

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表(令和6年7月公表)

1. 行動計画における数値目標に対する実績

(1) 女性のさらなる活躍の推進に関する事項

目標項目	数値目標 (令和7年度)	令和元年度	令和2年度	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
課長補佐相当職以上の女性職員の割合	40.0%	30.9%	31.6% (目標設定)	33.8%	34.6%	35.0%	35.9% (最新値)	

※各年度4月1日現在

※消防局、企業局を除く

(2) 男性の育児参加等に関する事項

目標項目	対象	数値目標 (令和7年度)	令和元年度	令和2年度	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
男性職員の 育児休業 取得率	市全体	100.0%	9.7% (目標設定)	25.8%	47.1%	36.5%	58.8% (最新値)		
	市長部局等	-	12.2%	36.4%	57.4%	51.2%	68.4%		
	消防局	-	4.8%	4.5%	7.1%	5.0%	30.8%		
男性職員の 育児参加休暇 取得率	市全体	100.0%	45.2% (目標設定)	50.0%	61.8%	52.4%	68.6% (最新値)		
	市長部局等	-	63.4%	54.5%	68.5%	65.1%	71.1%		
	消防局	-	4.8%	40.9%	35.7%	25.0%	61.5%		

※各年度実績

(3) 消防職員全体に占める女性職員の割合に関する事項

目標項目	数値目標 (令和7年度)	令和元年度	令和2年度	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
消防職員全体に占める女性職員の割合	5.0%	3.2%	3.4% (目標設定)	3.4%	3.1%	3.1%	3.3% (最新値)	

※各年度4月1日現在

※消防局のみ。消防局から市長部局へ出向中の職員を除く。

2. 具体的に実施した取組例

(1) 女性のさらなる活躍の推進に関する事項

- (ア) 女性活躍推進研修として、各種ハラスメントの未然防止を行うとともに、性別にかかわらず働きやすい職場環境の整備を目指す研修を実施した。
- (イ) 現役職員によるキャリアを考えるパネルディスカッションや、係長級職員を対象としたキャリアデザイン研修、課長級職員を対象としたコーチングを実施した。

(2) 男性の育児参加等に関する事項

- (ア) すべての職員が育児参画しやすい職場環境づくりと男性職員の育児休業取得の推進を目的に、「パパ♥ママ応援プロジェクト」を実施した。
- (イ) 育児中の職員等をメンバーとした男性育休取得を推進するワーキンググループを立ち上げ、男性育休対象者への個別相談の実施や「パパ♥ママ応援プロジェクト」のフォロー及び育児参加計画書の修正を行った。また、管理職に対して、男性育休の目的や意義、メリット等についてのプレゼンテーションを行い啓発を行った。
- (ウ) 「職員のための子育て応援ハンドブック」を更新し、制度の周知・定着を図るため啓発に努めた。
- (エ) 育児休業を取得した職員に対して「パパ♥ママ 職員インタビュー」を実施し、制度の利用促進等を目的に職員向けに動画を配信した。

(3) 消防職員全体に占める女性職員の割合に関する事項

- (ア) 女性職員の教育訓練体制の拡充を目的とし、総務省消防庁へ実務従事として女性職員を派遣した。
- (イ) 採用試験における女性受験者を増加させるため、現職の女性消防職員の活躍をホームページ等で幅広く広報した。

(4) ワーク・ライフ・バランスの推進に関する事項

- (ア) ノー残業デーの実施及び業務改善等の取組により、時間外勤務削減を積極的に推進した。
- (イ) 各職場の実情に応じ、年次休暇等の各種休暇を取得しやすい環境整備を行った。