

# 広島市職員の女性活躍・子育て支援推進プランの実施状況（令和5年12月）

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）第19条第6項等に基づき、「広島市職員の女性活躍・子育て支援推進プラン」における実施状況を公表します。

## 1 プランの策定

本市においては、平成17年に策定した「広島市職員子育て支援プラン」と、平成28年に策定した「広島市女性職員活躍推進プラン（以下「第1期プラン」という。）」を統合し、令和3年3月に「広島市職員の女性活躍・子育て支援推進プラン（以下「第2期プラン」という。）」を策定し、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ています。

## 2 女性職員の採用拡大

### (1) 市職員を志望する女性の拡大に向けた積極的なPR等

職業選択に資する情報の公表を行い、管理職職員に占める女性職員の割合や育児休業取得率等を公開しました。

#### 第2期プラン（令和3年4月～令和8年3月）の実施状況

項目	目標	実績	
		R3年度	R4年度
採用した職員に占める女性職員の割合 （学校の教員を除く。）	40%以上 （毎年度）	52.4%	47.8%
採用した職員に占める女性職員の割合 （消防職）	5%以上 令和3年度から 令和7年度の合計*1	8.3%	8.4%

※1 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

#### 【参考】第1期プラン（平成28年4月～令和3年3月）の実施状況

項目	目標	実績				
		H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	R2年度
採用した職員に占める女性職員の割合 （学校の教員を除く。）	40%以上 （毎年度）	40.0%	46.1%	42.6%	39.8%	41.7%
採用した職員に占める女性職員の割合 （消防職）	5%以上 H28年度から R2年度の合計*2	4.1%	6.8%	7.4%	2.8%	12.0%

※2 平成28年度から令和2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

### 3 女性職員の育成・登用

#### (1) 役職や経験年数に応じた女性職員の能力開発

課長補佐級の女性職員を対象に、同様の境遇を経験してきたロールモデル<sup>※3</sup>となる先輩女性職員との交流会を開催しています。実施後に行ったアンケートでは、「先輩の話から、女性職員も幅広く、やりがいのある仕事ができると分かり、憧れの気持ちを持った。」「同じ職位の人と悩みが共有でき、またそれに対する先輩職員からの具体的なアドバイスをもらい、励みになった。」という意見が出ました。

また、課長補佐級の女性職員を対象とした「女性監督職向けブラッシュアップ支援講座」を実施しています。

※3 役割を担うモデル、模範、手本。自分にとって具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。

#### (2) 職員の意識改革

新任課長級研修などの職員研修において「ダイバーシティ」に関する科目を実施するとともに、キャリア形成支援に係る研修を実施しています。

#### 第2期プラン（令和3年4月～令和8年3月）の実施状況

項目	目標 (R8.4.1)	実績	
		R3年度 (R4.4.1)	R4年度 (R5.4.1)
管理職職員に占める女性職員の割合	21%以上	15.9%	16.7%

#### 【参考】第1期プラン（平成28年4月～令和3年3月）の実施状況

項目	目標 (R3.4.1)	実績				
		H28年度 (H29.4.1)	H29年度 (H30.4.1)	H30年度 (H31.4.1)	H31年度 (R2.4.1)	R2年度 (R3.4.1)
管理職職員に占める女性 職員の割合	16%以上	11.0%	11.8%	12.5%	13.6%	15.1%

### 4 子育て支援

#### (1) 子育て支援に関する制度・取組の周知

「職員の子育て支援ハンドブック」を配付し、各種支援制度の利用方法や経済的な支援措置の周知を図っているほか、全所属長を対象とした子育て支援等の研修を実施しています。

#### (2) 妊娠中・出産後の女性職員に対する支援と男性職員が子育てをしやすい環境の整備

所属長及び係長が職員に各種支援制度の利用を働きかけているほか、電子メールにより男性職員に育児休業や出産補助休暇等の取得を呼び掛けています。

(3) 子育てをする職員に対する職場の支援

仕事と子育ての両立についての職場全体の理解と支援を促進するため、所属長の業績評価において、子育て支援や職員のワーク・ライフ・バランスに関する目標を設定することとしています。

第2期プラン（令和3年4月～令和8年3月）の実施状況

項目	目標 (R7年度)	実績	
		R3年度	R4年度
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	100%	58.5%	66.0%
男性職員の育児休業取得率	30%以上	31.1%	43.1%

【参考】第1期プラン（平成28年4月～令和3年3月）の実施状況

項目	目標	実績				
		H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	R2年度
男性職員の出産補助休暇取得率	100%	93.6%	92.8%	92.0%	94.4%	95.6%
男性職員の育児休業取得率	13%以上	4.7%	6.8%	8.0%	10.4%	22.2%

5 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

年次有給休暇の取得について計画的かつ積極的に活用するよう呼びかけ、所属長が全職員の取得日数を点検し、まとめ取りや週休日・休日等との連続取得などを職員に指導しています。

また、所属長が率先して定時退勤するなど、職員が定時退勤しやすい環境づくりに努めています。

第2期プラン（令和3年4月～令和8年3月）の実施状況

項目	目標 (R7年度)	実績	
		R3年度	R4年度
超過勤務時間（月平均）	13.2時間以下	15.0時間	15.7時間
月80時間以上の時間外勤務を行う職員数	505人以下	1,032人	712人
年次有給休暇取得日数（年平均）	14日以上	12.8日	13.4日

【参考】第1期プラン（平成28年4月～令和3年3月）の実施状況

項目	目標	実績				
		H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	R2年度
超過勤務時間（月平均）	13.8時間以下	16.0時間	15.4時間	15.4時間	15.6時間	14.2時間
年次有給休暇取得日数（年平均）	14日以上	11.8日	12.2日	12.0日	12.2日	13.0日

## (2) 柔軟な働き方の推進

消防職員が育児等で隔日勤務が難しい場合においても従事できるよう、平日のデイトタイムに稼働する「日勤救急隊」を設けています。

また、テレワークの拡充や、固定席を設定せず職員が自分の働き方に合ったスペースを選択できるフリーアドレス制の導入等の環境整備を進めています。

## (3) 職場風土の改革

女性職員の活躍や職員のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた職場風土の醸成を図るため、管理職職員による「ワクワク<sup>※4</sup>職場宣言」を実施しています。

また、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・職員に対し、表彰を実施しています。

※4 「ワクワク」は、「Work-life balance」と「Women' s active participation（女性の活躍）」を合わせたもの。