



広島市職員の女性活躍・子育て支援推進プラン



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び
次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画

令和3年3月策定

令和6年4月改定

広 島 市

目 次

	ページ
第1 総則	
1 計画の趣旨	1
2 計画期間	2
3 対象職員	2
4 計画の推進	2
第2 現状及び課題	
1 女性職員の活躍推進	3
(1) 職員の採用	3
(2) 職員の育成・登用	5
2 子育て支援	8
3 仕事と家庭生活の両立	10
(1) 継続就業の状況	10
(2) 超過勤務等の状況	11
(3) 柔軟な働き方の状況	13
(4) ハラスメント対策の整備状況	13
第3 具体的取組及び目標	
1 女性職員の活躍推進	14
(1) 女性職員の採用拡大	14
(2) 女性職員の育成・登用	15
2 子育て支援	17
(1) 子育て支援に関する制度・取組の周知	17
(2) 妊娠中・出産後の女性職員に対する支援	17
(3) 男性職員が子育てをしやすい環境の整備	18
(4) 子育てをする職員に対する職場の支援	19
3 仕事と家庭生活の両立	20
(1) 超過勤務の縮減及び休暇取得の促進	20
(2) 柔軟な働き方の推進	21
(3) 職場風土の改革	22
(4) その他の環境整備	22

広島市職員の女性活躍・子育て支援推進プラン

〔女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画〕

広島市長
広島市議会議長
広島市教育委員会
広島市選挙管理委員会
広島市人事委員会
広島市代表監査委員
広島市農業委員会
広島市消防長
広島市水道事業管理者

第1 総則

1 計画の趣旨

本市においては、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、子育てをする職員の仕事と子育ての両立が図られるよう、次世代育成支援対策の内容やその実施により達成しようとする目標等を定めた「広島市職員子育て支援プラン」を平成17年に策定しました。

また、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）に基づき、女性職員が働きやすく、働きがいをもってますます活躍できるような環境づくりに向けて、採用から登用に至るあらゆる段階において実施する取組の内容やその実施により達成しようとする目標等を定めた「広島市女性職員活躍推進プラン」を平成28年に策定しました。

令和3年3月をもって、現行の「広島市職員子育て支援プラン」と「広島市女性職員活躍推進プラン」の計画期間が満了することから、計画の改定に合わせて、その趣旨や取組内容において相互に密接な関係がある両プランを統合することとし、女性職員はもとより全ての職員が働きがいをもって生き生きと活躍できるよう、女性活躍、子育て支援及び仕事と家庭生活の両立に向けた取組を一体的に推進します。

<本市特定事業主行動計画の策定経緯>

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画 (平成28年4月1日～)	広島市女性職員活躍推進プラン			広島市職員の女性活躍・子育て支援推進プラン R3～R7
	第1期 H28～R2			
次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画 (平成17年4月1日～)	広島市職員子育て支援プラン			
	第1期 H17～H21	第2期 H22～H26	第3期 H27～R2	

2 計画期間

この計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

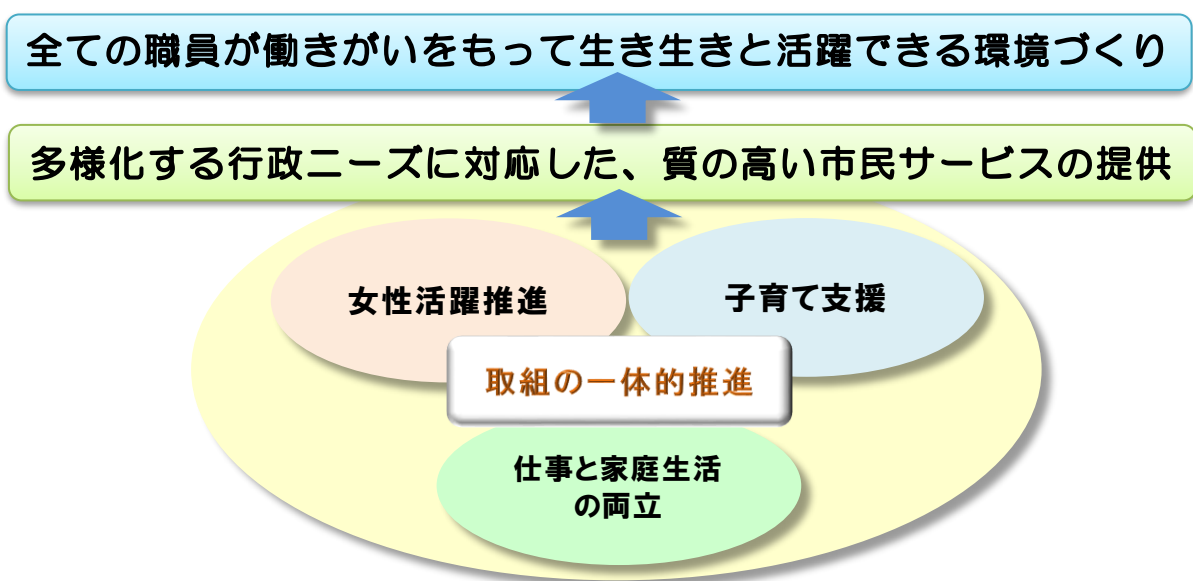
3 対象職員

この計画は、市長事務部局、議会事務局、教育委員会、市選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、消防局及び水道局に所属する職員（学校の教職員を除く。）を対象とするものです。

4 計画の推進

この計画は、対象職員の各任命権者が連携し、女性活躍、子育て支援、仕事と家庭生活の両立に向けた取組を一体的に推進します。こうした取組は、第6次広島市基本計画（令和2年6月策定）の第4章第1節第2項「男女が共に活躍できる社会の実現」及びSDGs※1の目標の達成にも寄与するものです。

また、計画の実施状況や社会経済情勢の変化等を踏まえ、必要に応じ、内容の見直しを行います。



《達成を目指すSDGs》



※1 持続可能な開発目標（SDGs:Sustainable Development Goals）は、平成27年の国連サミットで採択された「誰一人取り残さない」持続可能でよりよい社会の実現を目指す世界共通の目標。17ゴールと169ターゲットから構成されており、経済や社会、環境などの広範な課題に対して、全ての国々の取組目標を定めている。

第2 現状及び課題

1 女性職員の活躍推進

(1) 職員の採用^{※2}

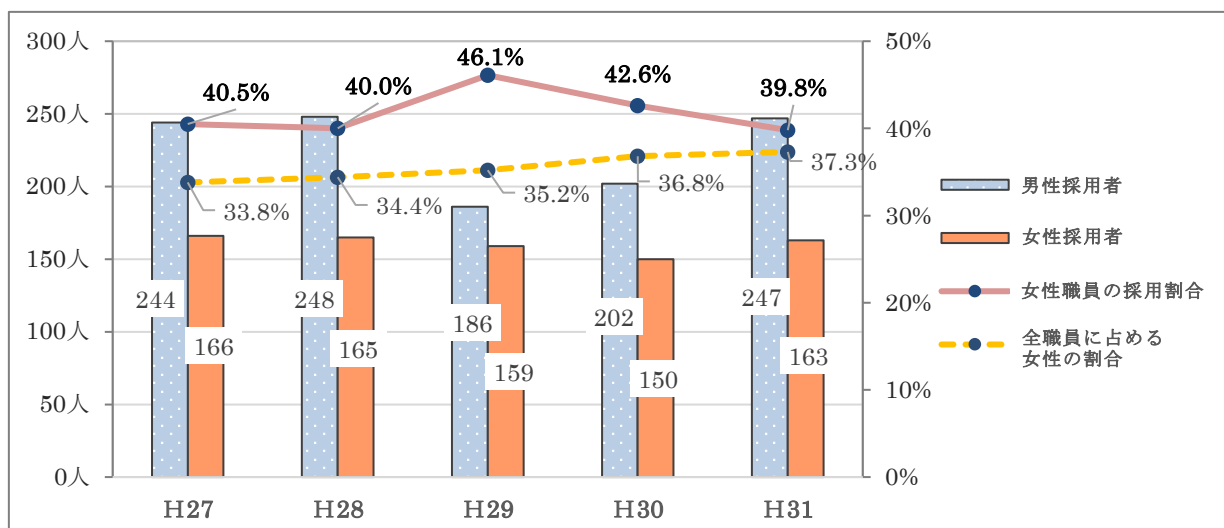
【現状】

項目	割合
採用した職員に占める女性職員 ^{※3} の割合	39.8% (平成31年度)
採用した職員に占める女性職員の割合(消防職)	5.0% (平成28年度から平成31年度の合計 ^{※4})

- 採用した職員に占める女性職員の割合は、過去5年間おおむね40%代で推移しており、各年度(4月1日時点)とも、全職員に占める女性の割合を大きく上回っています。

【過去5年間の男女別採用者数及び女性職員の採用割合】

<表1>



- 職種別の採用状況(表2)を見ると、女性職員の割合が「心理」、「保健師」、「医療技術職」、「保育士」(いずれも100%)、「化学、獣医師、薬剤師等」(63.6%)で50%を超えています。また、「一般行政、社会福祉」(45.3%)は、平成26年度(39.9%)よりも女性職員の割合が高くなっています。

一方、技術職のうち、「土木、造園」(10.0%)、「建築」(18.7%)、「電気、機械」(0.0%)等は、依然として低い割合にとどまっています。また、「消防」

※2 人事委員会が実施する職員採用試験による採用に限る。

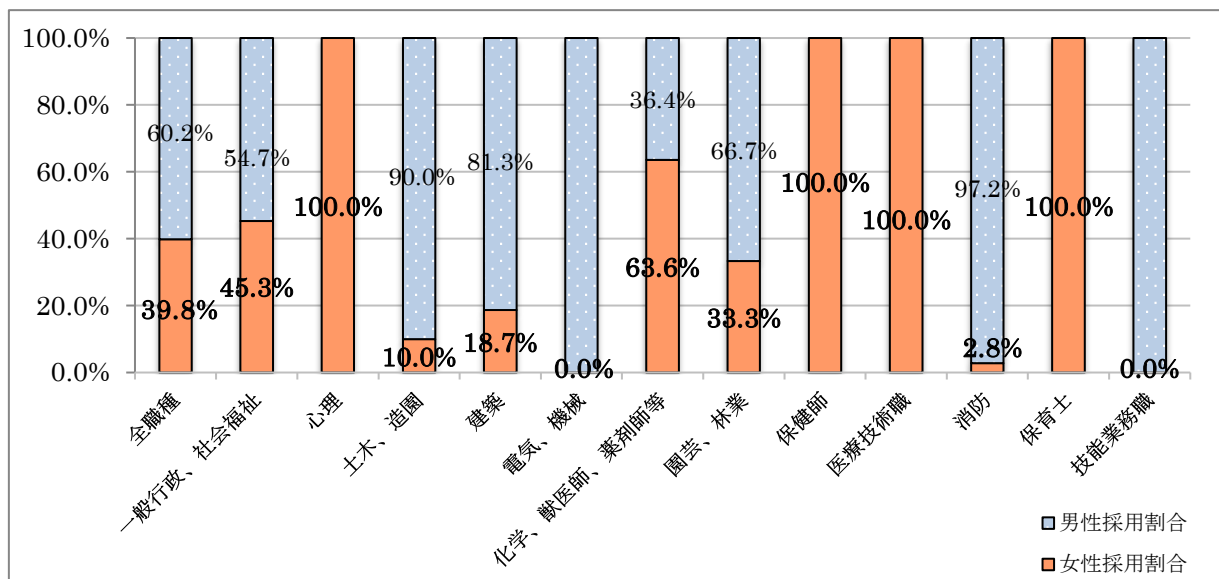
※3 【現状】及び【目標】に掲げる女性職員に係る数値は、学校の教員を除く。

※4 平成28年度から平成31年度までの間に採用した消防吏員の人数(合計)に対する同期間で用いた女性の消防吏員の人数(合計)の割合である。

の女性職員の割合は、平成 28 年度から平成 31 年度までの 4 年間の合計では 5.0%となっていますが、直近の平成 31 年度は 2.8%と低い状況です。

【職種別の採用状況（平成 31 年度）】

〈表 2〉



- 消防職については、国が全国の消防吏員に占める女性消防吏員の割合を令和 8 年度当初までに 5%に引き上げることを目標に掲げ、地方公共団体に対して、女性消防吏員の計画的な増員の確保を図るよう要請しています※5（本市の消防吏員に占める女性消防吏員の割合：4.1%（令和 2 年 4 月 1 日現在））。

【課題】

- 引き続き、公務に期待される能力を有する女性を採用できるよう、採用試験の女性受験者の拡大に努める必要があります。
- 特に、女性の採用割合が低い技術職や消防職について、女性受験者の拡大を図る必要があります。

※5 「消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組の推進について」（平成 27 年 7 月 29 日消防庁次長通知）

(2) 職員の育成・登用

【現状】

- 管理職職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

項目	割合
管理職職員に占める女性職員の割合	13.6%

- 各役職段階における女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

一般職員	係長級	課長補佐級	課長級	部長級	局長級
43.5%	36.1%	26.1%	13.8%	11.9%	20.0%

- 管理職職員に占める女性職員の割合は、令和2年4月1日現在で13.6%と、過去5年間で3.2ポイント増加しており、特に、局長級・部長級における女性職員の割合が大きく増加しています。
- また、消防局において平成31年度に初めて女性職員が管理職に登用されるなど、女性管理職の職域の拡大も進んでいます。
- さらに、管理職職員に課長補佐級や係長級の職員を加えた役付職員に占める女性職員の割合は、令和2年度で28.8%と、過去5年間で5.5ポイント増加しており、次世代の育成も着実に進んできています。

【過去5年間の役職別職員数（各年度4月1日時点）】

<表3>

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度
局長級	29 (2)	29 (2)	29 (4)	30 (5)	30 (6)
部長級	144 (11)	143 (16)	141 (19)	139 (17)	143 (17)
課長級	480 (55)	462 (52)	459 (51)	456 (56)	458 (63)
管理職計 【女性割合%】	653 (68) 【10.4】	634 (70) 【11.0】	629 (74) 【11.8】	625 (78) 【12.5】	631 (86) 【13.6】
課長補佐級	1,277 (247)	1,260 (260)	1,155 (272)	1,135 (290)	1,128 (294)
係長級	1,909 (580)	1,891 (631)	1,826 (624)	1,769 (623)	1,736 (626)
役付職員計 【女性割合%】	3,839 (895) 【23.3】	3,725 (961) 【25.8】	3,610 (970) 【26.9】	3,529 (991) 【28.1】	3,495 (1,006) 【28.8】

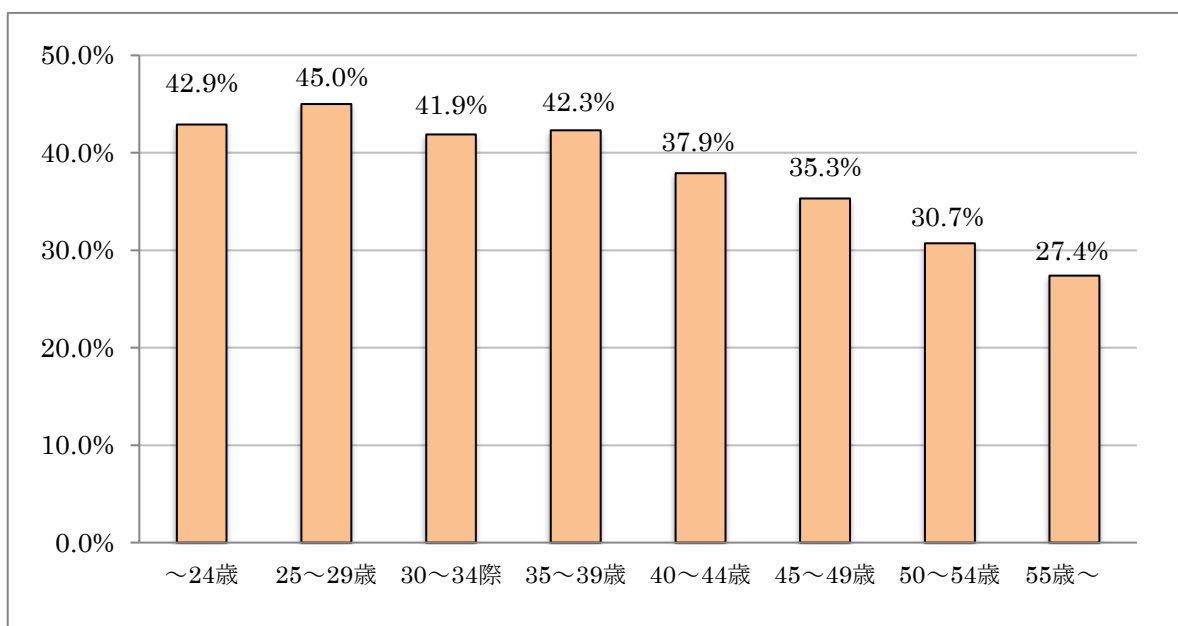
※括弧内は女性職員で内数

(単位：人)

- 各年齢層の職員に占める女性職員の割合（表4）を見ると、管理職職員が多い50歳以上の職員に占める女性の割合は、50歳から54歳までが30.7%、55歳以上が27.4%であるのに対して、今後管理職への昇任時期を迎える40歳代の職員に占める女性の割合は、40歳から44歳までが37.9%、45歳から49歳までが35.3%と高くなっています。

また、近年、女性の採用割合はおおむね40%代で推移していることから、今後も管理職への昇任時期を迎える女性職員は増加することが見込まれます。

【各年齢層の職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）】 <表4>



- 「ロールモデルとなる女性職員との交流会」^{※6}の令和2年度の参加者アンケートでは、ほとんどの女性職員は「定年まで働くつもりである」（88%）と回答しています。また、管理職に就くことについて、「どちらとも言えない」（75%）との回答が最も多く、次いで「管理職に就きたくない」（25%）との回答が多くなっています。管理職に就きたくない理由としては「能力・体力に自信がない」（75%）、「管理職に魅力を感じない」（25%）との回答が多くなっています。
- このほか、同交流会を通じて、女性職員からは次のような意見・提案がありました。
 - ・ 研修等により自身のキャリアについて考える機会を継続的に設ける必要がある。

※6 女性職員（課長補佐級）を対象として、同様の境遇を経験してきたロールモデルとなる先輩女性職員との交流の場を設け、モデル職員による自身のキャリアパス、経験談等の紹介や将来のキャリア等についての相談を行うことで、その意欲向上を図る。

- 若い時から重要な仕事を任せて、経験を積ませるべきである。
- 男女を問わず素晴らしい能力を持っている職員には、活躍の場を与えるべきである。
- 女性職員全体の仕事に対する意識を向上させる必要がある。
- 育児や介護に関する休暇制度の充実や勤務時間の柔軟化など、女性の働きやすい職場環境を整備する必要がある。
- 女性活躍の実現には、職場や社会全体で長時間勤務などの働き方を見直す必要がある。
- 男性の管理職を対象とした研修を開催するなど、男性職員の意識改革が必要である。
- 管理職は男性のものという意識がまだあると思うので、職員全体の意識改革が必要である。



平成 31 年度ロールモデルとなる女性職員との交流会

【課題】

- 男女の区別なく管理職にふさわしい能力を有する者を登用するため、出産や育児等により長期間職場を離れることのある女性職員については、中長期的な視点に立って、引き続き、計画的な育成に取り組む必要があります。
- 女性職員の管理職への昇任意欲を高める必要があります。
- 性別による固定化された役割分担意識を変えていく必要があります。

2 子育て支援

【現状】

- 男性職員の出産補助休暇^{※7}取得率

項目	平成31年度
取得率	94.8%

- 男性職員の育児休業取得率^{※8}

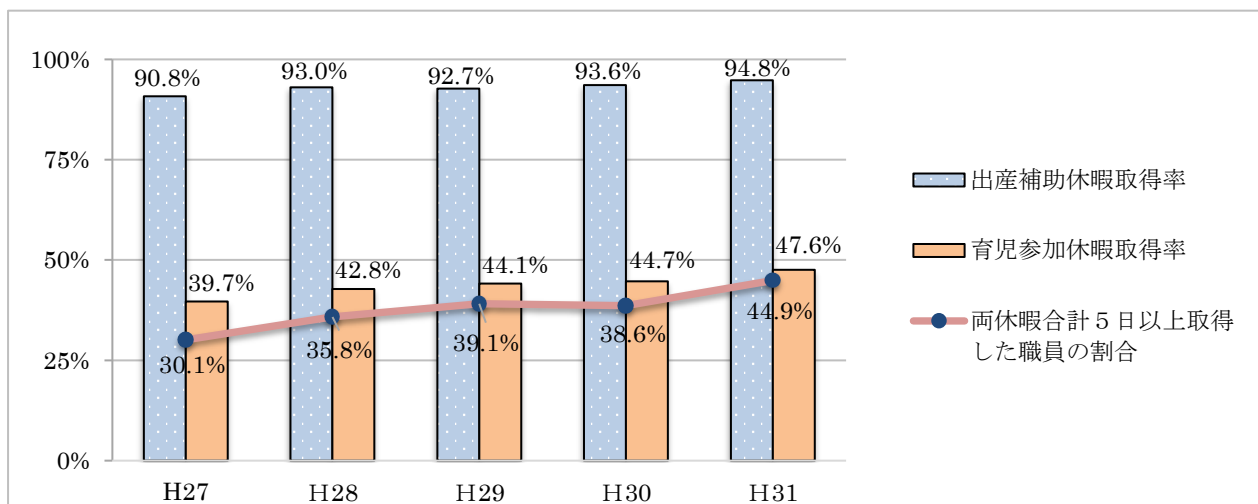
項目	平成31年度
取得率	10.1%

- 男性職員の出産補助休暇については、全員取得を目標に取り組み、取得率は90%以上で推移しています。

一方で、男性職員の育児参加休暇^{※9}の取得率は、47.6%（平成31年度）にとどまっています。また、男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得日数分布状況については、両休暇を合わせて5日以上取得した男性職員の割合は、44.9%（平成31年度）となっています。

【過去5年間の男性職員の出産補助休暇等取得状況】

＜表5＞



【男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得日数分布状況（平成31年度）】

＜表6＞

1日未満	1日以上 2日未満	2日以上 3日未満	3日以上 4日未満	4日以上 5日未満	5日以上
3.7%	4.1%	16.9%	15.7%	14.6%	44.9%

※7 男性職員が配偶者の出産に伴う入退院の付添等を行う場合の休暇：第1子3日以内、第2子以降5日以内（ただし、1週間以上連続して休む場合は7日以内）

※8 当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数に対する同年度中の新規取得者数の割合

※9 男性職員が生後8週間以内の子等の世話をする場合の休暇：5日以内

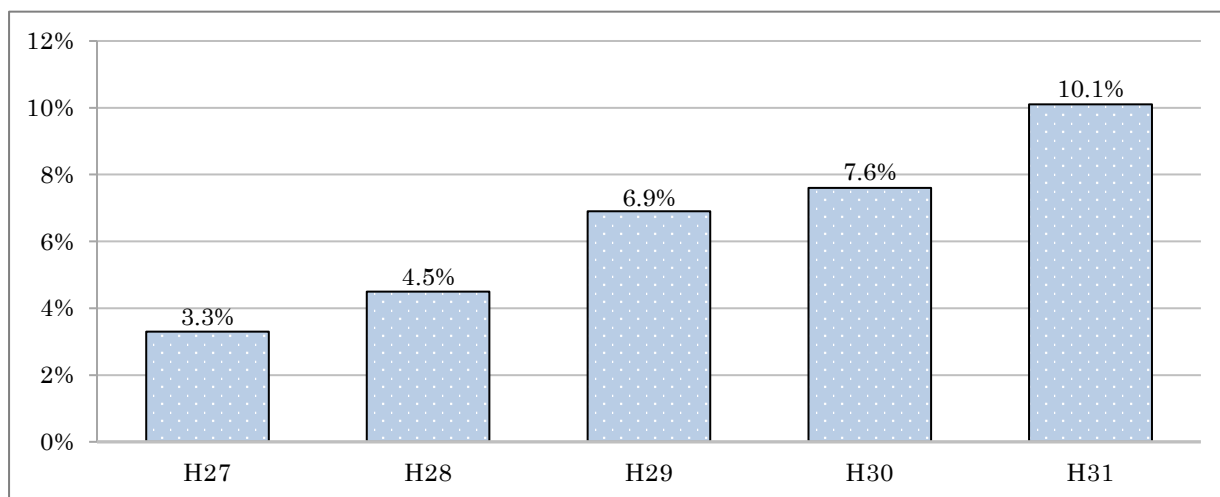
○ 平成31年度の育児休業の取得状況については、女性職員は対象者全員が育児休業を取得しています。一方、男性職員については、意識啓発や制度の周知等に継続的に取り組んだ結果、育児休業取得率は10.1%（平成31年度）と着実に向上しています。

なお、消防局などの交替制勤務職場では、職員が休む場合には必ず他の職員が代わりに勤務しなければならず、代替要員の確保が困難なことが、育児休業取得が進まない要因の一つになっています。

○ また、平成31年度の男女別の育児休業取得期間の分布状況（表8）を見ると、男性職員の約9割が6か月以下の期間で育児休業を取得しており、女性職員に比べて取得期間が短い状況になっています。

【過去5年間の男性職員の育児休業取得率】

＜表7＞



【男女別の育児休業取得期間の分布状況（平成31年度）】

＜表8＞

期間	1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超
男性職員	44.4%	29.6%	18.5%	3.7%	0%	3.7%	0%
女性職員	0%	0%	1.0%	3.0%	21.6%	36.7%	37.7%

【課題】

- 男性職員の育児参加を進めるため、男性職員の出産補助休暇、育児参加休暇及び育児休業の一層の取得促進に向けて、意識醸成や職場環境整備に取り組む必要があります。

3 仕事と家庭生活の両立

(1) 継続就業の状況

【現状】

- 平均継続勤務年月数^{※10}（令和2年4月1日現在）

男性職員	女性職員
17年7月	14年5月

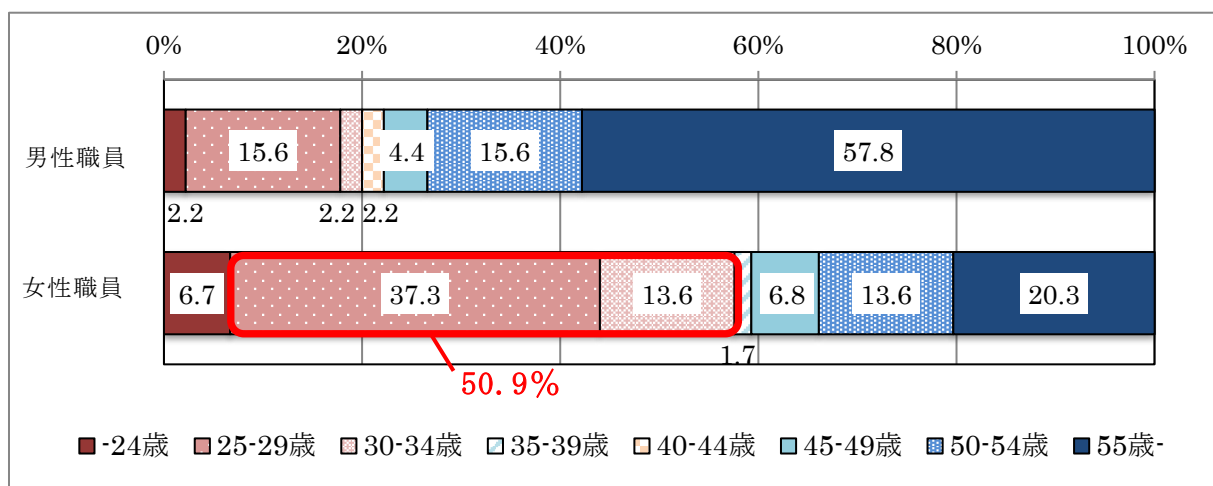
- 離職率^{※11}（平成31年度）

男性職員	女性職員
0.8%	1.8%

- 平均継続勤務年月数は、男性職員が女性職員に比べて約3年長くなっており、平成27年度に比べてその差が約2年縮まっています。
- 離職率は、女性職員が男性職員に比べて1ポイント高くなっており、平成26年度に比べてその差が0.7ポイント大きくなっています。
- また、中途退職者の年代別（5歳ごと）の割合（表9）を見ると、男性職員は55歳以上が57.8%であるのに対し、女性職員は25歳から34歳までの年代が50.9%となっており、結婚・出産を迎える人が多い年代で女性職員が離職する割合は依然として高くなっています。

【中途退職者の年代別（5歳ごと）職員割合（平成31年度）】

<表9>



※10 令和2年4月1日現在に在職する各職員の継続勤務年月数の合計を同日現在の職員数で除した年月数

※11 平成31年4月1日現在の職員数に対する平成31年度中の退職者数（定年退職を除く。）の割合

- 「ロールモデルとなる女性職員との交流会」の平成 28 年度以降の参加者アンケートにおいて、女性が働き続けるために必要な支援としては、「職場の上司・同僚に、女性が働くことやキャリアアップについて理解・配慮があること」（25%）との回答が最も多く、次いで「育児・介護等を行う職員に対する配属先・勤務場所についての配慮」（22%）、「長時間勤務の見直し、勤務時間の柔軟化」（18%）との回答が多くなっています。
- このほか、次のような意見・提案がありました。
 - ・ 出勤しなくても自宅で仕事ができるような勤務形態があればよい。
 - ・ 育児や介護等に関する制度を充実させることも重要だが、それをフォローする周りの職員に目を向けた取組が必要である。
 - ・ 育児や介護等を行う職員の周りの職員に負担を増やさずに済むような人事配置が必要である。

【課題】

- 引き続き、継続就業及び仕事と家庭生活の両立ができる仕組みを整備する必要があります。

(2) 超過勤務等の状況

【現状】

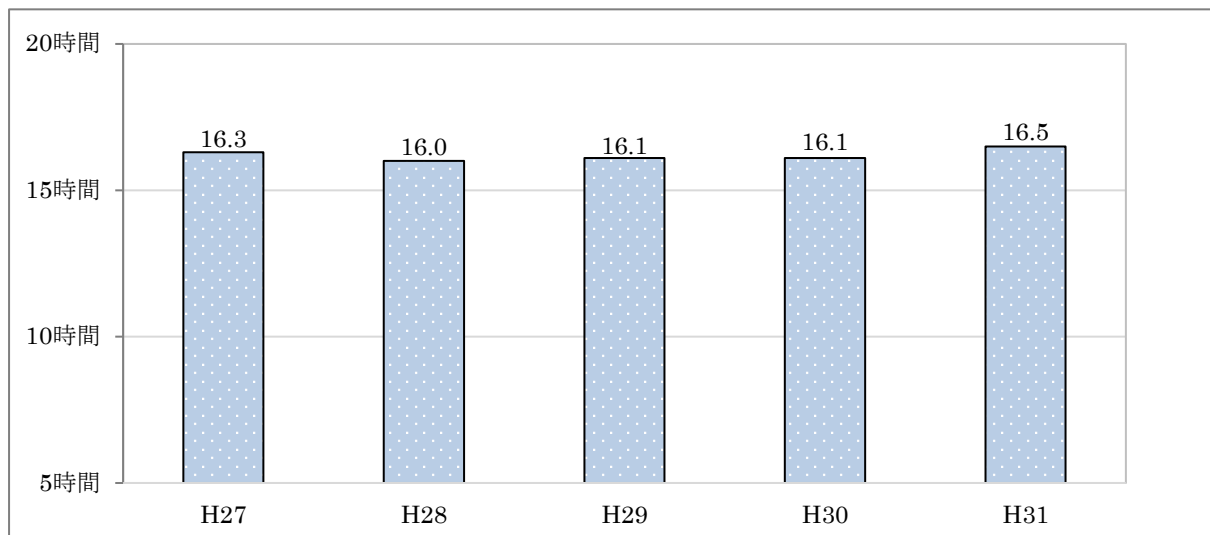
項目	平成 31 年度
超過勤務（時間外勤務及び休日勤務） 時間数（月平均）	16.5 時間
年次有給休暇取得日数（年平均）	11.9 日

- 平成 31 年度の月平均の超過勤務時間数は 16.5 時間、年平均の年次有給休暇の取得日数は 11.9 日となっています。いずれも過去 5 年間横ばいで、超過勤務の解消や休暇取得は進んでいない状況です。
- 働き方改革関連法^{※12} 施行などによる時間外労働の上限規制や年次有給休暇の確実な取得など、官民を問わず働き方改革が進められており、本市においても職員の健康確保や仕事と家庭生活の両立の推進などのため一層の取組が必要となっています。

※12 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）

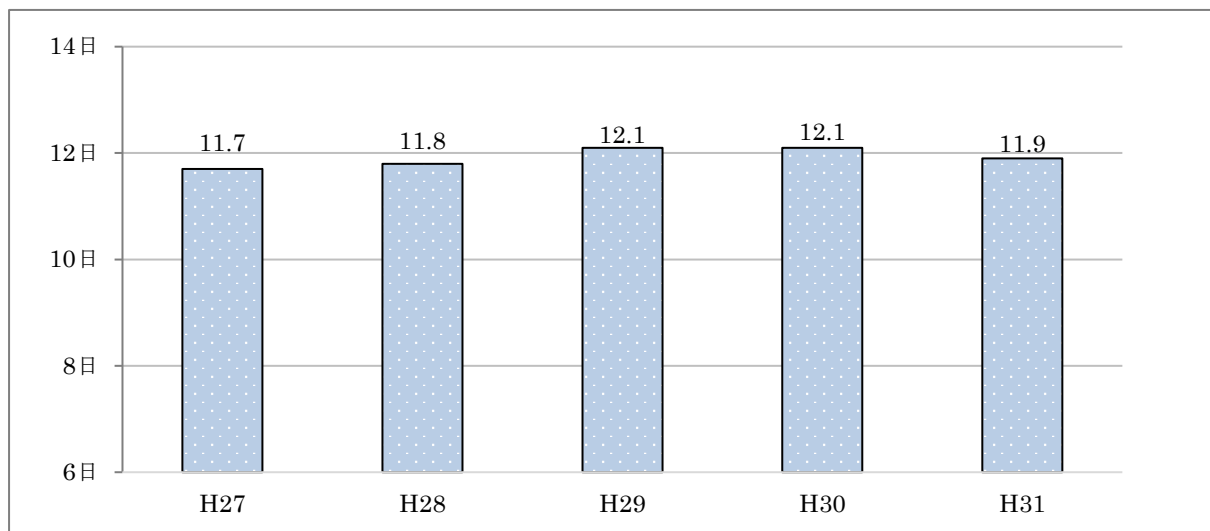
【過去5年間の超過勤務時間数（月平均）】

＜表 10＞



【過去5年間の年次有給休暇取得日数（年平均）】

＜表 11＞



【課題】

- 超過勤務の縮減や休暇の取得促進を図る必要があります。

(3) 柔軟な働き方の状況

- 少子高齢化等に伴い社会構造が大きく変化する中で、女性職員や共働きの職員などが増加し、職員のライフスタイルも多様化しています。
- また、新型コロナウイルス感染症の対策として、テレワークやサテライトオフィスの利用に取り組む中で、柔軟な働き方が職員に広がりつつあります。
- 働く時間や場所を柔軟化することで、効率的な業務遂行を可能にするとともに、性別や年代、時間等制約の有無にかかわらず、全ての職員が最大限に能力を発揮し、仕事と家庭生活を両立できる職場づくりが求められています。

【課題】

- 時間や場所に捉われない多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備を進める必要があります。

(4) ハラスメント対策の整備状況

- 「広島市ハラスメント対策基本方針」に基づき、各局・区等にハラスメント相談員を配置しており、毎年度、一定数の相談が寄せられています。
- また、公務員倫理研修や、新規採用職員研修、新任課長級研修などの階層別研修において、ハラスメントについての意識啓発や注意喚起を図っています。

【課題】

- 全ての職員がその能力を十分に発揮できるよう、引き続き、ハラスメントのない良好な職場環境づくりに取り組んでいく必要があります。

第3 具体的取組及び目標

1 女性職員の活躍推進

(1) 女性職員の採用拡大

- 公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者の拡大に向けて、多様な情報媒体において様々な職種の女性職員の活躍事例等を掲載するとともに、女子学生を対象とした採用説明会等を実施するなど、女性が本市で働くことについての魅力を積極的にPRします。
- また、消防局においては、女性消防吏員の採用拡大に備えて、引き続き、女性専用トイレ、浴室、仮眠室などの整備に取り組みます。

(主な取組 **⑤**：拡充等)

- ① 女性職員の活躍に係る情報の公開(管理職比率、採用比率、育休取得率等)
- ② 女性職員が多い職場での女子学生のインターンシップ受入
- ③ 女子学生を対象とした採用説明会等の実施
- ④ 女性職員による採用説明会での事業紹介
- ⑤** 採用試験案内のほか、動画配信等ICTを活用した女性職員の活躍事例(技術職・消防職)や育児支援制度等の掲載
- ⑥** 理系女子学生等を対象とした受験勧奨
- ⑦ 女性消防吏員の就業に必要な施設等の整備

【目標】

項目	現状	目標
採用した職員に占める女性職員の割合	39.8% (平成31年度)	40%以上 (毎年度)
採用した職員に占める女性職員の割合(消防職)	5.0% 〔平成28年度から 平成31年度の合計〕	5%以上 〔令和3年度から 令和7年度の合計※13〕

【各局・区等人事担当課の皆様へ】

- 女子学生のインターンシップを受け入れる場合は、女性職員が多い職場での受入について、積極的な検討及び調整をお願いします。

※13 令和3年度から令和7年度までの間に採用した消防吏員の人数(合計)に対する同期間で採用した女性の消防吏員の人数(合計)の割合

(2) 女性職員の育成・登用

ア 役職や経験年数に応じた女性職員の能力開発

- 女性職員が管理職に必要な知識や能力を修得できるよう、引き続き役職や経験年数に応じたライン職への配置や職域の拡大を進めるとともに、女性職員が若いうちから幅広い職務経験を積み、その見識を広めることができるよう、本庁の企画・管理部門への積極的配置や国、自治大学校等への派遣研修を実施します。
- さらに、女性職員が仕事と家庭生活の両立を図り、昇任意欲を高めるよう、先輩女性職員との交流の場づくりや、育児休業復帰後のキャリア形成を支援するための研修などを実施するとともに、女性職員のキャリアパスの見える化の拡充などに取り組みます。

(主な取組 **⑨** : 拡充等)

(ア) 課長補佐級職員

- ① 女性職員を対象とした全国市町村研修財団等への派遣研修の実施
- ② 女性職員を対象とした管理職の養成に向けた研修の実施
- ③ 女性職員のライン職への配置
- ④ 女性職員の本庁企画・管理部門への配置
- ⑤ ロールモデルとなる女性職員との交流の場づくり

(イ) 係長級以下の職員

- ① 女性職員の国等への長期派遣研修の実施
- ② 女性職員の自治大学校への派遣研修の実施
- ③ 女性職員の本庁企画・管理部門への配置（再掲）
- ④ 各所属における女性職員の能力開発や人材育成の観点に立った業務分担の見直し
- ⑥ 育児休業復帰後の女性職員のキャリア形成支援に関する研修の実施
- ⑦ 育児休業復帰前講座の実施（課長補佐級以上の職員を含む。）
- ⑧ 自主研修への女性職員の参加の促進
- ⑨** 女性職員のキャリアパスの見える化の拡充

【所属長の皆様へ】

- 所属職員の業務分担については、女性職員の能力開発や育成の観点に立って、性別により担当業務を割り当てていないかをチェックし、必要に応じて見直してください。

イ 職員の意識改革

- 女性職員の管理職への昇任意欲を高めるため、上記アの取組と併せて、職員の自律的なキャリア形成の支援を目的とした研修等を実施します。

(主な取組 **新**：新規)

- ① キャリア形成支援に関する研修の実施
- ② ダイバーシティに関する職員研修の実施
- 新** ③ 局・区単位での若手職員へのキャリアデザイン等に関する研修の実施
- 新** ④ 女性職員の活躍の推進に積極的な取組を実施した所属・職員への表彰（市長表彰）の実施
- ⑤ 人事課への女性職員育成担当の配置

【目標】

項目	現状	目標
管理職職員に占める女性職員の割合	13.6% (令和2年4月1日)	21%以上 (令和8年4月1日)

2 子育て支援

(1) 子育て支援に関する制度・取組の周知

全職員が、特別休暇や育児休業等の各種子育て支援制度、母性保護・母性健康管理に関する制度、さらには出産費用の給付等の支援措置（以下「各種支援制度」という。）についての情報をいつでも得られる環境を整えるとともに、休暇や休業の取得の促進等に向け、各種の情報提供、啓発、相談の実施等に取り組みます。

（主な取組 **新**：新規、**拡**：拡充等）

- 拡** ① 「職員の子育て支援ハンドブック」（各種支援制度の内容やその利用方法、育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置などを掲載したもの）の拡充
- ② 子育てをする職員や妊娠している職員等の庁内相談窓口（各部局の人事担当課）の設置
- ③ 各種支援制度等の全職員への情報提供
- ④ 育児休業中の職員に対する職場情報の提供や e-ラーニング等の受講勧奨
- ⑤ 乳・幼児期のみならず、小学校入学後の子育て等についての理解促進
- ⑥ 「職場が優先」という認識や固定的な性別役割分担意識の是正の啓発
- ⑦ 全所属長を対象とした子育て支援等の研修の実施
- 新** ⑧ 局・区単位での仕事と家庭生活の両立支援に係る研修の実施
- 新** ⑨ 不妊治療休暇の周知及び不妊治療を受けやすい職場環境の整備

【職員の皆さんへ】

- 制度を理解し、子育てをする職員や妊娠している職員が制度を利用しやすい環境を全員でつくりましょう。

(2) 妊娠中・出産後の女性職員に対する支援

妊娠中及び出産後の女性職員が、子どもを安心して産み育てることができる環境を整えます。

（主な取組）

- ① 妊娠した女性職員への各種支援制度の利用例等の提示
- ② 妊娠中及び出産後の女性職員に配慮すべき事項の提示
- ③ 所属長及び係長による各種支援制度利用の働きかけ
- ④ 女性職員が各種支援制度を利用しやすい環境づくり

【職員の皆さんへ】

- 妊娠後（男性職員の場合は配偶者の妊娠後）なるべく早く（出産予定日の5か月前頃までに）その事実を所属長に申し出ましょう。そして、職場全体で協力して、子どもを安心して産み育てることができる環境をつくりましょう。

(3) 男性職員が子育てをしやすい環境の整備

- 妊娠中や出産後の配偶者に対する支援を図るため、配偶者の出産時における男性職員の休暇取得を促進します。
- 男性職員が、中・長期にわたり育児に参加することができるよう、育児休業取得を促進します。

(主な取組 **新**：新規)

- ① 配偶者の出産時における男性職員の休暇取得や男性職員の育児休業取得の促進
- ② 所属長及び係長による各種支援制度利用の働きかけ
- ③ 男性職員が各種支援制度を利用しやすい環境づくり
- ④ 子どもを持った男性職員、所属長及び係長に対し、電子メール等により各種支援制度利用を呼びかけ
- ⑤ 男性職員及び所属長へのアンケートの実施
- 新** ⑥ 子育て・家事分担等について職員が家族で話し合うための「家族ミーティングシート」の作成
- 新** ⑦ 男性職員の育児休業取得に係る啓発資料等の作成
- 新** ⑧ 所属長及び係長が各種支援制度利用の働きかけや支援を効果的に行うためのチェックリストの作成

【男性職員の皆さんへ】

- 出産をサポートすることは育児の第一歩です。また、配偶者はあなたのサポートを必要としています。父親となる職員は、改めて家族の中での役割分担等を考え、積極的に連続休暇や育児休業を取得しましょう。

(4) 子育てをする職員に対する職場の支援

職員が男女ともに仕事と子育てを両立させるためには、所属長をはじめとする職場全体の理解と支援が必要であり、職員の子育てを職場全体で支える体制を整えます。

(主な取組)

- ① 所属長及び各局・区等人事担当課長による支援
- ② 所属長の業績評価において、職員の働き方改革に関する目標を1項目以上設定
- ③ 育児休業取得の影響や業務量に応じた人員配置

【職員の皆さんへ】

- 3歳未満の子どもがいる職員は、子育て・家事分担等について家族でよく話し合い、育児支援制度利用プランを作成の上所属長へ提出し、計画的に各種支援制度を利用しましょう。
- 職員がライフステージの各段階でそれぞれの希望を実現し、子どもを安心して産み育てることができるよう、結婚、妊娠・出産、子ども・子育てを大切にすることを職場全体で共有し、子育てに温かい職場環境づくりに全員で取り組みましょう。

【目標】

項目	現状	目標
出産補助休暇及び育児参加休暇を合計5日以上取得した男性職員の割合	44.9% (平成31年度)	100% (令和7年度)
男性職員の育児休業取得率	10.1% (平成31年度)	85%以上 (1週間以上の取得) (令和7年度)
男性職員の育児休業取得率 (消防局・水道局・教育委員会)		50%以上 (令和7年度)

3 仕事と家庭生活の両立

(1) 超過勤務の縮減及び休暇取得の促進

- 女性職員等の活躍や職員の子育て支援を進め、また、職員一人一人が健康で豊かな生活を送るためには、超過勤務（時間外勤務及び休日勤務）を縮減し、休暇取得を促進することが必要です。
- また、少子高齢化等に伴い社会構造が大きく変化する中で、全ての職員が最大限に能力を発揮し、限られた時間で効率よく高い成果を上げることによって、政策や行政サービスの質を向上させる必要があります。そのため、業務の効率化や業務改革などに全庁的に取り組みます。
- 所属長は、常に業務の進め方、職員間の業務配分の点検等を行い、職員に指導するとともに、職場のコミュニケーションの活性化や業務の相互応援体制を整え、自ら率先して休暇を取得するなど、超過勤務の縮減及び休暇取得の促進に努めるものとします。

(主な取組 ⑨：新規、⑩：拡充等)

- ① 時間外勤務命令に係る上限時間等の設定
- ② 所属長による庶務事務システム等を利用した超過勤務状況の定期的な把握・指導
- ③ 全所属長等を対象とした超過勤務縮減等の研修の実施
- ⑨ ④ 局・区単位での仕事と家庭生活の両立支援に係る研修の実施（再掲）
- ⑤ 子育てや介護をする職員に対する時間外勤務の制限等の周知
- ⑥ 各部における超過勤務縮減計画の作成・実施
- ⑦ 業務の相互応援体制の整備や超過勤務縮減の意識啓発
- ⑧ 部長会等における超過勤務の分析・改善の検討
- ⑨ ⑨ 所属長による定時退庁・年次有給休暇取得の率先実施
- ⑩ ⑩ 事務事業の廃止や業務改善、ワークスタイル改善などによる超過勤務の縮減
- ⑨ ⑪ 先端技術（AI・RPA^{※14}等）を活用した業務の効率化
- ⑩ ⑫ 休暇取得計画の確実な作成による全庁的な年次有給休暇取得の促進の強化
- ⑨ ⑬ 休暇を取ることの重要性や休暇制度の概要、Q&Aなどをまとめた休暇制度の庁内向け専用サイトの開設

※14 RPA：Robotic Process Automation（人間がこれまでキーボードやマウスで行っていたPC操作をロボットに記憶させ代行させる技術）

【所属長の皆様へ】

- 庶務事務システム等を利用して、定期的に所属職員の超過勤務の状況を確認し、必要に応じて業務配分の見直しや職員への指導を行うなど、超過勤務の縮減に努めてください。

【職員の皆さんへ】

- 日頃から、職員一人一人が常に業務改善の視点とコスト意識を持ち、時間を大切に、効率的な業務の遂行に努めましょう。

【目標】

項目	現状	目標
超過勤務時間（月平均）	16.5 時間 （平成 31 年度）	13.2 時間以下 （令和 7 年度）
月 80 時間以上の時間外勤務を行う職員数	632 人 （平成 31 年度）	505 人以下 （令和 7 年度）
年次有給休暇取得日数（年平均）	11.9 日 （平成 31 年度）	14 日以上 （令和 7 年度）

(2) 柔軟な働き方の推進

職員のライフスタイルが多様化する中、全ての職員が最大限に能力を発揮し活躍できるよう、ICT の活用等による新たな働き方・仕事の進め方の推進や、ライフスタイルやライフステージなどに応じた多様で柔軟な働き方を可能とする環境の整備を進めます。

（主な取組 ①：新規、②：拡充等）

- ① 育児等を行う職員に対する人事異動の配慮
- ② 所属長の業績評価において、職員の働き方改革に関する目標を 1 項目以上設定（再掲）
- ③ テレワークの拡充
- ④ 子育てや介護をする職員、障害のある職員等の早出遅出勤務制度等の検討
- ⑤ 日勤救急隊^{※15}の創設
- ⑥ サテライトオフィス^{※16}の設置
- ⑦ フリーアドレス制^{※17}の導入

※15 平日のデイトタイムに稼働する救急隊。育児等で隔日勤務が難しい場合においても従事可能となる。

※16 通常の勤務先以外の場所に設置するオフィススペース

※17 固定席を設定せず、職員一人一人が自分の働き方に合ったスペースを自由に選択できるオフィスの利用形態

(3) 職場風土の改革

- ダイバーシティに関する研修や職員のワーク・ライフ・バランスに資する取組を積極的に実施した所属や職員に対する顕賞等を実施し、育児、介護等をしてしながら働くことについての職員間の理解及び配慮の向上を図ります。
- また、育児、介護等により時間的制約がある職員をフォローする行動を評価する仕組みの導入を検討するなど、上記(1)及び(2)の取組と併せて、性別に関わりなく、仕事と家庭生活の両立がしやすい職場になるよう、職場風土の改革に取り組みます。

(主な取組 **新**：新規)

- ① ダイバーシティに関する職員研修の実施（再掲）
- ② ワーク・ライフ・バランスに資する取組を積極的に実施した所属・職員に対する顕賞（局長顕賞）の実施
- ③ ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的な取組を実施した所属・職員への表彰（市長表彰）の実施
- ④ ワクワク職場宣言^{※18}の実施
- ⑤ ワーク・ライフ・バランスに資する取組の人事評価への反映
- ⑥ 「職場が優先」という認識や固定的な性別役割分担意識の是正の啓発（再掲）
- 新** ⑦ 局・区単位での仕事と家庭生活の両立に係る職場研修の実施（再掲）
- 新** ⑧ 育児や介護等により時間的制約がある職員をフォローする行動を評価する仕組みづくり

(4) その他の環境整備

ハラスメント相談員の配置等による総合的なハラスメント対策の実施や、職員の心の健康を保つためのメンタルヘルス対策の拡充等により、仕事と家庭生活を両立できる職場にするための環境整備を進めます。

(主な取組 **新**：新規)

- ① 総合的なハラスメント対策の実施
- ② メンタルヘルス対策の拡充
- 新** ③ 兼業許可基準の明確化等による地域活動等への参加促進
- 新** ④ 仕事と家庭生活の両立に係る相談窓口の設置

※18 女性職員の活躍の推進や職員のワーク・ライフ・バランスの実現に係る全庁的な職場風土の醸成を図ることを目的に、管理職職員が行う宣言。「ワクワク」は、「Work-life balance（仕事と生活の調和）」と「Women's active participation（女性の活躍）」を合わせたもの