

1 女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況

(1) 長時間勤務関係

ア 数値目標

○ 令和7年度末までに、職員の時間外勤務時間数を、計画当初である平成26年度の実績（月間平均14時間）から1割縮減する。

イ 実績

(単位：時間)

対象年度	月間平均時間外勤務時間数					目標値
	教育委員会	消防	病院	市長部局等	全部局	
令和7年度	11.2	17.6	16.2	11.3	14.1	12.6
令和6年度	12.1	16.2	18	11.3	14.4	12.6
令和5年度	11.2	16	18.6	11.7	14.4	12.6
令和4年度	10.3	16.3	17.9	11	13.9	12.6
令和3年度	9.8	15.7	17.0	11.4	13.5	12.6

(2) 職員の任用関係

ア 数値目標

○ 令和7年度末までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を25%とする。

イ 実績

(単位：人)

対象時点		管理的地位にある男女別の職員数					女性割合
		教育委員会	消防	病院	市長部局等	全部局	
令和8年4月	男性	34	32	23	173	262	20.6%
	女性	8	0	22	38	68	
令和7年4月	男性	34	32	25	180	271	19.8%
	女性	8	0	23	36	67	
令和6年4月	男性	37	31	29	184	281	19.0%
	女性	8	0	25	33	66	
令和5年4月	男性	35	32	28	185	280	18.6%
	女性	7	0	25	32	64	
令和4年4月	男性	31	32	27	181	271	19.6%
	女性	7	0	27	32	66	
令和3年4月	男性	29	32	24	177	262	19.4%
	女性	5	0	29	29	63	

(3) 仕事と家庭の両立関係

ア 数値目標

- 令和7年度末までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得割合を100%にする。
- 令和7年度末までに、国が策定する「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）の目標を踏まえ、男性職員の育児休業取得率（1週間以上）を85%とする。
※令和6年4月1日改訂

イ 実績

【配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得状況】

(単位：人)

対象時点		いずれかの休暇を取得した職員数					取得割合
		教育委員会	消防	病院	市長部局等	全部局	
令和7年度	取得者数	4	13	21	29	67	100.0%
	うち5日以上	1	11	15	22	49	73.1%
	対象者数	4	13	21	29	67	
令和6年度	取得者数	4	10	10	18	42	85.7%
	うち5日以上	3	9	5	10	27	55.1%
	対象者数	4	10	13	22	49	
令和5年度	取得者数	3	10	17	29	59	93.7%
	うち5日以上	2	6	13	13	34	54.0%
	対象者数	3	10	19	31	63	
令和4年度	取得者数	7	16	9	22	54	75.0%
	うち5日以上	6	14	6	16	42	58.3%
	対象者数	9	18	12	33	72	
令和3年度	取得者数	10	19	13	34	76	89.4%
	うち5日以上	5	9	10	22	46	54.1%
	対象者数	11	22	15	37	85	

※配偶者出産休暇は3日、育児参加休暇は5日が取得可能

【男性職員の育児休業の取得率】

(単位：人)

対象時点		育児休業を取得した男性職員数					取得割合
		教育委員会	消防	病院	市長部局等	全部局	
令和7年度	取得者数	3	10	13	28	54	80.6%
	対象者数	4	13	21	29	67	
令和6年度	取得者数	0	8	4	17	29	59.2%
	対象者数	4	10	13	22	49	
令和5年度	取得者数	3	6	5	25	39	61.9%
	対象者数	3	10	19	31	63	
令和4年度	取得者数	1	3	2	13	19	26.4%
	対象者数	9	18	12	33	72	
令和3年度	取得者数	1	0	2	5	8	9.4%
	対象者数	11	22	15	37	85	

※令和3～5年度の数値目標については、男性職員の育児休業の取得率30%

(4) 職員採用関係

ア 数値目標

○ 採用者の女性割合を50%で維持する。

イ 実績

(単位：人)

対象時点		採用した職員数					女性割合
		教育委員会	消防	病院	市長部局等	全部局	
令和7年度	男性	0	4	48	24	76	54.8%
	女性	0	0	55	37	92	
令和6年度	男性	0	1	35	18	54	67.5%
	女性	0	1	86	25	112	
令和5年度	男性	0	0	33	22	55	59.0%
	女性	0	0	55	24	79	
令和4年度	男性	0	4	53	20	77	54.7%
	女性	0	1	61	31	93	
令和3年度	男性	0	4	25	17	46	64.3%
	女性	0	1	47	35	83	

(5) 取組状況

【令和3年度】

(1) 長時間勤務関係

- ・ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりを重視した人事評価を実施した。
- ・課ごとの業務量管理の徹底を図り、適正な人員配置を実施した。
- ・ノー残業デーの徹底を図るため、退庁を促す措置を講じた。

(2) 職員の任用関係

- ・女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに配置した。
- ・女性職員のみを対象とする外部研修への派遣を実施した。
- ・ロールモデルとなる人材育成支援

(3) 仕事と家庭の両立関係

- ・各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、庁内イントラへ掲示し、常時閲覧できる状態にした。
- ・育児休業等からの円滑な復帰のための支援を実施した。
- ・育児休業等取得者がいる課に対して欠員補充を行うなど、育児休業等を取得しやすい職場環境を整備した。
- ・職員向け広報誌等で育児関連の諸制度について周知した。

(4) 職員採用関係

- ・女性が働きやすい職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報した。
- ・職員採用セミナー等に、女性職員に参加してもらい、女性がやりがいを持って働ける職場であることをPRした。

【令和4年度】

(1) 長時間勤務関係

- ・働き方改革に関する研修を実施し、意識の醸成を図る。
- ・ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりを重視した人事評価を実施した。
- ・課ごとの業務量管理の徹底を図り、適正な人員配置を実施した。
- ・ノー残業デーの徹底を図るため、退庁を促す措置を講じた。

(2) 職員の任用関係

- ・女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに配置した。
- ・女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例を紹介する。
- ・女性職員のみを対象とする外部研修への派遣を実施した。
- ・ロールモデルとなる人材育成支援

(3) 仕事と家庭の両立関係

- ・各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、庁内イントラへ掲示し、常時閲覧できる状態にした。
- ・育児休業等からの円滑な復帰のための支援を実施した。
- ・育児休業等取得者がいる課に対して欠員補充を行うなど、育児休業等を取得しやすい職場環境を整備した。
- ・ワークライフバランス推進に資するような意識改革に関する研修を実施する。
- ・職員向け広報誌等で育児関連の諸制度について周知した。

(4) 職員採用関係

- ・女性が働きやすい職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報した。
- ・職員採用セミナー等に、女性職員に参加してもらい、女性がやりがいを持って働ける職場であることをPRした。

(5) 取組状況

【令和5年度】

(1) 長時間勤務関係

- ・働き方改革に関する研修を実施し、意識の醸成を図る。
- ・ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりを重視した人事評価を実施した。
- ・課ごとの業務量管理の徹底を図り、適正な人員配置を実施した。
- ・ノー残業デーの徹底を図るため、退庁を促す措置を講じた。

(2) 職員の任用関係

- ・女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに配置した。
- ・女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例を紹介する。
- ・女性職員のみを対象とする外部研修への派遣を実施した。
- ・ロールモデルとなる人材育成支援

(3) 仕事と家庭の両立関係

- ・各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、庁内イントラへ掲示し、常時閲覧できる状態にした。
- ・育児休業等からの円滑な復帰のための支援を実施した。
- ・育児休業等取得者がいる課に対して欠員補充を行うなど、育児休業等を取得しやすい職場環境を整備した。
- ・ワークライフバランス推進に資するような意識改革に関する研修を実施する。
- ・職員向け広報誌等で育児関連の諸制度について周知した。

(4) 職員採用関係

- ・女性が働きやすい職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報した。
- ・職員採用セミナー等に、女性職員に参加してもらい、女性がやりがいを持って働ける職場であることをPRした。

【令和6年度】

(1) 長時間勤務関係

- ・働き方改革に関する研修を実施し、意識の醸成を図る。
- ・ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりを重視した人事評価を実施した。
- ・課ごとの業務量管理の徹底を図り、適正な人員配置を実施した。
- ・ノー残業デーの徹底を図るため、退庁を促す措置を講じた。

(2) 職員の任用関係

- ・女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに配置した。
- ・女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例を紹介する。
- ・女性職員のみを対象とする外部研修への派遣を実施した。
- ・ロールモデルとなる人材育成支援を行った。

(3) 仕事と家庭の両立関係

- ・各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、庁内イントラへ掲示し、常時閲覧できる状態にした。
- ・育児休業等からの円滑な復帰のための支援を実施した。
- ・育児休業等取得者がいる課に対して欠員補充を行うなど、育児休業等を取得しやすい職場環境を整備した。
- ・ワークライフバランス推進に資するような意識改革に関する研修を実施する。
- ・職員向け広報誌等で育児関連の諸制度について周知した。

(4) 職員採用関係

- ・女性が働きやすい職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報した。
- ・職員採用セミナー等に、女性職員に参加してもらい、女性がやりがいを持って働ける職場であることをPRした。

(5) 取組状況

【令和7年度】

(1) 長時間勤務関係

- ・働き方改革に関する研修を実施し、意識の醸成を図った。
- ・ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりを重視した人事評価を実施した。
- ・課ごとの業務量管理の徹底を図り、適正な人員配置を実施した。
- ・ノー残業デーの徹底を図るため、退庁を促す措置を講じた。

(2) 職員の任用関係

- ・女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに配置した。
- ・女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例を紹介した。
- ・女性職員のみを対象とする外部研修への派遣を実施した。
- ・ロールモデルとなる人材育成支援を行った。

(3) 仕事と家庭の両立関係

- ・各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、庁内イントラへ掲示し、常時閲覧できる状態にした。
- ・育児休業等からの円滑な復帰のための支援を実施した。
- ・育児休業等取得者がいる課に対して欠員補充を行うなど、育児休業等を取得しやすい職場環境を整備した。
- ・ワークライフバランス推進に資するような意識改革に関する研修を実施した。
- ・職員向け広報誌等で育児関連の諸制度について周知した。

(4) 職員採用関係

- ・女性が働きやすい職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報した。
- ・職員採用セミナー等に、女性職員に参加してもらい、女性がやりがいを持って働ける職場であることをPRした。