

「第2次焼津市職員ワーク・ライフ・バランス推進計画」 取組の実施状況

(令和8年7月31日公表)

焼津市では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び、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」といいます。）に基づき、「焼津市職員ワーク・ライフ・バランス推進計画」を策定・実施しています。現計画（第2次）の計画期間は令和6年度から令和8年度までの3年間です。

今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、取組の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

《仕事と子育て・介護等の両立支援のための取組に関する実績》

目標1 【配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得促進】

指標：配偶者出産休暇・育児参加休暇取得率及び平均取得日数

	目標値	令和4年度 (目標設定時)	令和6年度	令和7年度
配偶者出産休暇	100%	62.5%	100%	81.3%
育児参加休暇	100%	58.8%	77.8%	62.5%
平均取得日数	5日以上	5.3日	5.1日	4.2日

目標2 【育児休業の取得促進】

指標：育児休業取得率

	目標値	令和4年度 (目標設定時)	令和6年度	令和7年度
女性	100%	100%	100%	100%
男性	100%	38.5%	88.9%	93.8%

【取組内容】

- *出産・子育て・介護に関する休暇、休業制度をまとめた資料を作成し、庁内電子システム上で常時閲覧できるようにしました。
- *産前産後休暇、育児休業等に関する各種手続きを網羅した資料を作成し、対象者に配布しました。
- *所属長研修及び新任係長実務研修において、職員ワーク・ライフ・バランス推進計画の内容と出産・子育て・介護に関する休暇、休業制度について説明の時間を設け、休暇を取得しやすい職場環境づくりと休暇制度の周知への協力を依頼しました。
- *子どもが生まれる予定の男性職員に、育児休業・配偶者出産休暇・育児参加のため

の休暇制度について案内しました。これとあわせて、所属長にも休暇取得について配慮するよう依頼しました。

≪女性職員の活躍推進のための取組に関する実績≫

目標3 【採用試験受験者全体に占める女性の割合向上】

指標：採用試験受験者全体に占める女性の割合

	目標値	令和5年度採用 (目標設定時)	令和6年度 (令和7年度採用)	令和7年度 (令和8年度採用)
一般事務職		43.7%	36.7%	39.5%
建築・電気・土木		15.4%	20.0%	16.7%
保健師・管理栄養士		100%	73.3%	100%
保育士・幼稚園教諭		71.4%	88.9%	75.0%
その他専門職		—	100%	100%
労務職		—	0%	0%
全体	50%	44.3%	42.7%	41.2%

目標4 【一般行政職における女性管理監督職の割合向上】

指標：一般行政職における女性管理監督者の割合

	目標値	令和5年度 (目標設定時)	令和7年度	令和8年度
係長級以上	20%	17.2%	20.6%	21.2%
課長級以上	15%	10.3%	13.2%	13.0%

【取組内容】

＊採用説明会で女性職員のキャリアデザインを紹介し、女性が活躍できる職場であることをPRしました。

＊係長以下の若手女性職員を対象に、キャリアデザインに関する研修を実施しました。

《ワーク・ライフ・バランス推進のための取組に関する実績》

目標5 【時間外勤務の縮減】

指標：職員一人当たりの月平均超過勤務時間数

目標値	令和4年度 (目標設定時)	令和6年度	令和7年度
10時間以下	15.1時間	15.0時間	13.7時間

目標6 【時間外勤務の上限規制（年間360時間）の遵守】

指標：年間超過勤務時間360時間超の職員数

目標値	令和4年度 (目標設定時)	令和6年度	令和7年度
0人	113人	100人	99人

目標7 【年次有給休暇の取得促進】

指標：年次有給休暇平均取得日数

目標値	令和4年度 (目標設定時)	令和6年度	令和7年度
10日以上	8.7日	12.8日	12.8日

目標8 【ワーク・ライフ・バランスの達成】

指標：ワーク・ライフ・バランス達成度

（「ワーク・ライフ・バランスがとれている」と感じている職員の割合）

目標値	令和5年度 (目標設定時)	令和6年度	令和7年度
70%以上	52.3%	66.5%	69.2%

【取組内容】

- ＊令和7年度は国勢調査、参議院議員選挙事務等の数年に1度行われる業務への従事があったほか、衆議院議員選挙、自然災害による被害への対応等の突発的な業務が発生したことから時間外勤務の縮減が困難な状況でしたが、所属長に対し時間外勤務の多い職員の状況を把握し、必要に応じて業務の見直しに努めるよう依頼しました。
- ＊年次有給休暇を年10日以上取得できる環境づくりに配慮するよう、所属長に依頼しました。休暇取得計画表の案を作成・提供し、活用を呼びかけました。また、所属長に対し四半期ごとに所属職員の年次有給休暇取得状況報告を作成してもらい、取得日数の少ない職員には積極的な取得を促すよう依頼しました。