

廿日市市特定事業主行動計画（第２期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７年度～令和１１年度））の措置の実施状況（令和７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、「第２期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４月に「次世代育成支援法」並びに「女性活躍推進法」に基づく行動計画として「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」を策定し、その推進に取り組んできました。当該計画期間が令和６年度をもって終了したことから、これまでの取組状況や新たな課題等を踏まえて計画内容を見直し、令和７年４月に「第２期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」を策定しました。

２ 実施状況

令和７年度における措置の実施状況は次のとおりです。

(1) 具体的取組

No.	具体的取組	実施状況
1	時間外勤務の縮減、平準化	朝礼・夕礼の実施、一斉定時退庁日の徹底、マニュアル等による事務の効率化、生成ＡＩの活用やＤＸの推進等に取り組みました。
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、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。
3	休暇の取得促進	休暇を取得しやすい職場環境づくりに向け、各職場の実情に応じた年間の休暇取得計画表の作成、休暇制度の定期的な周知、年次有給休暇の取得日数が５日未満の職員に対する取得勧奨を行いました。

4	女性職員の採用	<p>職員採用セミナーや大学訪問、職員採用プロモーション動画、職員募集パンフレット等を活用し、仕事と子育てに取り組む女性職員の声を紹介しました。</p> <p>また、女子学生が在籍する大学等を対象とした採用説明会への参加や、職務経験者を対象とした採用試験の実施などを通じて、女性の受験機会の拡大に取り組みました。</p>
5	女性職員の育成・配置・登用	<p>女性職員を対象とする外部研修への派遣などにより人材育成を図るとともに、施策の企画立案や全体調整を担う部署等、多様なポストへの配置・登用を進めました。</p>

(2) 数値目標

No.	具体的取組	数 値 目 標	R7 年度 実 績	R11 年度 目 標
1	時間外勤務の縮減、平準化	1 か月当たりの 1 人平均時間外勤務	16.4 時間	15 時間
2	育児休業等の取得促進	男性の育児休業取得率	60%	85%
		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	30%	100%
		育児休業から職場復帰をした際に、困ったことや苦勞したことがないと感じる職員の割合（職員アンケート）	11.8%	50%
3	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	89.7%	100%
4	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	土木 0 人 建築 0 人 消防 1 人	それぞれ 1 人以上
5	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。）	21.8%	30%