

広島市職員の 女性活躍・子育て支援推進プラン

第2期

(令和8年3月策定)

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

目次

第1 総則	ページ
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
(3) 職員の健康推進	8
2 子育て支援	9
3 仕事と家庭生活の両立	11
(1) 継続就業の状況	11
(2) 超過勤務等の状況	12
(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	14
第3 具体的取組及び目標	
1 女性職員の活躍推進	15
(1) 女性職員の採用拡大	15
(2) 女性職員の育成・登用	16
(3) 女性職員の健康推進	18
2 子育て支援	19
(1) 子育て支援に関する制度・取組の周知	19
(2) 妊娠中・出産後の女性職員に対する支援	19
(3) 男性職員が子育てをしやすい環境の整備	20
(4) 職員が気兼ねなく子育てをすることができる職場全体の支援	21
3 仕事と家庭生活の両立	22
(1) 超過勤務の縮減及び休暇取得の促進	22
(2) 柔軟な働き方の推進	24
(3) 職場風土の改革	25
(4) その他の環境整備	26

広島市職員の女性活躍・子育て支援推進プラン（第2期）

（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）

広島市議会 議長
 広島市教育委員会 委員長
 広島市選挙管理委員会 委員長
 広島市人事委員会 委員長
 広島市代表監査委員会 委員長
 広島市農業委員会 委員長
 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、職員に対する子育て支援の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。以下「女性活躍推進法」という。）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。

その後、令和3年3月の「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し「広島市職員の女性活躍・子育て支援推進プラン」を策定しました。

この「広島市職員の女性活躍・子育て支援推進プラン」については、令和8年3月をもって計画期間が満了することから、これに続く第2期プランを策定し、引き続き、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 (第1期) R3～R7	広島市職員の女性活躍・子育て支援推進プラン (第2期) R8～R12
			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8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。

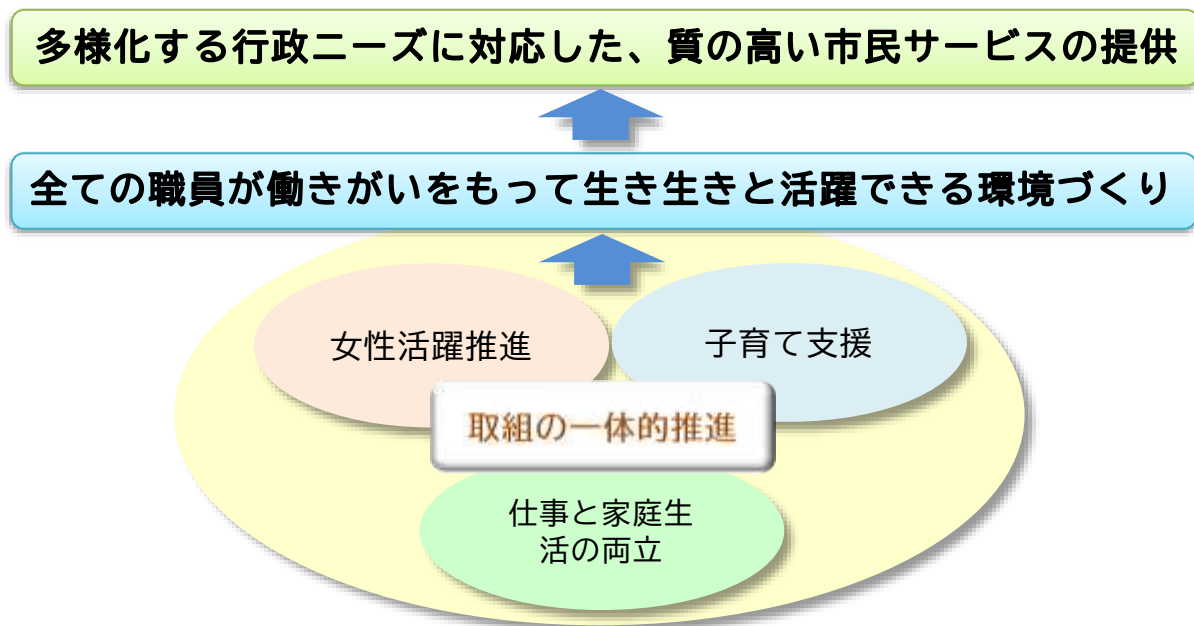
3 対象職員

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2部第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、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」で掲げられた、「誰一人取り残さない」社会を実現するための国際社会全体の目標。貧困や飢餓、保健、教育等、17の目標が設定されている。

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}

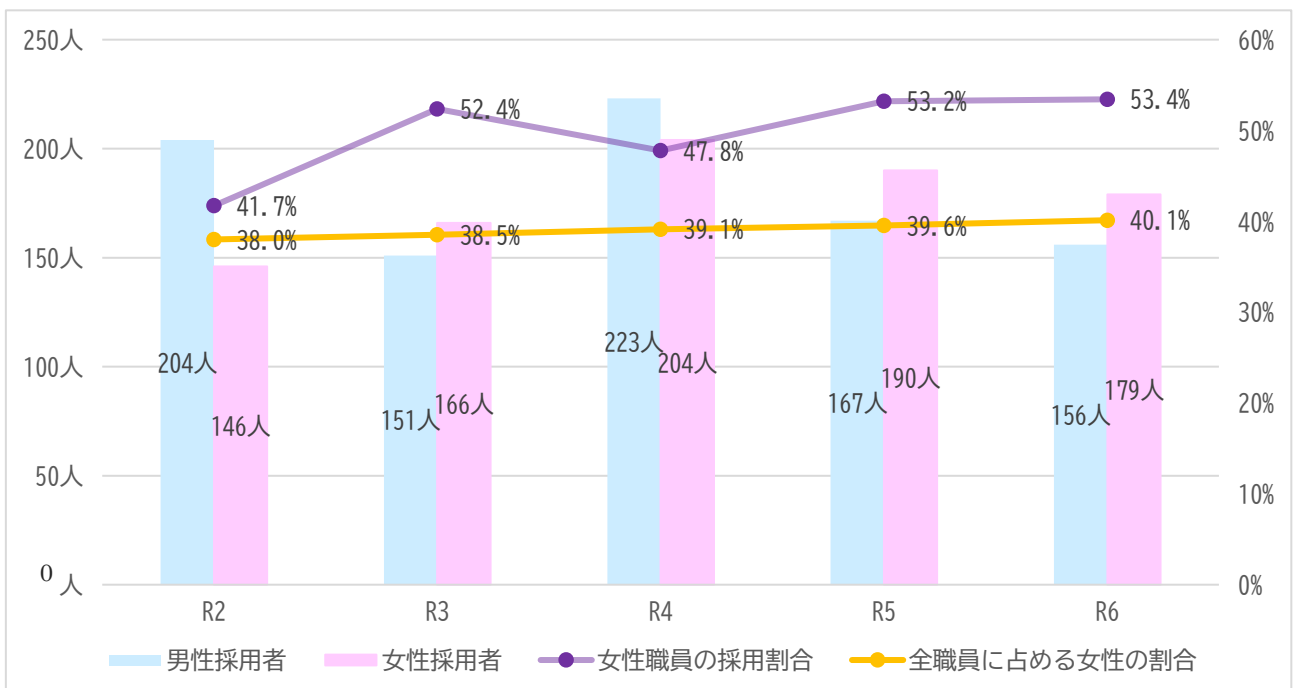
【現状】

項目	割合
採用した職員に占める女性職員の割合	53.4% (令和6年度)
採用した職員に占める女性職員の割合 (消防職)	7.7% 〔令和3年度から 令和6年度の合計 ^{※3} 〕

- 採用した職員に占める女性職員の割合（表1）は、過去5年間に於いて継続して40%を超えるとともに、令和3年度以降は50%前後で推移し、各年度とも、全職員に占める女性の割合（4月1日時点）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「保健師」（100%）、「保育士」（95.2%）、「心理」（71.4%）、「一般行政、社会福祉」（55.7%）で50%を超えています。特に、「一般行政、社会福祉」における割合は、平成31年度の45.3%から大幅に増加しています。

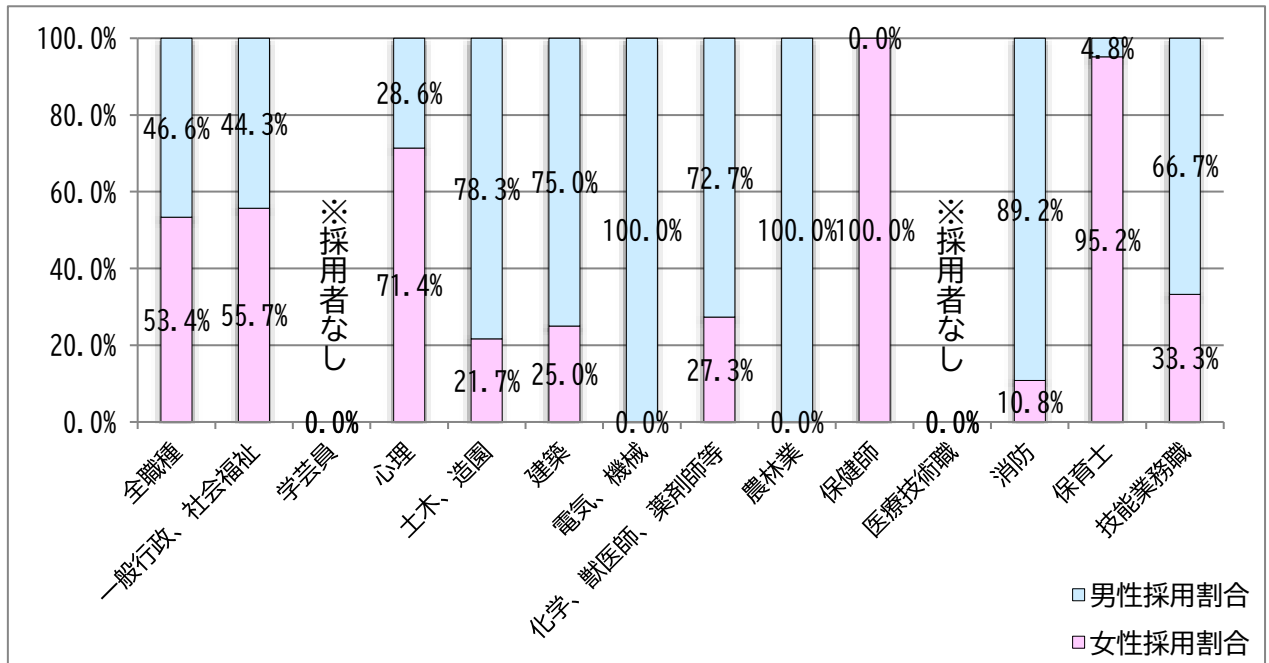
※2 人事委員会が実施する職員採用試験による採用に限る。

※3 令和3年度から令和6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）の割合である。

一方、技術職のうち、「土木、造園」（21.7%）、「建築」（25.0%）は、それぞれ平成31年度（「土木・造園」（10.0%）、「建築」（18.7%））と比較して割合が高くなっていますが、依然として低い水準にあり、「農林業」（平成31年度33.3%）、「電気・機械」（平成31年度0%）においては0%となっています。

【職種別の採用状況（令和6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将来的に10%程度まで引き上げることを目指し、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等を図るよう要請しています※4（本市の消防吏員に占める女性消防吏員の割合：4.7%（令和7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について、民間企業等との人材獲得競争が激しくなる中、人材確保の観点からも、女性受験者の拡大を図る必要があります。

※4 「消防本部における女性消防吏員の更なる活躍の推進及びハラスメント対策の徹底について」（令和8年1月14日消防庁消防・救急課長通知）

(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7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	19.0%

- 各役職段階における女性職員の割合（令和7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
45.7%	38.3%	31.1%	21.4%	14.5%	3.3%

- 管理職職員に占める女性職員の割合（表3）は、令和7年4月1日現在で19.0%と、過去5年間で5.4ポイント増加しており、特に、課長級における女性職員の割合が大きく増加（令和2年4月1日現在：13.8%→令和7年4月1日現在：21.4%）しています。
- また、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7年4月1日現在で32.6%と、その数値が増加してきており、次世代の育成も着実に進んでいます。

【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	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
局長級	31 (5)	30 (2)	32 (3)	30 (1)	30 (1)
部長級	145 (14)	146 (13)	146 (18)	147 (20)	145 (21)
課長級	465 (78)	459 (86)	462 (86)	464 (91)	463 (99)
管理職計 【女性割合%】	641 (97) 【15.1】	635 (101) 【15.9】	640 (107) 【16.7】	641 (112) 【17.5】	638 (121) 【19.0】
課長補佐級	1,101 (302)	1,060 (302)	1,052 (312)	1,093 (336)	1,111 (345)
係長級	1,717 (629)	1,728 (650)	1,763 (673)	1,810 (689)	1,824 (698)
役付職員計 【女性割合%】	3,459 (1,028) 【29.7】	3,423 (1,053) 【30.8】	3,455 (1,092) 【31.6】	3,544 (1,137) 【32.1】	3,573 (1,164) 【32.6】

※括弧内は女性職員で内数

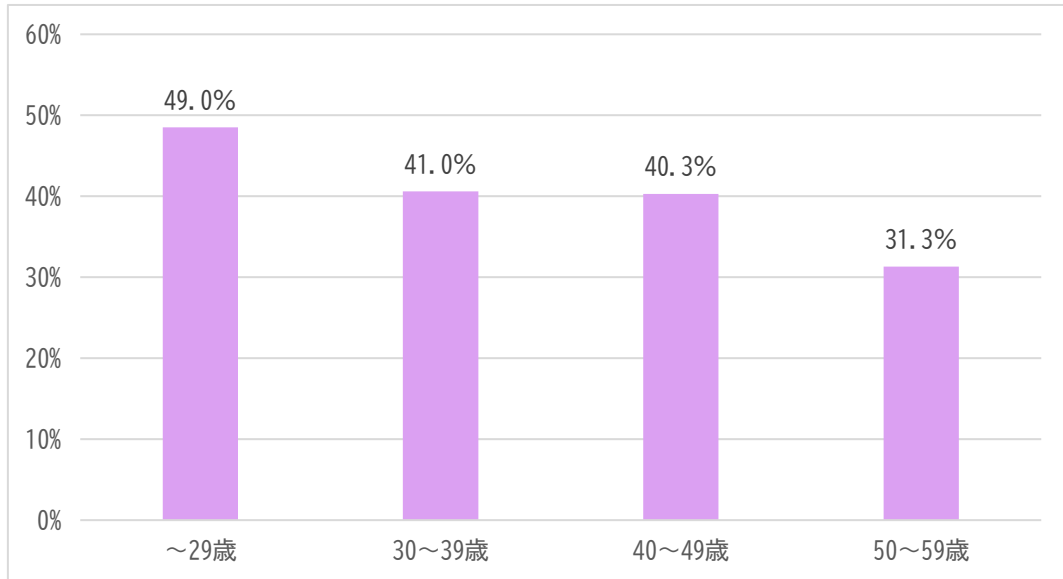
(単位：人)

- 各年齢層の職員に占める女性職員の割合（表4）を見ると、管理職職員が多い年齢層である50歳代の職員に占める女性の割合（31.3%）に比べ、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（40.3%）が高くなっています。

また、近年、女性の採用割合が50%前後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が更に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7年4月1日現在）】

<表4>

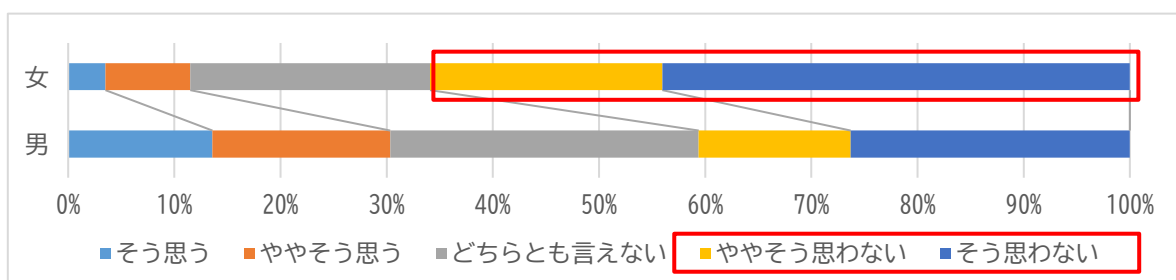


- 令和6年度に実施した「広島市職員の人材育成基本方針の改定に係る職員アンケート」では、「管理職になりたいと思うか」の質問（表5）において、65.9%の女性職員が「ややそう思わない」又は「そう思わない」と回答しており、男性職員（40.6%）に比べて管理職への昇任意欲が低い傾向にあります。また、その理由（表6）を男女別にみると、女性職員では「自分の能力に自信がないこと」（18.1%）や「仕事と家庭生活の両立ができなくなること」（14.1%）などが男性職員に比べて多くなっています。

【広島市職員の人材育成基本方針の改定に係る職員アンケート（令和6年度実施）】

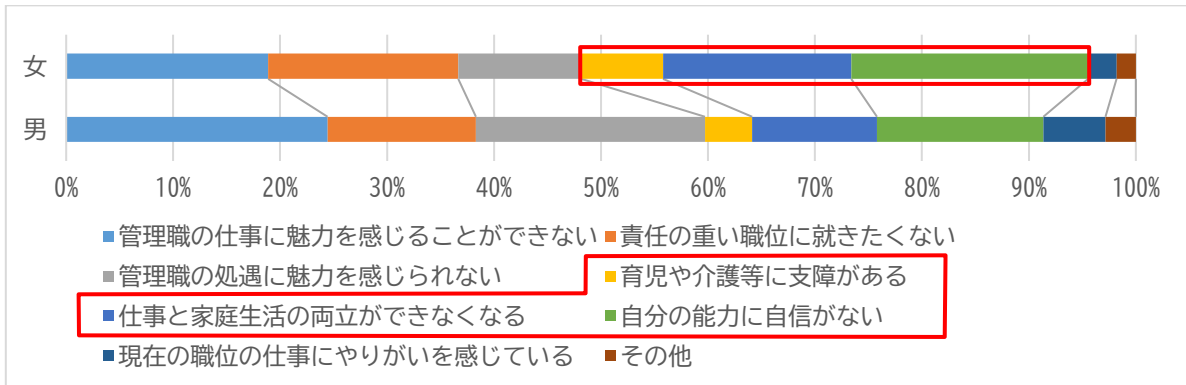
・「管理職になりたいと思うか」の質問に対する回答

<表5>



・「管理職になりたいと思わない理由」に対する回答

<表6>



- 職員（非常勤職員を含む全職員）の給与の男女の差異については、男性の給与に対する女性の給与の割合が令和6年度において75.9%であり、改善傾向にあります（令和4年度：70.8%）。なお、こうした男女の差異については、女性の方が非常勤職員の割合が高いことが主な要因となっています。

【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、引き続き、中長期的な視点に立って、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の向上に向けて、段階的・継続的な職業キャリア形成の支援に取り組む必要があります。
- 引き続き、管理職であっても仕事と家庭生活の両立ができる仕組みづくりを進めていく必要があります。

(3) 職員の健康推進

- 女性職員の活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性が、その働き方に影響を与える可能性があることから、女性の健康上の特性に配慮し、職員の健康づくりをサポートしていく必要があります。
- こうした中、職員の健康管理について、全職員を対象としたセルフケア研修等によって職員の健康意識の向上を図るとともに、職員が健康上の課題を相談しやすいよう健康相談窓口を設けています。
- また、女性は生涯を通じて女性ホルモンが大きく変動し、より健康管理が必要となります。各年代に応じたアプローチとして、比較的若い世代から罹患率が高まる婦人科系のがんに係る検診受診の促進やプレコンセプションケア^{※5}の推進、更年期障害への理解も深めていく必要があります。

【課題】

- 女性職員が健康に留意しその能力を十分に発揮できるよう、男性職員も含む各職員の女性の健康上の特性に対する理解を深めるとともに、相談しやすい体制づくりを推進する必要があります。
- 女性の健康課題は年代によって異なるため、職員の年代に応じた対策に取り組む必要があります。

※5 性別を問わず、適切な時期に性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うこと。

2 子育て支援

【現状】

- 男性職員の育児休業取得率^{※6}

項目	令和6年度
取得率 (市長事務部局等 ^{※7})	68.6% 【取得期間1週間以上】
取得率 (消防局・教育委員会・水道局)	46.9%

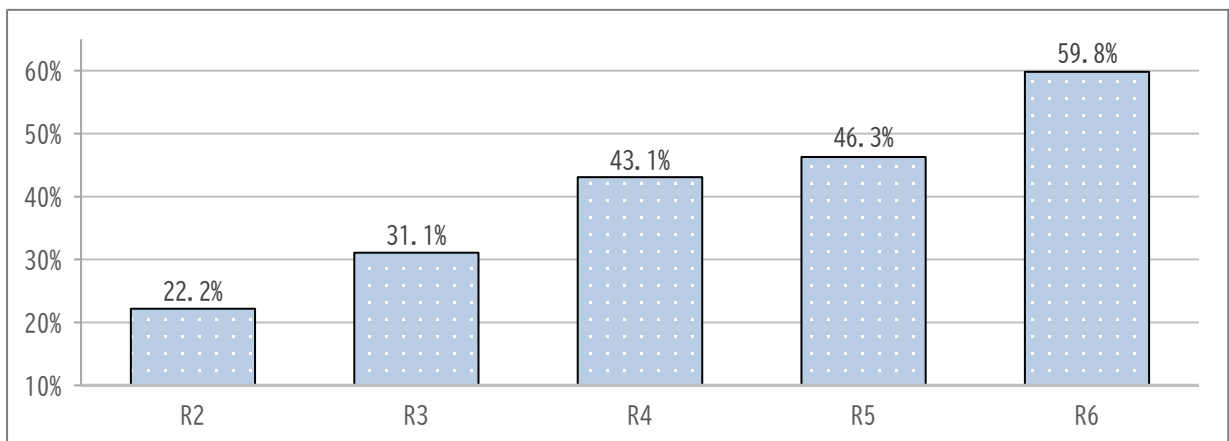
- 出産補助休暇^{※8}及び育児参加休暇^{※9}を5日以上取得した男性職員の割合

項目	令和6年度
取得率	78.2%

- 男性職員の育児休業取得率については、令和3年度以降目標値を30%以上とじていましたが、令和5年12月に閣議決定された国の「こども未来戦略」における数値目標を踏まえ、令和6年度からは部局ごとに数値目標を設定した上で目標値を引き上げており（市長事務部局等：85%以上（取得期間1週間以上）、消防局・教育委員会・水道局：50%以上）、当該年度の取得率は市長事務部局等では68.6%、消防局・教育委員会・水道局では46.9%となっています。なお、これらの部局を合わせた全体の取得率（表7）は59.8%となっています。

【過去5年間の男性職員の育児休業取得率（全体）】

<表7>



- ※6 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
 ※7 市長事務部局、市選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局及び議会事務局
 ※8 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（1週間以上連続して休む場合は7日以内）、第2子以降7日以内
 ※9 男性職員が生後1年以内の子等の世話をする場合の休暇：5日以内

- また、令和6年度の育児休業の取得期間を男女別に見ると(表8)、ほとんどの女性職員が6月超の長期間となっている一方で、男性職員は約8割が6月以下となっており、依然として短期間となっています。

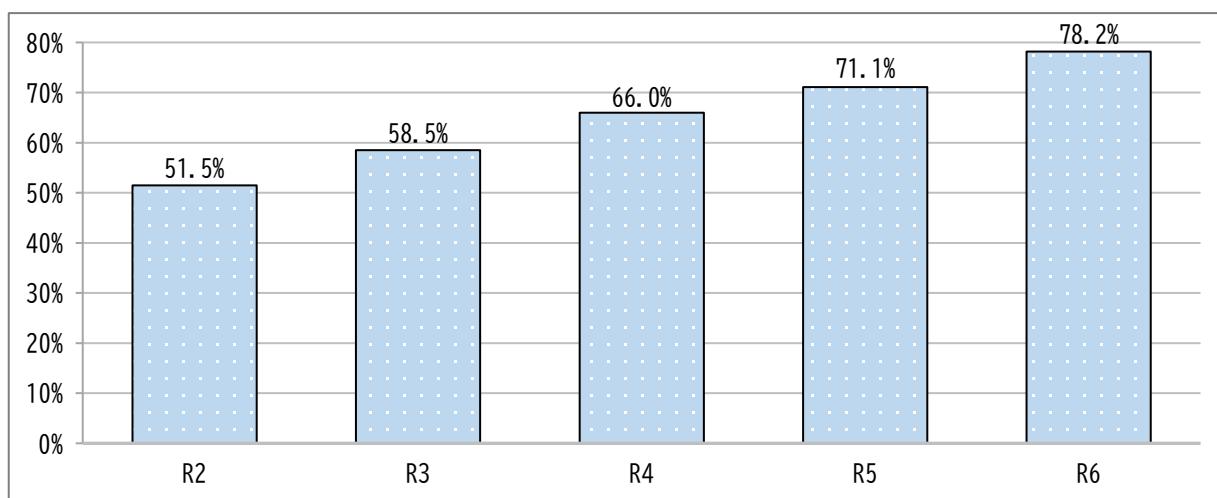
【男女別の育児休業取得期間の分布状況(令和6年度)】

<表8>

期間	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超
男性職員	2.5%	7.5%	28.3%	29.6%	13.2%	16.4%	2.5%	0%
女性職員	0%	0%	0%	0%	0.5%	33.5%	36.1%	29.9%

- 次に、男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇については、令和6年度に両休暇を5日以上取得した男性職員の割合は78.2%(表9)となっており、毎年着実に増加しています。なお、それぞれの休暇の取得状況を見ると、出産補助休暇は97.4%となっている一方で、育児参加休暇は71.4%にとどまっています。

【過去5年間の出産補助休暇及び育児参加休暇を5日以上取得した男性職員の割合】<表9>



【課題】

- 共育を推進するため、男性職員のより長期の育児休業の取得や出産補助休暇及び育児参加休暇の積極的な取得促進に向けて、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7年4月1日現在）

男性職員	女性職員
18年6月	14年10月

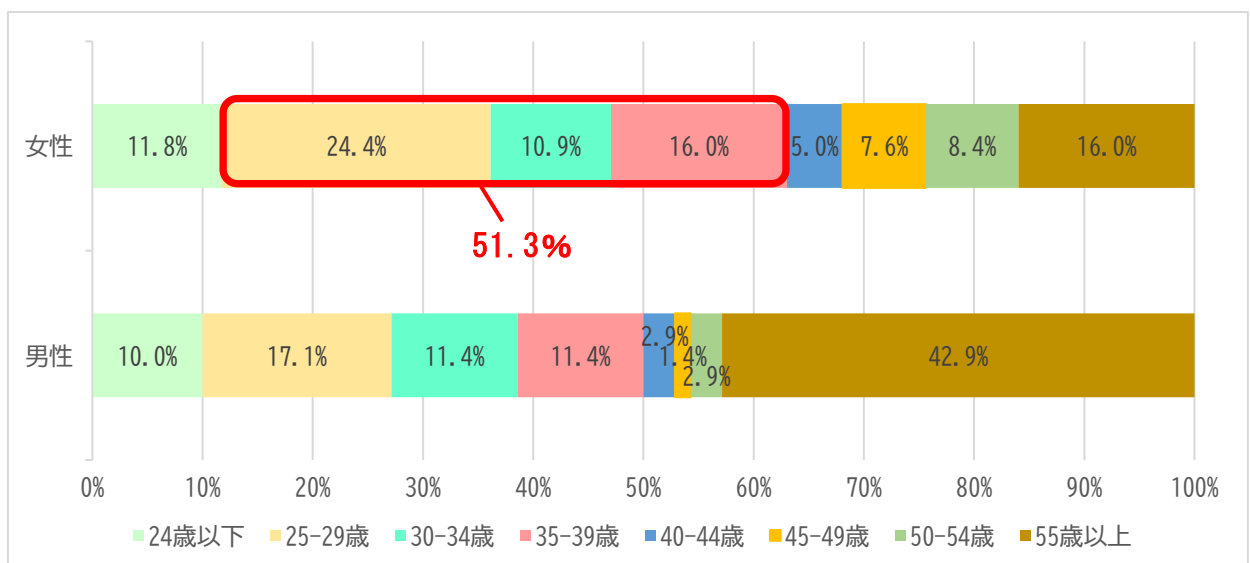
- 離職率^{※11}（令和6年度）

男性職員	女性職員
1.3%	3.4%

- 職員の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年半長くなっていますが、これは、女性職員の中途退職や過去の採用における男女の割合の差が影響しているものと考えられます。
- また、職員の離職率は、女性職員が男性職員に比べて2.1ポイント高くなっています。
- 離職について、令和6年度の中途退職者の年代別（5歳ごと）の割合（表10）を見ると、男性職員は55歳以上が42.9%であるのに対し、女性職員は25歳から39歳までの年代が51.3%となっており、男性職員に比べて結婚や育児を迎える人が多い年代で離職する女性職員が多い状況にあります。

【中途退職者の年代別（5歳ごと）職員割合（令和6年度）】

<表10>



※10 令和7年4月1日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 令和6年4月1日現在の職員数に対する令和6年度中の退職者数(定年退職を除く。)の割合

【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。
- 職員が能動的に意欲を持って働き続けることができる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。

(2) 超過勤務等の状況

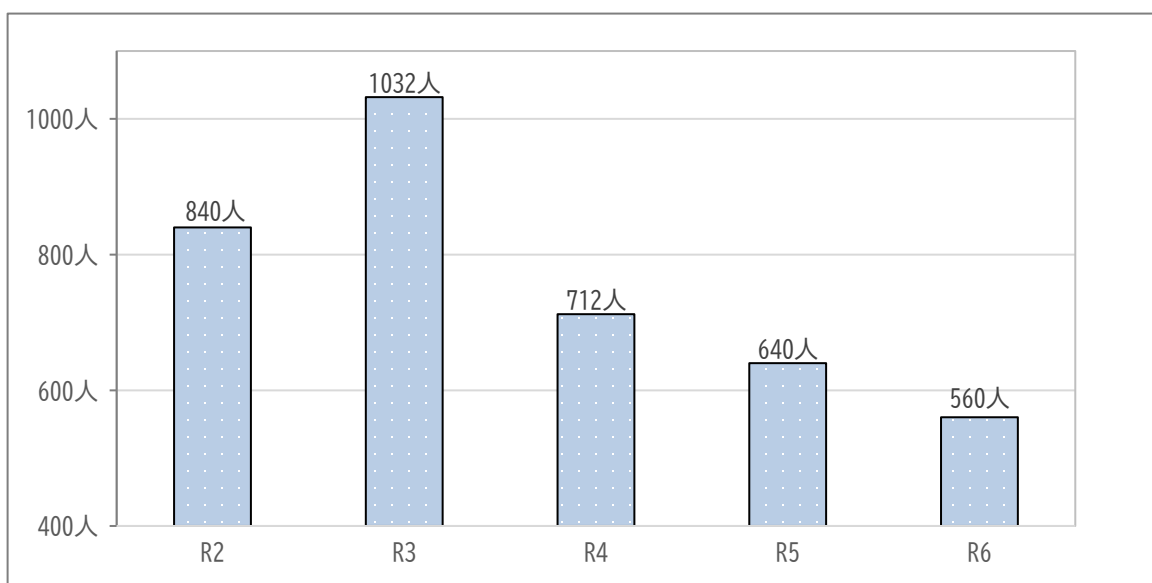
【現状】

項目	令和6年度
月80時間以上の時間外勤務を行う職員数	560人
超過勤務（時間外勤務及び休日勤務）時間数（月平均）	15.3時間
年次有給休暇取得日数（年平均）	14.2日

- 平成31年度の時間外勤務の上限時間の設定以降、職員間による業務の平準化等を行った結果、一般的に過労死ラインとされる月80時間以上の時間外勤務を行う職員（表11）は減少傾向にあります。一方、職員一人当たりの月平均超過勤務時間数（表12）は令和2年度以降月平均15時間台となっており、高止まり傾向となっています。
- また、年次有給休暇の年平均取得日数（表13）は、令和5年5月に新型コロナウイルス感染症対策に係る種々の特別休暇を廃止したことなどもあり、当該年度以降は目標値である14日を超えて推移しています。

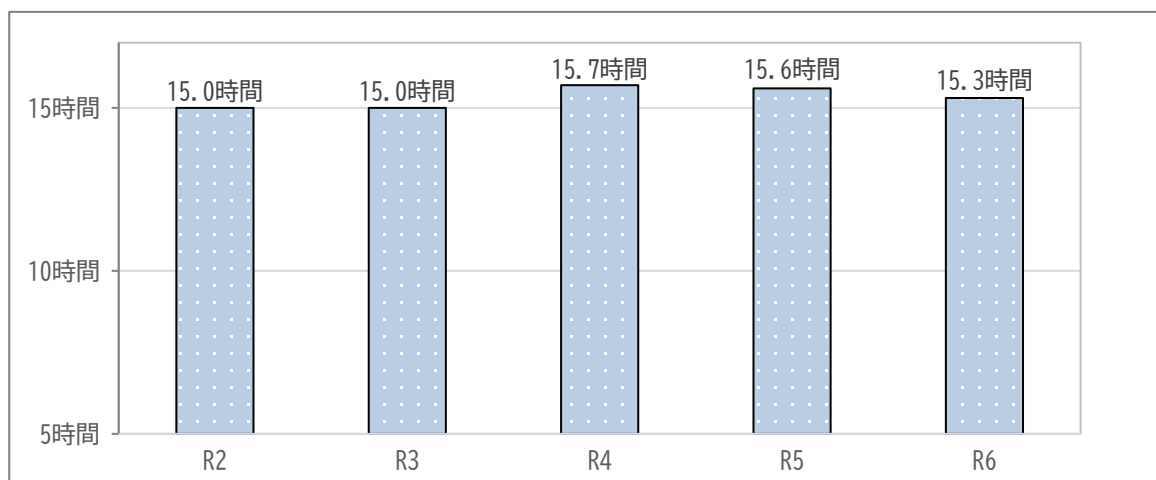
【過去5年間の月80時間以上の時間外勤務を行う職員数】

<表11>



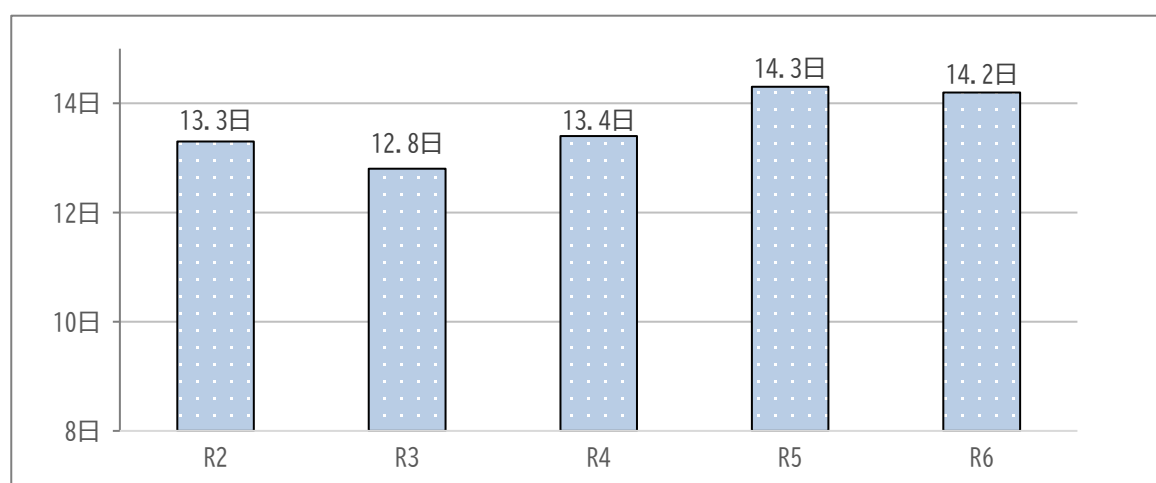
【過去5年間の超過勤務時間数（月平均）】

<表 12>



【過去5年間の年次有給休暇取得日数（年平均）】

<表 13>



【課題】

- 引き続き月平均超過勤務時間数の抑制や年次有給休暇の取得促進を図りつつ、過労死ラインとされる月80時間以上の時間外勤務を行う職員を減少させる必要があります。

(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や仕事に対する価値観も多様化しています。
- こうした中、本市としても、テレワーク、サテライトオフィス^{※12}、時差出勤など柔軟な働き方を可能とする職場環境づくりに取り組んでおり、柔軟な働き方が職員に広がりつつあります。
- 今後も、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。

※12 通常の勤務先以外の場所に設置するオフィススペース

【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

- セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護等に関するハラスメントについて、「広島市ハラスメント対策基本方針」に基づき、倫理研修の実施などにより意識啓発に取り組むとともに、各局・区等において男女の相談員を選任するなど相談体制の充実を図っています。
- また、カスタマーハラスメントについて、近年、社会問題化している中、本市においても実際にカスタマーハラスメントを受けたことがある職員が多数に及んでいる状況を踏まえ、相談窓口の設置、対応マニュアルの作成、職員研修の実施などに取り組んでいます。

【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、動画配信やSNSなどの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、職種を問わず広く女子学生を対象とした採用説明会や交流の場づくりに取り組むなど、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。

(主な取組 新：新規、拡：拡充等)

- ① 動画配信等を活用した女性職員の活躍事例等の広報(事務・技術職、消防職)
- 拡② 理工系女子学生等を対象とした受験勧奨
- ③ 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)
- ④ 女性職員による採用説明会での事業紹介
- ⑤ 女性消防吏員の就業に必要な施設等の整備
- 新⑥ 女子学生と女性職員との交流の場づくり
- 新⑦ ひろしま入庁コネクト(学生等を対象とした入庁相談窓口)における女性職員(職員採用エージェント※13)による相談対応



広報動画で紹介した女性技術職員の活躍事例

【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、受入所属での女性職員の活躍事例を紹介するなどして、女性が本市で働くことについての魅力を積極的にPRしてください。

【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	53.4% (令和6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)	7.7% (令和3年度から 令和6年度の合計)	10%以上 (令和8年度から 令和12年度の合計※14)

※13 「広島市職員として働く魅力」や「仕事のやりがい」等を、未来の同僚へ伝える熱意のある20代、30代の職員で、公募により人事課において登録された職員のこと。人事課からの打診を受け、採用説明会での説明や、本市を志望する学生等からの相談対応等に従事する。

※14 令和8年度から令和12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・管理部門への早期配置や国、自治大学校等への派遣研修を積極的に実施します。
- さらに、女性職員が仕事と家庭生活の両立を図り、昇任意欲を高めることができるよう、女性職員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、ロールモデルとなる女性職員との交流の場^{※15}について、対象職員の拡大を図ります。

(主な取組 新：新規、拡：拡充等)

(ア) 課長補佐級職員

- ① 女性職員の本庁企画・管理部門への早期配置
- 拡② ロールモデルとなる女性職員との交流の場づくり
- ③ 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
- ④ 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
- ⑤ 女性職員のライン職への配置

(イ) 係長級以下の職員

- ① 女性職員の本庁企画・管理部門への早期配置（再掲）
- 新② ロールモデルとなる女性職員との交流の場づくり
- ③ 女性職員の国等への長期派遣研修の実施
- ④ 女性職員の自治大学校等への派遣研修の実施
- ⑤ 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
- 拡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



ロールモデルとなる女性職員との交流会

※15 女性職員を対象として、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もの。

【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。
- 女性職員に対し、キャリア形成支援に関する研修やロールモデルとなる女性職員との交流の場に積極的に参加するよう勧奨してください。

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するとともに、メンター制度の導入を検討します。

(主な取組 **新**：新規、**拡**：拡充)

- 拡** ① キャリア形成支援・ヘルプシーキング^{※16}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
- 拡** 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
- 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
- 新** ⑥ ライン職業務等に関する勉強会の開催
- 新** ⑦ メンター制度導入の検討



女性職員の活躍の推進に積極的な取組を実施した所属への表彰

【目標】

項目	現状	目標
管理職職員に占める女性職員の割合	19% (令和7年4月1日)	25%以上 (令和13年4月1日)

※16 組織で協力して成果を上げるために必要な周囲に援助や支援を求める行動・技術

(3) 女性職員の健康推進

- 性差に基づく健康上の課題に配慮できる職場環境づくりは、女性職員をはじめとする多様な人材の活躍や組織の持続的な発展にも寄与します。こうした考えの下、女性職員が健康に留意しその能力を十分に発揮できるよう、職場における健康リテラシー向上のための取組や女性が相談しやすい体制づくりを推進します。

(主な取組 **新**：新規)

- 新** ① 男性職員も含めた健康リテラシー研修の開催
- 新** ② 健康相談窓口の設置・周知
- 新** ③ 女性の健康週間での健康情報の発信
- 新** ④ 健康サポート休暇の周知・理解促進
- 新** ⑤ 婦人科検診（子宮頸がん・乳がん検診）の受診促進
- 新** ⑥ プレコンセプションケアの推進
- 新** ⑦ 更年期障害に対する理解促進



健康相談窓口での相談

【職員の皆様へ】




- 令和7年6月に改正された女性活躍推進法では、女性の健康上の特性への配慮が明確化されました。一方で、健康に関しては、プライバシーの保護にも留意が必要です。各職員が健康リテラシー研修を受講し、自身や周りの職員の健康を考えるきっかけにするとともに、女性職員の健康支援を通じて、誰もが健康でいきいきと働くことのできる職場環境づくりに取り組みましょう。
- 健康に関する正しい知識や情報を入手し、健康診断・がん検診を受けましょう。

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 ：拡充等)

- ① 全所属長を対象とした子育て支援等の研修の実施
-  ② 「職員の子育て支援ハンドブック」の内容の充実
- ③ 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（各部署の人事担当課）の設置
- ④ 各種支援制度等の全職員への情報提供
- ⑤ 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」及び育児休業取得時の「収入シミュレーションシート」の活用促進
- ⑥ 乳・幼児期のみならず、小学校入学後の子育てについての理解促進
- ⑦ 「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
- 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
- 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

【職員の皆様へ】




- 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、こ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 ：拡充等)

- ① 所属長による育児支援制度利用の働きかけ
-  ② 育児休業復帰前講座の実施（再掲）
- ③ 育児休業中の職員に対する職場情報の提供
- ④ 妊娠した女性職員への育児支援制度の利用例等の提示
- ⑤ 妊娠中・出産後の女性職員に配慮すべき事項の提示
- ⑥ 女性職員が育児支援制度を利用しやすい環境づくり

【職員の皆様へ】



- 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、こ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

- 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。
- 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。

（主な取組 **新**：新規、**拡**：拡充等）

- 拡** ① 男性職員向け育児休業取得啓発リーフレットの内容の充実
- 拡** ② 所属長による長期の育児休業取得等の働きかけ
- ③ 配偶者の出産時等における男性職員の休暇及び育児休業の取得の促進
- ④ 男性職員が育児支援制度を利用しやすい環境づくり
- ⑤ 男性職員の育児休業取得事例の紹介
- ⑥ 育児支援制度利用プランにおける出産補助休暇及び育児参加休暇の利用例の提示
- 新** ⑦ こどもが生まれる男性職員を対象とした研修の実施



育児休業中の男性職員
（両立支援通信第16号から）

【男性職員の皆様へ】




- 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、積極的に育児休業や連続休暇を取得しましょう。
- 育児休業は、育児のスタートラインにおける集中トレーニング期間として、配偶者の産後休暇期間中に2週間以上の取得計画を立ててみましょう。また、こどもの出生後1年以内に、育児休業や休暇を合計1か月以上取得するよう取り組んでみましょう。

(4) 職員が気兼ねなく子育てをすることができる職場全体の支援

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  : 新規)

- ① 育児休業取得の影響や業務量に応じた人員配置
-  ② 育児休業を取得した職員の業務をカバーした職員に対する給与面での優遇措置の検討
- ③ 所属長及び各局・区等人事担当課長による支援
- ④ 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
- ⑤ 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活用促進

【職員の皆様へ】



- 3歳未満のこどものいる職員は、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、こ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、こども・子育てを大切にする意識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
男性職員の育児休業取得率 (市長事務部局等)	68.6% (令和6年度) 【取得期間1週間以上】	85%以上 (令和12年度) 【取得期間2週間以上】
男性職員の育児休業取得率 (消防局・教育委員会・水道局)	46.9% (令和6年度)	85%以上 (令和12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	78.2% (令和6年度)	100% (令和12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、月平均超過勤務時間数の抑制や年次有給休暇の取得促進を図りつつ、過労死ラインとされる月80時間以上の時間外勤務を行う職員を減少させる必要があります。
- 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、行政手続のオンライン化や業務プロセスのデジタル化など全庁的にDXの加速化に取り組みます。
- 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、自ら率先して休暇の取得に努めるものとします。

(主な取組 ⑨: 新規、⑩: 拡充等)

- ⑩ ① 行政手続のオンライン化の加速化や生成AIの利活用推進
- ⑩ ② 「勤務時間・休暇制度ハンドブック」の内容の充実
- ③ 時間外勤務に係る上限時間等の設定
- ④ 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
- ⑤ 全所属長を対象とした超過勤務縮減等の研修の実施
- ⑥ 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）
- ⑦ 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
- ⑧ 各部における超過勤務削減計画の作成・実施及び改善の検討
- ⑩ ⑨ 業務の応援体制の整備や超過勤務縮減の意識啓発
- ⑩ 所属長による定時退庁・年次有給休暇取得の率先実施
- ⑪ 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
- 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 勤務間インターバル（休息时间）の十分な確保を前提とした時間外勤務の事前命令の徹底



生成AI“はじめての一步”勉強会

【所属長の皆様へ】



- 庶務事務システム等を利用して勤務時間の適正な管理を徹底するとともに、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。

【職員の皆様へ】



- デジタル技術の知識やスキルを高めることは、市民サービスの向上や業務の効率化につながります。DXに関する研修を積極的に受講するなど、知識やスキルの向上に努め、デジタル技術の活用による業務改善やワーク・ライフ・バランスの向上につなげましょう。
- また、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、時間を大切にし、効率的な業務の遂行に努めましょう。

【目標】

項目	現状	目標
月80時間以上の時間外勤務を行う職員数	560人 (令和6年度)	505人以下 (令和12年度)
超過勤務時間(月平均)	15.3時間 (令和6年度)	13.2時間以下 (令和12年度)
年次有給休暇取得日数(年平均)	14.2日 (令和6年度)	16日以上 (令和12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、先進技術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 **新**：新規 **拡**：拡充等)

- 拡** ① テレワークの拡充
- 新** ② 育児・介護等のフレックスタイム制、窓口受付時間の短縮等の検討
- ③ 育児等を行う職員に対する人事異動の配慮
- ④ 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)
- ⑤ 子育てや介護をする職員等の早出遅出勤務制度の周知
- ⑥ 日勤救急隊^{※17}の設置
- ⑦ サテライトオフィスの設置
- 拡** ⑧ フリーアドレス制^{※18}の導入・拡大



テレワーク(在宅勤務)をする職員

【職員の皆様へ】





- 資料等のペーパーレス化を推進することで、テレワーク、サテライトオフィス、フリーアドレスなどの仕組みが活用しやすくなります。ペーパーレス化に積極的に取り組むとともに、まずはお試しでも構いませんので、ぜひ、テレワークを実施してみてください。




※17 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。

※18 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

- ダイバーシティやヘルプシーキングに関する研修を実施するとともに、職員のワーク・ライフ・バランスや風通しのよい職場づくりに資する取組を積極的に実施した所属・職員に対する表彰等を行い、育児、介護等を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。
- さらに、職員向けのワーク・ライフ・バランスに関するポータルサイトを開設するなど、上記(1)及び(2)の取組と併せて、性別に関わりなく、仕事と家庭生活を両立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 : 新規、: 拡充等)

- ① ワクワク職場宣言^{※19}の実施
-  ② 職員向けワーク・ライフ・バランスポータルサイトの開設
- ③ ダイバーシティ・ヘルプシーキングに関する職員研修の実施（再掲）
-  ④ ワーク・ライフ・バランスの推進や風通しのよい職場づくりに積極的な取組を実施した所属・職員への表彰（市長表彰・局長顕賞）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）
- ⑦ 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）
-  ⑧ メンター制度導入の検討（再掲）

【職員の皆さんへ】



- ポータルサイトなどを通じて、ワーク・ライフ・バランスの推進や風通しのよい職場づくりに関する各所属での好事例を共有していきます。他の所属の好事例も参考にして、所属職員が一丸となって、仕事と家庭生活を両立しやすく、風通しのよい職場づくりに積極的に取り組んでいきましょう。

※19 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

(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 ⑨：新規、⑩：拡充等)

- ① 総合的なハラスメント対策の実施
- ⑨ ② ワーク・ライフ・バランスに係る職員座談会等の開催
- ⑩ ③ メンタルヘルス対策の拡充
- ④ ボランティア休暇（職免）の周知及び兼業許可基準の見直し・手続の簡素化
- ⑤ 仕事と家庭生活の両立に係る相談窓口の設置
- ⑥ 育児等を行う職員に対する人事異動の配慮（再掲）
- ⑨ ⑦ 職員のエンゲージメント^{※20}に関する調査の実施及び施策への反映



ワーク・ライフ・バランス座談会

※20 職員が仕事や組織に対してやりがいや誇りを持ち、主体的に貢献しようとする意欲