

大分市職員活躍推進プラン

概要版

大分市職員活躍推進プランは、「次世代育成支援対策推進法(次世代法)」と「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づく特定事業主行動計画です。

「大分市職員働き方改革推進プログラム」及び「大分市人材育成・確保基本方針」と連携を図り、ワーク・ライフ・バランスの実現及び全ての職員が活躍できる職場環境づくりの推進を目的としています。

次世代法

我が国の急速な少子化の進行、家庭や地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担うこどもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする法律。

女性活躍推進法

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする法律。

特定事業主

国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものとされ、本市では大分市長、大分市議会議員、大分市教育委員会、大分市選挙管理委員会、大分市代表監査委員、大分市農業委員会、大分市消防局長、大分市上下水道事業管理者が特定事業主に該当。

推進体制

本プランを効果的に推進するため、「大分市特定事業主行動計画推進委員会」が中心となり、各所属の所属長等や職員活躍推進員(グループリーダー等)を通じて、所属職員へ取組の推進を行うとともに、実施状況の確認や取組効果の検証を行います。

取組内容

ワーク・ライフ・バランスの実現及びすべての職員が活躍できる職場環境づくりを推進するため、次の取組を行います。

1. 次世代育成に関する意識の醸成
①出産・育児に関する諸制度の周知 ②研修等の実施
2. 妊娠・出産における配慮
①妊娠中の職員への配慮 ②妊娠中の配偶者がいる職員への配慮
③不妊治療と仕事の両立
3. 育児休業等の取得に対する取組
①育児休業等を取得しやすい環境づくり
②男性職員の積極的な育児休業等の取得 ③育児休業取得者の不安軽減
4. 仕事と生活の調和
①長時間勤務の是正 ②休暇の取得促進 ③人事異動時における配慮
④柔軟な働き方の検討
5. その他の次世代育成支援
①子育てバリアフリー ②地域活動への参加
③こどもとふれあう機会の充実
6. 職員のキャリア形成支援
7. 性別にかかわらず職員が能力を発揮できる組織・職場環境づくり

計画期間

本プランの期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とし、国の動向や計画の進捗状況等に応じて必要な改訂を行います。



対象職員

本プランは、常勤の職員(小中学校の教員など、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第37条第1項に規定する県費負担教職員を含む。)のほか、会計年度任用職員などの非常勤職員についても、法令や本市の条例、規則等により定められた休暇制度等の範囲内で対象とします。

目標値

取組の成果を計るため、次の目標を定めます。

項目(抜粋)	基準値	目標値
男性職員の2週間以上の育児休業取得率	(R5) 46.1%	85%
男性職員の出産補助休暇取得率	(R5) 88.7%	100%
出産・育児に関する諸制度の認知度	(R6) 28.7%～89.8%	100%
年次有給休暇の平均取得日数	(R5) 15.6日	15日以上
月あたり時間外勤務100時間以上の職員数(延べ)	(R5) 16人	0人
参事級以上になりたいと思う女性職員の割合	(R6) 16.3%	30%
仕事と生活の両立を困難に感じている女性職員の割合	(R6) 58.9%	50%