補助休暇と男性職員の育児参加のための休暇

<sup>3</sup> 年次有給休暇が20日以上付与された職員が対象

令和5年度における「女性職員の育児休業取得率」や「男性職員の育児休業取得率」は、それぞれ目標を達成しています。また、「男性職員の子育て目的の休暇の取得率」は、90.6%と目標値の100%には達していませんが、9割以上の職員が取得している状況にあります。

本市男性職員の育児参加については、概ね目標値を達成している状況にあります。令和6年3月からは、より一層男性職員の育児参加を促進するため、「妊娠・出産・育児の休暇制度等に関するリーフレット」の見直しや、新たに育児休業中の収入シミュレーションシートを庁内の電子キャビネットに掲載しました。また、職員が安心して育児休業を取得できるように、職員やその配偶者が妊娠した場合は、所属長に育休等プランシートを提出し、面談を実施することで、所属における情報の共有と育児休業中の円滑な業務体制の確保に努める取組を開始しました。

### (3) ワーク・ライフ・バランスの推進

行動計画の実施計画として「ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組」を策定するとともに、育児や介護等のライフステージに応じて多様な働き方ができる時差出勤や在宅勤務の制度を導入することで、ワーク・ライフ・バランスを推進しました。

計画期間中は、実施計画に基づき、推進リーダーや職場推進員の選定、ノー残業デーや全庁一斉退庁日の実施等により、組織的に時間外勤務の縮減や休暇取得の促進に取り組むことで、定時退庁しやすい職場環境の整備に努めました。

令和5年度における「職員一人当たり時間外勤務1カ月平均時間数」や「年次有給休暇の平均取得日数」は目標を上回っており、本市の取組は、期待される効果が一定程度あったといえます。一方で、目標を達成していない項目も複数あることから、時間外勤務の縮減や休暇取得の促進の取組をより一層進める必要があります。

これまでの取組の継続に加え、新たな取組を行うことにより、一定の成果は得られているものの、目標値の達成には至らなかった項目もあります。未達成の項目についてより効果的な手法を検討するとともに、すべての項目について目標値や取組の見直し、さらなる女性職員の活躍や仕事と家庭の両立を目指していくことが必要です。

### Ⅲ 現状と課題

#### 1 本市の現状

##### (1) 採用者に占める女性割合

表 2

令和 6 年度採用者

区分	職員数			女性職員の割合
	総数	女性	男性	
行政・技術職	29人	11人	18人	37.9%
消防職	20人	0人	20人	0.0%
専門職	21人	18人	3人	85.7%
現業職	4人	0人	4人	0.0%
合計	74人	29人	45人	39.2%

競争試験による新規採用を中心とした職員採用については、女性職員の採用者数は増えているものの、全体としては女性職員の割合は伸び悩んでいる状況にあります。

##### (2) 自己都合による退職者の割合

表 3

令和 5 年度退職者

性別	18～ 22歳	23～ 27歳	28～ 32歳	33～ 37歳	38～ 42歳	43～ 47歳	48～ 47歳	53～ 57歳	58歳 ～	合計
男性	2人 (3.9%)	6人 (11.8%)	1人 (2.0%)	4人 (7.8%)	3人 (5.9%)	4人 (7.8%)	2人 (3.9%)	3人 (5.9%)	3人 (5.9%)	28人 (54.9%)
女性	0人 (0.0%)	4人 (7.8%)	4人 (7.8%)	5人 (9.8%)	1人 (2.0%)	3人 (5.9%)	2人 (3.9%)	2人 (3.9%)	2人 (3.9%)	23人 (45.1%)
合計	2人 (3.9%)	10人 (19.6%)	5人 (9.8%)	9人 (17.6%)	4人 (7.8%)	7人 (13.7%)	4人 (7.8%)	5人 (9.8%)	5人 (9.8%)	51人 (100%)

※上段は人数、下段の（ ）は割合

※任期付職員、特別職職員、再任用職員等を除く

※割合は、小数点第2位を四捨五入しているため、合計しても100とならない場合がある

自己都合による退職者に占める割合は、男性職員が女性職員を上回っている状況です。また、年齢区分別に比較した場合、性別問わず20代半ば、30代半ば、40代半ばの退職者が多い傾向にあります。

##### (3) 職員一人当たりの各月の時間外勤務時間数

表 4

令和 5 年度

4月	5月	6月	7月	8月	9月
16.2時間	7.2時間	5.8時間	9.8時間	5.3時間	8.0時間
10月	11月	12月	1月	2月	3月
7.8時間	7.6時間	5.9時間	6.9時間	8.6時間	10.5時間

(4) 長時間勤務を行った職員

ア 月45時間を超える時間外勤務をした職員数

表5

令和5年度

4月	5月	6月	7月	8月	9月
219人	52人	36人	101人	30人	53人
10月	11月	12月	1月	2月	3月
86人	64人	50人	67人	85人	118人

イ 年360時間を超える時間外勤務をした職員数

115人(5.0%)

令和5年度における時間外勤務時間を、月別に職員一人当たりの平均時間数で見ると、4月が新型コロナウイルス関連業務の影響で最も多くなっています。また、時間外勤務は、年度末に向けて増える傾向にあり、月45時間を超える時間外勤務を行った職員数も、同様の傾向にあります。

(5) 管理的地位に占める女性職員の割合

表6

令和6年4月1日時点

総職員数	女性職員数	男性職員数	女性職員の割合
244人	33人	211人	13.5%

※管理的地位にある職員とは、表7の部長・部次長級と課長級の職員

(6) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

表7

令和6年4月1日時点

役職	職員数			女性職員の割合	3年前と比較した伸び率 <sup>4</sup>
	総数	女性	男性		
部長・部次長級	98人	7人	91人	7.1%	115.2%
課長級	146人	26人	120人	17.8%	85.4%
課長補佐級(困難)	90人	26人	64人	28.9%	12.5%
課長補佐級	255人	57人	198人	22.4%	△29.3%
係長相当級	996人	341人	655人	34.2%	0.0%
主任級以下	866人	329人	537人	38.0%	3.3%
合計	2,451人	786人	1,665人	32.1%	0.6%

管理的地位に占める女性職員の割合は、令和3年4月1日時点で7.2%でしたが、令和6年4月1日時点では13.5%となり、着実に増加しています。各役職段階にある職員に占める女性職員の割合を3年前と比較した伸び率では、特に、部長・部次長級で大幅な増加となっています。一方で、課長補佐級で大幅に減少していますが、これは、令和3年4月1日実施した昇任及び異動は骨格人事であり、課長補佐級以下の昇任及び異動は同年7月1日に実施したことによる影響が主な理由です。

<sup>4</sup> 令和3年4月1日時点との比較

(7) 育児休業の取得状況

ア 育児休業取得率

表 8

令和 5 年度

区分	女性職員			男性職員		
	対象者数	取得人数	取得率	対象者数	取得人数	取得率
行政・技術職	11人	13人	118.2%	33人	10人	30.3%
消防職	0人	0人	—	29人	0人	0.0%
専門職	16人	18人	112.5%	3人	1人	33.3%
現業職	0人	1人	100.0%	2人	0人	0.0%
合計	27人	32人	118.5%	67人	11人	16.4%

※取得者数には、令和5年度以前に育児休業が取得可能となった職員が、令和5年度に育児休業を取得した場合も含むため、取得率は100%を超える場合がある

イ 取得期間の分布状況

表 9

令和 5 年度

区分	女性職員		男性職員	
	取得人数	割合	取得人数	割合
1月以下	0人	—	4人	36.4%
1月超3月以下	1人	3.1%	2人	18.2%
3月超6月以下	3人	9.4%	3人	27.3%
6月超	28人	87.5%	2人	18.2%

※割合は、小数点第2位を四捨五入しているため、合計しても100とならない場合がある

育児休業取得率については、女性職員では取得可能者の全員が育児休業を取得していますが、男性職員では16.4%と目標は達成しているものの、取得率が低い状況にあります。また、育児休業を取得した女性職員の8割以上が、6月以上の育児休業を取得しているのに対し、男性職員では18%に留まっています。

(8) 男性職員の子育て目的の休暇取得状況

ア 妻の出産補助休暇及び育児参加のための休暇取得率

表 10

令和 5 年度

区分	対象者数	取得人数	取得率	平均取得日数
行政・技術職	30人	25人	83.3%	6.7日
消防職	29人	29人	100.0%	6.0日
専門職	3人	2人	66.7%	2.4日
現業職	2人	2人	100.0%	8.0日
合計	64人	58人	90.6%	6.3日

イ 各休暇の合計取得日数の分布状況

表 11

令和5年度

区分	妻の出産補助休暇 (上限3日)	育児参加のための休暇 (上限5日)
取得せず	11人	13人
1日未満	1人	0人
1日以上2日未満	0人	5人
2日以上3日未満	9人	4人
3日以上4日未満	43人	2人
4日以上5日未満		7人
5日		33人

※各休暇とも時間単位での取得が可能

※妻の出産補助休暇の3日以上4日未満の人数は、上限日数の3日を取得した職員数

男性職員の子育て目的の休暇取得率は、全体では90.6%ですが、消防職及び現業職では100%を達成しており、職種によって取得率に差が見られます。

(9) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

下関市ハラスメント取扱基準を定め、庁内掲示板に掲載している他、ハラスメントに対する理解を深めるためのリーフレットを作成し、職員に周知しています。

(10) 年次有給休暇の取得状況

表 12

令和5年度

取得率	平均取得日数	取得日数が12日以上 の職員割合	取得日数が5日未満 の職員割合
97.4%	13.1日	54.0%	10.6%

※取得率は、年次有給休暇が20日以上付与された職員のうち年次有給休暇を取得した職員の割合

令和5年度における職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数は13.1日、年次有給休暇を12日以上取得した職員の割合は、54.0%に留まりました。

## 2 本市の課題

### (1) 女性職員の登用

#### ア 女性活躍の意義

多様な人材の活用は、公務部門に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すこと等を通じて、政策の質と公務部門のサービスを向上させるとされています。また、近年は、女性活躍を要因の一つとして職業を選択する傾向が強くなっています。このような観点から、本市における行政サービスの向上の質や優秀な人材確保のため、女性の活躍を推進しています。

#### イ 本市の現状

本市における管理的地位に占める女性職員の割合は、令和5年4月1日時点で12.1%（表6）となっています。

また、職員アンケートの昇任に関する設問では、女性職員の72.6%が「昇任したいと思わない」又は「どちらかといえば昇任したいと思わない」と回答し、管理職に関する設問では、女性職員の82.4%が「管理職になりたくない」と回答しています。

昇任や管理職になることを望まない理由としては、「自分には能力がない」、「仕事と家庭の両立が困難になる」、「昇任する（管理職になる）メリットがない又は低い」が多く挙げられています。

本市では、多くの女性職員が昇任や管理職になることを希望していない状況にあり、女性職員が抱える、自身の能力に対する不安や両立に対する不安を解消する取組や昇進意欲が高まる取組の継続が必要です。

#### ウ 取組の方針

女性職員が、上位の職に昇進しても自信を持って職務に取り組むために、採用後、早い段階で様々な職場経験を積むことで能力開発の機会を得るとともに、昇進意欲を継続するため、仕事のやりがいや働きやすさを実感できる職場環境を整備します。

### (2) 男性職員の育児参加意識の醸成

#### ア 男性職員の育児参加の意義

男性が主体的に育児や家事に取り組むことで、家族の絆が深まることが期待されます。また、男性職員の育児参加が当たり前の職場風土の醸成は、休暇の取得促進や、仕事へのエンゲージメントの向上も期待されます。

子育てを希望する男性や共働きを希望する女性が年々増加していることから、優秀な人材確保につながることに加え、女性活躍を推進していくためにも、男性職員の育児参加意識の醸成に努めています。

#### イ 本市の現状

本市男性職員の育児休業取得率は、令和5年度実績で16.4%（表8）と、地方公共団体における全男性職員の育児休業取得率である31.8%（令和4年度実績）に比べて、低水準となっています。

また、職員アンケートの子供が生まれたときに育児休業を取得しなかった理由に関する設問では、「配偶者等が育児をしているため、自分が育児休業を取得する必要性を感じなかった」（36.9%）、「取得したかったが、業務多忙によりあきらめ

た」(27.5%)、「取得したかったが、取得しづらい職場の雰囲気があり、あきらめた」(21.5%)の順で回答が多くありました。

希望する職員が、育児休業を取得しやすい職場環境を整備する必要があるとともに、配偶者等が育児休業をする場合でも、主体的に子育てを行う意識の醸成に努めていく必要があります。

#### ウ 取組の方針

男性の育児参加は、職員本人やその家族だけでなく、職場においても業務の見直しや休暇を取得しやすい雰囲気の促進等のメリットがあり、女性活躍の促進に係る観点からも極めて重要で、職場や社会にとって意義深いものであるとの理解を深める取組を行います。

### (3) 職員のワーク・ライフ・バランス

#### ア ワーク・ライフ・バランス推進の意義

健康で豊かな生活のための時間の確保や育児や介護等のライフステージに応じた多様な働き方の選択により、男性の家庭生活の参画や女性活躍等を推進し、持続可能な社会の実現につながるとされています。これらを踏まえ、よりよい行政サービスの基盤となるワーク・ライフ・バランスを推進しています。

#### イ 本市の現状

職員アンケートで、ワーク・ライフ・バランスに対する考え方を調査したところ、「仕事も仕事以外の生活も同程度に大切」の回答が最多で、67.1%でした。一方、自身のワーク・ライフ・バランスに満足していない職員は34.8%に上り、前回の職員アンケート<sup>5</sup>の同じ設問に対する回答(40.5%)より減少していますが、依然として多くの職員が満足していない状況にあります。

また、満足していない理由としては、「時間外勤務が多い」(33.0%)や「休暇がとりづらい」(33.0%)が多く挙げられています。

職員が、ワーク・ライフ・バランスを図れていると実感するためには、時間外勤務の縮減と休暇の取得促進が重要な課題であり、さらなる働き方改革の取組が不可欠です。

#### ウ 取組の方針

すべての職員が仕事に対する高い意欲を持ち続け、また、時間的制約のある職員が家庭生活と仕事を両立するために、長時間労働の是正や休暇の取得促進等について、市全体として働き方改革を強力に推進していきます。

---

<sup>5</sup> 前回は、令和2年3月に実施

## IV 計画期間における取組内容及び数値目標

### 1 取組内容

(1) 性別にかかわらず人材育成の強化と女性職員の積極的な登用

- ・幅広い職員募集の実施

採用イベントの実施や職員募集の広報の方法について見直しを行います。

- ・能力向上の機会付与

キャリアアップや職務に関するスキル向上のための研修等を実施します。

- ・多様な職務経験を持つ職員の育成

初期キャリアの段階から、多様な職務機会を付与する人員配置を行います。

(2) 男性の育児参加が当たり前となる職場風土の醸成

- ・男性職員の育児休業や子育て目的の休暇の取得促進

妊娠・出産・育児の休暇制度等に関するリーフレット等を活用し、全職員に対して制度等の周知を行います。

収入シミュレーションシートの活用により、収入の変化を明確化するとともに、育児休業手当金等の経済的な支援制度について理解を図ります。

- ・所属のサポート体制の構築

育休等プランシートを作成し、所属長との面談を実施することで、育児休業中の円滑な業務体制を確保します。

- ・所属長等への意識啓発

全職員への意識浸透を図るため、機会を捉え、所属長に男性の育児参加が当たり前である意識の啓発を行います。

(3) 労働生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの推進

- ・時間外勤務縮減

常に、より効率的な働き方を追求するよう、職員の意識改革を進めます。

業務改善、業務簡素化に積極的に取り組む職場風土を醸成します。

- ・年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の計画的な取得や連続取得の促進を図ります。

- ・時間的制約のある職員の多様な働き方への対応

時差出勤や在宅勤務の実施、テレワーク環境の整備等により、育児や介護等の各家庭の事情に対応します。

- ・職員の健康保持

タイムカードによる勤怠管理の実施や時差出勤等の活用により、職員の健康保持を図ります。

- ・推進体制の見直し

新たな実施計画の策定にあたり、ノー残業デーや全庁一斉退庁日等のワーク・ライフ・バランス推進体制の見直しを行います。

## 2 数値目標

表 13

目 標	目標値	基準値(実績)	達成期限
1 採用者の女性割合	50%	39.2%	毎年度
2 全消防吏員に対する女性割合	5%以上	1.3%	令和8年度
3 管理的地位にある職員に占める女性割合	18%以上	13.5%	令和11年度
4 女性職員の育児休業取得率	100%	100%	毎年度
5 男性職員の2週間以上の育児休業取得率	100%	16.4%	毎年度
6 男性職員の子の出生後1年までの1か月超の育児関連休暇等 <sup>6</sup> の取得率	100%		毎年度
7 男性職員の子育て目的の休暇 <sup>7</sup> の取得率	100%	90.6%	毎年度
8 職員一人当たり時間外勤務1カ月平均時間数(一般職員)	8時間以内	8.3時間	令和11年度
9 時間外勤務が年間360時間を超える職員数	4%以内	5.0%	令和11年度
10 年次有給休暇の平均取得日数 <sup>8</sup>	12日以上	13.1日	令和11年度
11 年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員割合	0%	10.6%	令和11年度

※基準値のうち、目標1は令和6年度採用者の割合、目標2と目標3は令和6年4月1日時点の実績、その他の目標は令和5年度末時点の実績

<sup>6</sup> 育児関連休暇等とは、育児休業、妻の出産補助休暇、男性職員の育児参加のための休暇、子の看護等休暇等

<sup>7</sup> 子育て目的の休暇とは、妻の出産補助休暇、男性職員の育児参加のための休暇

<sup>8</sup> 年次有給休暇が20日以上付与された職員が対象