

大分市特定事業主行動計画 令和6年度の実施状況について

「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）第19条第6項及び「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）第19条第6項の規定に基づき、「大分市特定事業主行動計画」の令和6年度の実施状況について公表します。

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

- ◆子育てに携わる職員、所属長等及びグループリーダーは、出産・育児に関する諸制度について、特に理解を深めるよう努めている。
- ◆人事担当課は、職員ポータルや通知、所属長等が出席する会議等を活用する中で、出産・育児に関する諸制度について、わかりやすく周知することに努めている。

②研修等の実施

- ◆職員は、次世代育成支援に関する研修に参加し、次世代育成支援の趣旨を理解するよう努めている。
- ◆人事担当課は、研修等の実施により、次世代育成支援に対する職員の意識醸成を行うとともに、職員の意識調査を実施し、取組効果を検証するよう努めている。

2 妊娠・出産における配慮

①妊娠中の職員への配慮

- ◆妊娠中の職員は、妊娠した場合は、できるだけ早めに所属長等やグループリーダーに報告するよう努めている。
- ◆所属長等及びグループリーダーは、妊娠の報告を受けた場合は、本人の健康状態や意向等を考慮して、各種制度に従って措置を講ずるとともに、必要に応じて事務分担の見直しや職場の応援体制について検討するよう努めている。
- ◆所属職員は、妊娠中の職員が、健康状態等に応じて、安心して各種制度を利用できるよう可能な限り協力するよう努めている。

②妊娠中の配偶者がいる職員への配慮

- ◆妊娠中の配偶者がいる職員は、母子手帳が交付された時点で所属長等やグループリーダーに報告し、年次有給休暇や出産補助休暇を活用し、配偶者のサポートを積極的に行うよう努めている。

- ◆所属長等及びグループリーダーは、妊娠中の配偶者がいる職員の意向を把握・考慮し、年次有給休暇や出産補助休暇を取得できるように、事務分担等について配慮するよう努めている。
- ◆所属職員は、妊娠中の配偶者がいる職員が、安心して各種制度を利用できるよう可能な限り協力するよう努めている。

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

- ◆育児休業等を取得しようとする職員は、育児休業等を取得することについて、早めに所属長等及びグループリーダーに相談するよう努めている。
- ◆所属長等及びグループリーダーは、育児休業等の制度について理解を深めるとともに、職員から育児休業等を取得する申し出を受けた場合は、取得後においても業務を円滑に進めることができるよう、早めに事務分担の見直しや職場の応援体制について検討するよう努めている。
- ◆所属長等や人事担当課は、事務分担の見直しや職場の応援体制によっても育児休業中の職員の業務を遂行することが困難である場合は、会計年度任用職員の活用等により適切な代替要員の確保を図るよう努めている。特に、専門職の育児休業等の取得者の代替職員については、必要に応じてホームページ、ハローワークの活用を図るなど、早期の人員確保に努めている。
- ◆所属職員は、該当職員が育児休業を取得しやすいよう業務の援助等を行うよう努めている。

②男性職員の積極的な育児休業等の取得

- ◆男性職員は、子育ては父親と母親が協力して行うという意識を持ち、育児休業等を積極的に取得し、育児に参加するよう努めている。
- ◆所属長等及びグループリーダーは、「男性職員の育児参画促進のためのチェックシート」を活用し、育児休業等の取得を働きかけ、男性職員が育児休業等を取得しやすいよう努めている。
- ◆人事担当課は、「男性職員の育児参画促進のためのチェックシート」等を通じ、所属長等が育児休業等の取得に関して、職員に対し働きかけを行いやすいよう努めている。

③育児休業取得者の不安軽減

- ◆所属長等及びグループリーダーは、育児休業を取得している職員に対し、休業中における業務の進捗状況や職場内の出来事について、電子メールなどで定期的に連絡を取り合うようにするとともに、研修や通信講座、その他の案内を育児休業取得者へ確実に行うよう努めている。また、育児休業者の復職後の課内事務分担について、予め検討・準備し、業務を円滑に行うことができるように努めるとともに、育児休業者が、スムーズに復職できるように十分な説明や引継ぎを行うよう努めている。

- ◆人事担当課は、育児休業中でも参加できる自治人材育成センター等の研修や通信講座等の案内について、所属を通じて育児休業中の職員へ案内するよう努めている。
- ◆所属職員は、育児休業復職者への引継ぎについて準備し、業務を円滑に行うことができるよう努めている。

4 仕事と家庭生活の調和

①長時間勤務の是正

- ◆所属長等及びグループリーダーは、子育て中の職員の時間外勤務の制限等の制度について、理解を深めるとともに、当該職員から請求があったときは、職員本人の希望を尊重するよう努めている。また、所属職員の業務の繁閑を常に把握しながら、職員個々の事務分担に格差が生じないように配慮するとともに、必要に応じて事務分担の見直しや職場内応援体制について検討し、職場全体の時間外勤務の縮減に努めている。さらに、ノー残業デーや庁舎一斉消灯日の取組が徹底されるよう、声掛け等を継続するとともに、長時間労働者本人や周囲の職員へのヒアリング及び日々の様子を通じて、心身の状況を把握することに努め、必要に応じて産業保健スタッフ等に相談するよう努めている。
- ◆人事担当課は、ノー残業デーや庁舎一斉消灯日の取組が徹底されるよう、通知や声掛け等を実施している。また、長時間労働者への面接指導実施要領に基づき、長時間労働者に対して、産業医の面接指導等を実施している。
- ◆所属職員は、日々の業務の振返りにより効率的な業務遂行を意識することで、時間外勤務の縮減に努めている。また、ノー残業デーや庁舎一斉消灯日に取り組み、計画的に業務を遂行する中でメリハリをつけるよう努めている。

②休暇の取得促進

- ◆所属長等及びグループリーダーは、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、職員の急な休暇に対応できるような職場の体制づくりを日頃から検討するよう努めている。また、職員の年次有給休暇の取得状況を確認し、声掛け等により取得を促すとともに、自らも積極的に取得するよう努めている。
- ◆人事担当課は、各部局の年次有給休暇取得状況を確認し、随時通知を行うことで取得促進に努めている。
- ◆所属職員は、業務スケジュール等を踏まえ、自らの生活サイクルに応じて計画的に休暇を取得するよう努めている。特に、子育てをしている職員は、子育ては父親・母親が協力して行うものという意識をもち、家族との触れ合いの時間を持つためや、学校行事等への参加のための年次有給休暇や子の看護休暇等、子育てへの参加のための休暇を積極的に取得するよう努めている。また、安心して休暇を取得できるよう、職員同士がお互い声を掛け合い、仕事を助け合う職場風土をつくるよう努めている。

③人事異動時における配慮

- ◆人事担当課は、「自己申告制度」及び「職場における悩み相談窓口」を引き続き実施し、職場の実態や職員の適正、異動の意向、職場における悩み等を把握し、子育て中の職員の人事異動等に配慮するよう努めている。

④テレワーク導入の検討

- ◆人事担当課は、職員の仕事と家庭生活の両立を支援するため、テレワークの導入を検討している。

5 その他の次世代育成支援

①子育てバリアフリー

- ◆職員は、子どもを連れた来庁者が気兼ねなく市役所を利用できるよう、親切で丁寧な対応を行うよう努めている。
- ◆庁舎・施設管理担当課は、子どもを連れた方が利用しやすいよう、市民のニーズにあわせて適切な対応を図るよう努めている。

②地域活動への参加

- ◆職員は、地域づくりや子どもたちの健全育成、子育て支援等に貢献できるよう、子ども・子育てに関する地域活動に積極的に参加するよう努めている。

③子どもとふれあう機会の充実

- ◆人事担当課は、保護者である職員の子どもが、職場において、その職員の働く姿を参観することにより、心豊かな子どもを育むとともに、職員の仕事と家庭生活の両立を図ることを目的として、「子ども参観日」を実施している。

6 職員のキャリア形成支援

- ◆人事担当課は、職員が性別を問わず、仕事と家庭生活の両立を図りながら、目標をもってキャリアアップ意識の醸成や能力開発に取り組むため、若い世代から幅広く職場で経験が積めるような人事配置に努めている。また、人材育成ツールとしての「人事評価制度」を活用した自主的・自発的な能力開発を促進するとともに、早期からのキャリア意識の醸成を図る研修や管理監督者に求められるリーダーシップスキルの習得を図る研修を実施している。さらに、公務員としての政策形成能力や使命感及び管理者意識の涵養を図る研修への派遣も行っている。また、幅広い考え方を学べ、女性職員同士が交流を深められる研修を実施している。
- ◆職員は、各種研修への積極的な参加や職員同士の交流を深め、自身のネットワーク形成を図ることにより、キャリアアップ意識の醸成、能力開発、スキルアップに努めている。

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

- ◆所属長等は、性別にかかわらず、個人の能力、実績、適性等を正しく評価し、職員が能力を最大限発揮できるような職場環境づくりに努めている。
- ◆人事担当課は、性別にかかわらず、個人の能力、実績、適性等を正しく把握し、職員が能力を最大限発揮できるような人事配置に努めている。また、多様な視点を施策構築等に活かし、市民サービスの向上を図るため、意欲と能力のある女性職員が政策や方針の決定過程に参画することができるよう、管理職への積極的な登用を行うよう努めるとともに、参事級登用試験受験を管理監督者が後押しできる体制づくりを推進するよう努めている。また、パワーハラスメントやセクシャルハラスメント等のハラスメント防止に係る研修の実施や相談窓口の設置など、職員が安心して働くことができる職場環境づくりを推進するよう努めている。
- ◆職員は、固定的な性別役割意識を是正するよう努めている。

《目標値に対する実績》

項目	目標値 ※6	策定時 ※7	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	備考
課長級の女性職員割合 ※1	22.0 %	12.2 %	9.8%	11.1%	12.2%	13.9%	15.7%	18.2%	20.2%	20.9%	21.2%	4月時点 ただし、R1年度及 びR5年度は市長選 のため5月時点
課長補佐級の女性職員割合 ※2	33.0 %	24.5 %	23.5%	25.4%	24.5%	24.8%	24.2%	24.6%	26.6%	26.8%	26.2%	
係長級の女性職員割合 ※3	40.0 %	32.3 %	30.3%	31.6%	32.3%	33.1%	33.7%	34.9%	35.3%	36.6%	37.0%	
消防吏員の女性消防吏員割合	3.0 %	1.5 %	1.6%	1.8%	1.5%	1.7%	1.7%	1.7%	1.5%	1.4%	1.7%	
仕事と家庭の両立について困難 に感じている女性職員割合	50.0 %	65.2 %	67.8 %	70.6 %	67.9 %	65.2 %	63.3 %	67.0 %	68.2 %	73.4 %	58.9 %	
参事級以上になりたいと思う女 性職員割合	30.0 %	19.7 %	16.1 %	14.1 %	23.4 %	19.7 %	13.4 %	16.9 %	10.7 %	15.7 %	16.3 %	
男性職員の育児休業取得率 （全部局）※4	30.0 %	5.9 %	2.7%	0.9%	5.9%	4.9%	19.0%	25.4%	31.1%	47.8%	－	
男性職員の育児休業取得率 （消防局除く）※4		－	4.1%	1.4%	9.5%	6.9%	32.8%	36.7%	47.6%	67.6%	－	
男性職員の育児休業取得率 （市長部局）※4	85.0 %	－	－	－	－	－	－	－	－	－	84.8%	
男性職員の育児休業取得率 （外局）※4	50.0 %	－	－	－	－	－	－	－	－	－	46.3%	
男性職員の出産補助休暇 取得率（全部局）※4	100.0 %	92.1 %	92.0%	93.5%	92.1%	86.4%	92.4%	91.8%	96.2%	88.7%	90.8%	
男性職員の出産補助休暇 取得率（消防局除く）※4		－	87.8%	90.0%	87.3%	80.6%	86.9%	87.3%	93.7%	81.7%	89.3%	
年次有給休暇平均取得日数 （全部局）※5	15日以上	13.3日	12.6日	12.2日	13.3日	12.8日	14.0日	14.5日	15.2日	15.6日	16.1日	
年次有給休暇平均取得日数 （消防局除く）※5		－	13.6日	13.3日	14.0日	13.7日	14.1日	14.6日	15.5日	16.7日	17.1日	

※1 7級 課長等、6級 参事（県費職員を含む。）

※2 5級 参事補・主幹等（県費職員を含む。）

※3 4級 主査・専門員等（県費職員を含む。）

※4 年度内に新たに子が出生した職員数のうち年度内に新たに制度利用した職員数

※5 再任用・臨時・嘱託・会計年度任用職員及び休業・休職にある者を除く。

※6 大分市職員活躍推進プラン（計画期間：R2.4.1～R7.3.31）より

※7 H30年度の数値（大分市職員活躍推進プラン（計画期間：R2.4.1～R7.3.31）策定時点（R1年度）での最新値。）

ただし、「仕事と家庭の両立について困難に感じている女性職員割合」、「参事級以上になりたいと思う女性職員割合」はR1年度実施のアンケート結果の数値。