

廿日市市特定事業主行動計画（廿日市市職員のワーク・ライフ・バランス推進及び女性職員の活躍推進に関する行動計画（令和２年度～令和６年度））の措置の実施状況（令和６年度）

次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号。以下「次世代育成支援法」という。）第１９条第６項並びに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。）第１９条第６項に基づき、「廿日市市職員のワーク・ライフ・バランス推進及び女性職員の活躍推進に関する行動計画」の措置の実施状況を公表します。

１ 計画の策定

本市では、令和２年３月に「廿日市市職員のワーク・ライフバランス推進及び女性職員の活躍推進に関する行動計画」として、「次世代育成支援法」並びに「女性活躍推進法」に基づく行動計画を一体的に策定しました。

２ 実施状況

令和６年度における措置の実施状況は次の通りです。

（１）時間外勤務の縮減

マネジメントチェックシートの活用による職員意識の改革や、民間活力の導入、ＡＩの導入などによる生産性の向上に取り組みました。

（２）育児休業等の取得促進

妊娠・出産・育児等に関するハラスメント防止のための研修を実施し、職場全体の意識改革を図るとともに、休業等を取得する職員の代替要員を確保することで、育児休業等を取得しやすい環境を整備しました。また、男性職員に対して制度の周知等による育児休業等の取得勧奨を行いました。

（３）休暇の取得促進

子の看護休暇を見直し、ファミリーサポート休暇制度を新たに創設することで、子の学校行事等に積極的に参加できる環境を整えました。

（４）育児休業から円滑に職場に復帰するための支援

育児休業中の職員に対して、通信教育などによる能力開発の支援を行うなど、円滑に職場に復帰するための支援を行いました。

（５）女性職員の採用

職員採用パンフレット等で女性職員の声を紹介するなど、女性の受験者増加に取

りました。

(6) 女性職員の育成・登用

女性を対象とする外部研修への派遣を行い、女性職員の育成に取り組むとともに、女性職員を多様なポストへ登用しました。

No.	具体的取組	数 値 目 標	R6 年度 目 標	R6 年度 実 績
1	時間外勤務の 縮減	1 か月当たりの 1 人平均時間外勤務 (※R6 年度目標は、経常的業務のみ対象)	12 時間 (※)	13.6 時間
2		時間外勤務を多いと感じている職員の割合 (職員アンケート)	20%	35.1%
3	育児休業等の 取得促進	男性の育児休業取得率	10%	36.4%
4		配偶者が出産した男性職員が、特別休暇や年休の取得により連続 5 日間以上の休暇を取得した職員の割合	50%	18.2%
5		出産補助休暇と育児参加休暇を知っている男性職員の割合 (職員アンケート)	それぞれ 50%以上	出産補助 48.4% 育児参加 43.5%
6	休暇の取得 促進	年次有給休暇を 5 日以上取得した職員の割合	100%	91.3%
7	育児休業から 円滑に職場に 復帰するための 支援	育児休業から職場復帰をした際に、困ったことや苦労したことがないと感じる職員の割合 (職員アンケート)	50%	28.8%
8	女性職員の 採用	計画期間内での女性の土木職・建築職・消防職の採用者数	それぞれ 1 人以上	土木 0 人 建築 1 人 消防 0 人
9	女性職員の 育成・配置・ 登用	女性管理職の割合 (保育職、消防職を除く)	20%	19.8% (R6) 21.8% (R7)