

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8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8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	令和8年度
課長補佐相当職以上の 女性職員の割合	42.0%	30.9%	31.6% (目標設定時)	33.8%	34.6%	35.0%	35.9%	38.0%	38.5%

※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8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% (目標設定時)	25.8%	47.1%	36.5%	58.8%	60.7%	80.6%
	市長部局等	－	12.2%	36.4%	57.4%	51.2%	68.4%	77.5%	88.2%
	消防局	－	4.8%	4.5%	7.1%	5.0%	30.8%	18.8%	72.7%
男性職員の 育児参加休暇 取得率	市全体	100.0%	45.2% (目標設定時)	50.0%	61.8%	52.4%	68.6%	66.1%	55.2%
	市長部局等	－	63.4%	54.5%	68.5%	65.1%	71.1%	69.2%	64.7%
	消防局	－	4.8%	40.9%	35.7%	25.0%	61.5%	58.8%	45.5%

※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8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	令和8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% (目標設定時)	3.4%	3.1%	3.1%	3.3%	3.6%	3.7%

※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) 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) 8年目職員、係長級職員を対象としたキャリアデザイン研修、主務、係長級を対象とした自分ワンナップセミナー、キャリアコンサルティング、課長級職員を対象としたコーチング、組織マネジメント力向上研修、また階層別でオンデマンド研修を実施した。
- (ウ) 女性職員の昇任意欲向上を目的として、成長のヒントや行動変容のきっかけとなるよう、女性管理職を中心とした職員インタビューを職員ポータルに掲載した。

(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アンバサダーによる、男性育休対象者への個別相談を実施した。

(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) 女性職員が勤務する女性用トイレに生理用品を設置するとともに、緊急消防援助隊として派遣された際の携行用の生理用品を備蓄し、女性職員の心理的安全性を確保した。
- (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。
- (ウ) フレックスタイム制を導入し、多様な働き方を選択できる環境を整備した。