

令和7年度 今治市特定事業主行動計画実施状況報告

今治市 総務部 人事課

今治市特定事業主行動計画に基づき、令和7年度は以下の取組みを実施しました。

1 職員のワーク・ライフ・バランス推進に関する取組み

(1) 主な取組みの内容

ワーク・ライフ・バランス（WLB）推進月間

・6月から10月までをWLB推進月間とし、次のとおり数値目標を設定して、「ア」から「カ」の取組みを実施

- ① 平日の時間外勤務を20時までにする。
- ② 月45時間を超える超過勤務をする職員数を0にする。
- ③ ノー残業デー及び完全休日デーの達成率を100%にする。
- ④ 夏季休暇5日と年次有給休暇3日以上合計8日以上休暇取得

ア ノー残業デー（毎週水曜日）及び完全休日デーの完全実施

イ 時間外勤務時間の目標設定及び時間外勤務事前申請の徹底

ウ 時差出勤及びテレワークの推進

エ スケジュール管理及び勤怠管理の徹底

オ バリュアブルホリデーによる連続休暇の取得促進

・連休前後の日をバリュアブルホリデーに指定し、3連休、4連休の取得による年次有給休暇の有効活用を促進

カ 超過勤務を行った職員への対応

・月100時間超又は2～6月平均80時間超の職員に対して、産業医による面談の実施

【参考】WLB推進月間の取組みの結果

- ・月45時間を超える超過勤務を行った職員が合計264名
- ・夏季休暇5日の取得率は93.0%
年次有給休暇と合わせて8日以上取得したのは37.0%
平均取得日数7.52日（前年度比0.37日増）

(2) 数値目標の達成状況

ア 年間 360 時間超えの時間外勤務を行った職員の割合

前期目標：9 %以下 (H29 年度末)、5 %以下 (R 2 年度末) ※未達成

後期目標：7 %以下 (R 4 年度末)、5 %以下 (R 7 年度末) ※未達成

年度	R7	R6	R5	R4	R3	R2	R1 (H31)	H30
対象人数 (A)	951	936	956	966	957	988	956	979
360 時間超 人数 (B)	102	115	111	134	107	87	84	103
割合 (B / A : %)	10.7%	12.3%	11.6%	13.9%	11.2%	8.8%	8.7%	10.5%

イ 正規職員の年次休暇の平均取得日数

前期目標：8 日以上 (H29 年度末)、10 日以上 (R 2 年度末) ※未達成

後期目標：10 日以上 (R 4 年度末)、12 日以上 (R 7 年度末) ※未達成

年	R7	R6	R5	R4	R3	R2	R1 (H31)	H30
平均取得日 数 (日)	9.83 日	10.03 日	9.68 日	8.74 日	9.30 日	8.94 日	8.40 日	7.78 日

2 職員の妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立推進に関する取組み

(1) 主な取組みの内容

ア 子育てサロン

- ・育児休業中の職員を主な対象に、子育てをしている職員同士の交流、子育てに関する制度の説明、利用相談等を目的として、例年 2 回 (9 月頃と 2 月頃) 開催

イ 育児休業復職前面談

- ・育児休業から復職する職員を対象に、復職後の制度利用や配慮事項を確認するため、復職 1 か月前までに所属長が面談を実施

ウ 育児休業復職前慣らし勤務制度

- ・育児休業から復職する職員の希望に応じて、職場復帰を円滑に進めることを目的に復職予定日の 2 か月前から慣らし勤務を実施

エ 男性職員の育児支援制度

- ・男性の育児休暇 (配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇) 及び育児休業の取得を促進し、男性の育児を支援するため、「パパチャレンジ」育児計画書を人事課へ提出
- ・誰もが積極的に子育てできる職場風土をつくり、当たり前に育児休業を取得できる組織を目指すため、令和 2 年 12 月に「パパチャレ育休体験記」を作成

(2) 数値目標の達成状況

ア 配偶者出産補助休暇と育児参加休暇を合計４日以上取得した男性職員の割合

前期目標：90%以上（R2年度末）※未達成

後期目標：90%以上（R7年度末）※未達成

【配偶者出産補助休暇の取得状況】

年	R7	R6	R5	R4	R3	R2	R1 (R31)	H30
対象人数	29	34	43	42	37	34	28	39
うち取得人数	27	29	37	30	31	33	27	30
取得率(%)	93.1%	85.3%	86.0%	71.4%	83.8%	97.1%	96.4%	76.9%

【育児参加休暇の取得状況】

年	R7	R6	R5	R4	R3	R2	R1 (R31)	H30
対象人数	29	34	43	42	37	34	28	39
うち取得人数	21	18	28	26	32	26	8	16
取得率(%)	72.4%	52.9%	65.1%	61.9%	86.5%	76.5%	28.6%	41.0%

【合計４日以上取得状況】

年	R7	R6	R5	R4	R3	R2	R1 (R31)	H30
対象人数	29	34	43	42	37	34	28	39
うち取得人数	15	15	27	17	28	23	6	13
取得率(%)	51.7%	44.1%	62.8%	40.5%	75.7%	67.6%	21.4%	33.3%

イ 育児休業を取得した男性職員の割合

前期目標：5%以上（R2年度末）※達成

後期目標：100%以上（R7年度末）※未達成

年	R7	R6	R5	R4	R3	R2	R1 (R31)	H30
対象人数	29	34	43	42	37	34	28	39
うち取得人数	16	19	7	2	7	4	0	0
取得率(%)	55.2%	55.9%	16.3%	4.8%	18.9%	11.8%	0%	0%

3 女性職員の活躍推進に関する取組み

(1) 主な取組みの内容

ア 採用試験を受験する女性の増加

- ・昨年に引き続き、行政事務、土木、建築を対象にした採用説明会をオンライン及び対面で実施。女性の若手職員が自分の仕事内容だけでなく、子育て等との両立など働く環境を紹介。保健師、保育士及び消防職員を対象にした説明会も実施。
- ・今治市職員を目指している人へ向けて女性先輩職員メッセージを発信
- ・Facebook、X、LINE、就職サイト等で採用情報を発信

イ 新たなスタイルの採用試験を導入

- ・土木、建築技師の採用を目的に専門試験を廃止した「今治スタイル」採用試験を実施
- ・従来からのスポーツ枠に、文化活動、国際貢献活動を資格要件に加え、「特別枠」として専門試験を廃止した採用を実施
- ・年齢制限を引き上げ、民間企業等でのキャリアを活かした「民間企業等経験者枠」採用を実施

ウ 女性職員の活躍推進に向けた研修

- ・自治大学校へ職員1名を派遣

(2) 数値目標の達成状況

ア 女性職員の採用（受験）割合

前期目標：上級試験における女性職員の採用割合 30%以上（R2年度末）※達成

後期目標：全職種における女性の受験割合 50%以上（R7年度末）※未達成

【上級試験】

年度	R8	R7	R6	R5	R4	R3	R2	R1 (R31)
採用者人数	43	29	34	17	34	13	23	24
うち女性人数	21	13	17	7	16	5	10	10
女性の割合 (%)	48.8%	44.8%	50.0%	41.2%	47.1%	38.5%	43.5%	41.7%

【全職種】

年度	R7	R6	R5	R4	R3	R2	R1 (R31)	H30
受験者人数	194	187	183	214	241	220	251	279
うち女性人数	83	82	73	92	103	77	85	111
女性の割合 (%)	42.7%	43.9%	39.9%	43%	42.7%	35.0%	33.9%	39.8%

イ 係長級に占める女性職員の割合

前期目標：20%以上（R2年度末）※達成

後期目標：30%以上（R7年度末）※未達成

年度	R8	R7	R6	R5	R4	R3	R2	R1 (R31)
全体人数	305	299	296	272	291	308	313	305
うち女性人数	81	81	81	78	82	77	72	65
女性の割合 (%)	26.6%	27.1%	27.3%	28.7%	28.2%	25.0%	23.0%	21.3%

ウ 管理職員（課長補佐級以上）に占める女性職員の割合

前期目標：10%以上（R2年度末）※達成

後期目標：15%以上（R7年度末）※未達成

年度	R8	R7	R6	R5	R4	R3	R2	R1 (R31)
全体人数	363	365	377	382	376	353	363	355
うち女性人数	50	51	50	47	41	35	38	36
女性の割合 (%)	13.8%	14.0%	13.3%	12.3%	10.9%	9.9%	10.5%	10.1%

4 計画や制度が「見える」「分かる」「使える」体制づくり・明るい開かれた今治市役所づくり

(1) 主な取組みの内容

ア ひめボス事業所認証

- ・人口減少対策、女性活躍、仕事と家庭の両立支援に取り組む事業所としてひめボス事業所宣言（市長署名令和5年8月25日付）のもと、愛媛県のひめボス事業所認証制度に申請し、県に認証申請を行い、令和5年9月28日付で認証

イ ひめボス（イクボス）宣言

- ・課長級以上の管理職員がひめボス宣言を実施

ウ 今治市長が「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同及び行動宣言賛同者による女性活躍推進報告書（内閣府男女共同参画局）への掲載

- ・組織のトップを務める男性リーダーが様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、「自ら行動し、発信する」「現状を打破する」「ネットワーキングを進める」ことを宣言するもの

- ・愛媛県内では知事と全市町長が「ひめの国女性活躍応援団」を結成し、行動宣言を採択

エ 休暇制度の手引きの作成

- ・休暇、休業制度の概要を記載した「休暇制度の手引き」を作成し、庁内 LAN で職員に周知

オ D&I 推進委員会「バリキラ」の設置

- ・様々な目線による評価または提言を活かしたまちづくり、仕事と育児・介護等家庭生活の両立しやすい環境づくりに関することを協議・検討するD&I 推進委員会「バリキラ」を令和5年10月1日付けで設置した。