

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8年7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、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として、「広島市職員の女性活躍・子育て支援推進プラン」を令和3年3月に策定し、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。このプランの計画期間が令和8年3月をもって満了したことから、これに続く第2期プランを令和8年3月に策定し、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、取組を更に推進していきます。

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ています。

第1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 ^{※3}	実績				
		R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 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%	53.2%	53.4%	52.8%
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% ^{※2}	6.8% ^{※2}	7.7% ^{※2}	7.4% ^{※2}

※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

※2 令和3年度から当該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 第2期プランにおける目標値は、次のとおり。

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。）…第1期プランにおける目標値と同じ。

採用した職員に占める女性職員の割合（消防職）…10%以上（令和8年度から令和12年度の合計）。

【参考】広島市女性職員活躍推進プラン（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 ^{※4}	4.1%	5.1% ^{※5}	5.8% ^{※5}	5.0% ^{※5}	6.2% ^{※5}

※4 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

※5 平成28年度から当該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^{※6}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、「これまでの体験を交えながらお話しいただき、こちらからの質問にも丁寧に回答してもらえたため、大変有意義な機会となった。」
「同じ職位の職員と悩みが共有でき、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ったので、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「女性職員活躍支援講座」を実施しています。

※6 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

新任課長補佐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。また、職員が主体的にキャリアをデザインし、意欲的にステップアップするとともに、やりがいや自己成長を実感できるよう、その主体的な取組を支援するため、若手職員を対象にキャリアデザインミーティングを実施しています。

第1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 ^{※7} (R8.4.1)	実績				
		R3 年度 (R4.4.1)	R4 年度 (R5.4.1)	R5 年度 (R6.4.1)	R6 年度 (R7.4.1)	R7 年度 (R8.4.1)
管理職職員に占める女性職員の割合	21%以上	15.9%	16.7%	17.5%	19.0%	20.8%

※7 第2期プランにおける目標値は、25%以上（令和13年4月1日時点）。

【参考】広島市女性職員活躍推進プラン（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、全庁共通掲示板等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1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 ^{※9} (R7 年度)	実績				
		R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 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%	71.1%	78.2%	83.3%
男性職員の育児休業取得率	85%以上 ^{※8} (1週間以上の取得)	31.1%	43.1%	46.3%	68.6%	96.2%
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				46.9%	73.0%

※8 男性職員の育児休業取得率は令和6年度から目標を変更（変更前は対象職員全体で30%以上）。

※9 第2期プランにおける目標値は、次のとおり。

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…第1期プランにおける目標値と同じ。

男性職員の育児休業取得率…85%以上（2週間以上の取得）（令和12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）…85%以上（令和12年度）。

【参考】広島市女性職員活躍推進プラン（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1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※10 (R7 年度)	実績				
		R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 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	15.6 時間	15.3 時間	15.3 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	640 人	560 人	598 人
年次有給休暇取得日数（年平均）	14 日以上	12.8 日	13.4 日	14.3 日	14.2 日	14.0 日

※10 第2期プランにおける目標値は、次のとおり。

超過勤務時間（月平均）…第1期プランにおける目標値と同じ。

月 80 時間以上の時間外勤務を行う職員数…第1期プランにおける目標値と同じ。

年次有給休暇取得日数（年平均）…16 日以上（令和 12 年度）。

【参考】広島市女性職員活躍推進プラン（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※11 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。

※11 「ワクワク」は、「**W**ork-life balance」と「**W**omen's **a**ctive participation（女性の活躍）」を合わせたもの。