

大分市職員活躍推進プラン

(次世代育成支援・女性活躍推進統合版)

令和2年（2020年）4月
【令和6年（2024年）4月1日改訂】
大分市

計画策定の背景

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図り、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、国は平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」を制定し、地方公共団体等の機関に、法に基づく策定指針に沿った行動計画の策定を義務付けました。

本市においては、「大分市特定事業主行動計画」として、平成17年度から5年間の第1期計画、平成22年度から5年間の第2期計画、そして平成27年度から平成31年度（令和元年度）の5年間について第3期計画として「大分市職員子育て支援プラン」を策定し、さまざまな子育て支援策に取り組んできたところです。第3期計画の期限が平成31年度（令和元年度）であったことから、令和2年度から令和6年度までの5年間についても、引き続き新しい計画に基づいた取組を推進することとしています。

また、女性の活躍に関しては、働く場面で女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況を踏まえ、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、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的に、国は平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を制定しました。併せて「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本指針」を示し、地方公共団体の機関等に、特定事業主行動計画の策定を義務付けるなど、女性活躍推進施策の総合的かつ一体的な実施を推進してきました。

これを受けて、本市においても、平成28年度に特定事業主行動計画である「大分市女性職員活躍推進プラン」を策定し、女性職員の活躍状況や意見等を把握する中で、採用、人材育成、人事配置や登用、職場環境づくりなど本市女性職員が活躍できるような取組を進めてきました。

この二つの特定事業主行動計画における策定方針は関連するものが多く、特に、「仕事と生活の調和」については、女性職員の活躍を推進していくうえでの重要課題であるとともに、次世代育成支援行動計画策定の基本的な指針であることから、次世代育成支援に関する新規計画を策定する時期に合わせ、「女性活躍の推進」及び「次世代育成支援」双方の取組を一体的に推進する「大分市職員活躍推進プラン」（以下「活躍推進プラン」という。）を新たに策定しました。

活躍推進プランは、既存の計画の取組を踏襲するとともに、職員アンケートに基づき職員のニーズを反映させた内容を盛り込んでいます。今後は、活躍推進プランに基づき、「業務の改革・改善」「長時間勤務の是正」「働きやすい職場環境の整備」を柱とする「大分市職員働き方改革推進プログラム」及び「大分市人材育成基本方針」との連携を図りながら、仕事と生活の調和を実現し、すべての職員がますます活躍できるような取組を推進していくこととします。

＜大分市の既存計画の策定経過＞

●次世代育成支援対策推進法

「大分市職員子育て支援プラン」

平成17年度 大分市特定事業主行動計画（第1期計画） [計画期間：H17～H21年度]

平成22年度 大分市特定事業主行動計画（第2期計画） [計画期間：H22～H26年度]

平成27年度 大分市特定事業主行動計画（第3期計画） [計画期間：H27～R1年度]

●女性活躍推進法

「大分市女性職員活躍推進プラン」

平成28年度 大分市特定事業主行動計画（第1期計画） [計画期間：H28～R2年度]

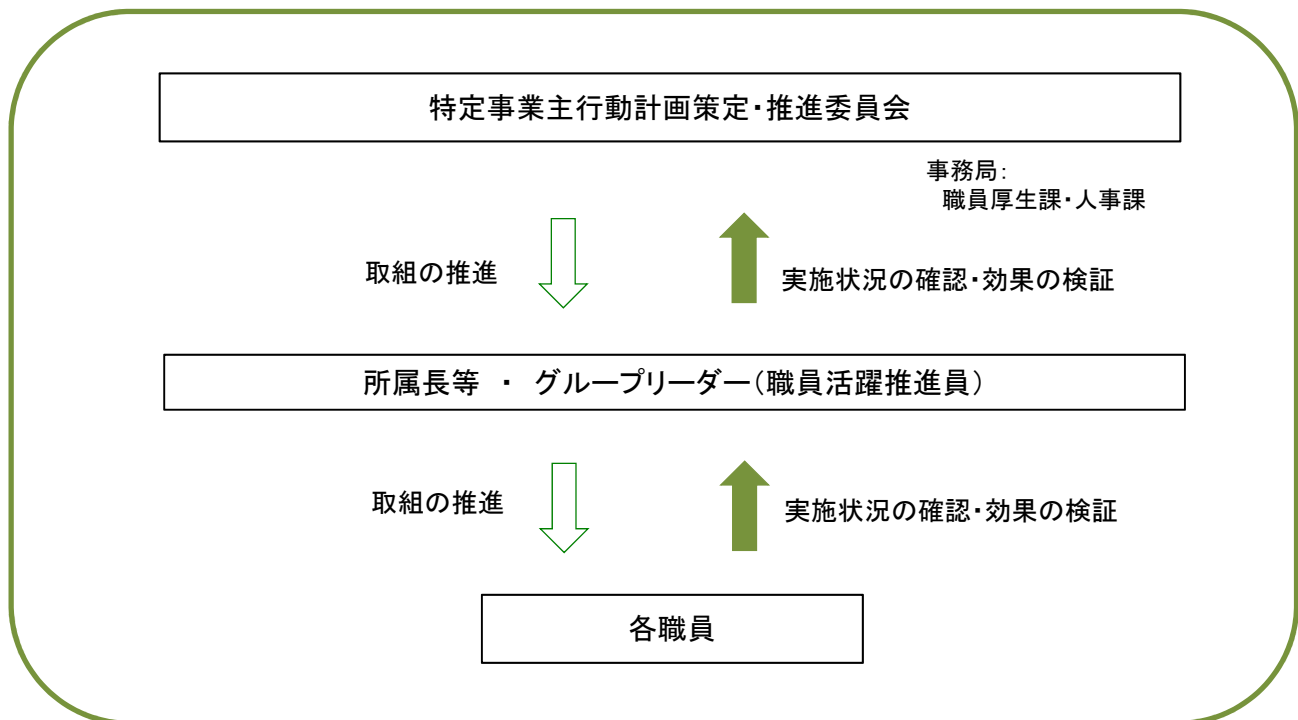
※特定事業主とは…国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものとされ、大分市では大分市長、大分市議会議長、大分市教育委員会、大分市選挙管理委員会委員長、大分市代表監査委員、大分市農業委員会会長、大分市消防局長、大分市上下水道事業管理者が特定事業主に該当する。

推進体制

本計画を効果的に推進するため、「特定事業主行動計画策定・推進委員会」が主導となり、各所属の所属長等やグループリーダー（職員活躍推進員※）を通じて、職員への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。

また、この計画の実施状況等について、毎年市ホームページに掲載して公表します。

※職員活躍推進員は、所属職員の状況について把握しやすいことを理由に、全グループリーダーとする。
ただし、所属に班がなく グループリーダーがいない場合は、この限りではない。



計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7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

この大分市職員活躍推進プランは、これまでと同様、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（昭和31年法律第162号）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、これらの職員が法令や本市の条例、規則等により定められた休暇制度等の範囲内でこの計画の対象とします。

ただし、「6. 職員のキャリア形成支援」のすべて、「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」における人事配置や登用に関する取組については、県費負担教職員は含みません。

根拠法

次世代育成支援対策推進法

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

女性の職業生活における活躍の推進



取組項目

大分市職員活躍推進プラン（本プラン）

1. 次世代育成支援に関する意識の醸成
2. 妊娠・出産における配慮
3. 育児休業等の取得に対する取組
4. 仕事と家庭生活の調和
5. その他の次世代育成支援
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



大分市職員働き方改革
推進プログラム

大分市人材育成
基本方針



仕事と生活の調和の実現

すべての職員が活躍できる職場環境づくり

本市の現状と数値目標

◆出産・育児に関する諸制度の周知（認知度） ※実績値は正規職員のみ

項目	(参考)実績値 (令和4年度 アンケート結果)	実績値 (令和5年度 アンケート結果)	目標値
妊娠中または出産後の女性職員の健康診断等(特別休暇)	53.4%	55.7%	100%
妊娠中の女性職員の休息または補食(特別休暇)	41.8%	43.3%	100%
妊娠中の女性職員の通勤緩和(特別休暇)	44.2%	46.1%	100%
妊娠障害休暇(特別休暇)	40.3%	42.5%	100%
時間単位の病気休暇(不妊治療)	35.4%	42.6%	100%
出生サポート休暇	39.0%	38.6%	100%
産前・産後休暇	80.2%	87.2%	100%
出産補助休暇	60.4%	68.1%	100%
育児休業	85.8%	91.9%	100%
育児短時間勤務	68.7%	76.1%	100%
部分休業	35.9%	40.3%	100%
育児時間(特別休暇)	49.7%	64.1%	100%
子の看護のための休暇	78.8%	87.4%	100%
看護欠勤	27.7%	25.4%	100%
休憩時間を45分とする勤務	55.3%	59.9%	100%
深夜勤務および時間外勤務の制限	29.2%	32.0%	100%

【現状の分析】

出産・育児に関する諸制度の認知度については、概ね前年度よりやや増加しているものの、全体的に十分認知されていない状況です。引き続き、人事担当課から職員に対して諸制度の周知・徹底を行うとともに、「職員の仕事と育児・介護の両立支援ハンドブック」の活用等を通じ、制度を必要とする職員が気兼ねなく利用できる職場環境づくりを進めていく必要があります。

◆男性職員の育児休業および出産補助休暇取得率

項目	実績値	目標値	
男性職員の育児休業取得率	31.1% (令和4年度) ※全部局 (参考: R5目標 30%)	市長部局	85% (1週間以上) (R6~)
		外局(教育委員会・消防局・ 上下水道局)	50% (R6~)
男性職員の出産補助休暇取得率	96.2% (令和4年度)	100%	

【現状の分析】

直近3か年の男性職員の育児休業の取得率は、女性と比較し低い状況にあります。令和4年度の男性職員の育児休業取得率(全部局)については31.1%(対象者106人中33人)であり、令和5年度までの目標値30%を達成できていますが、令和5年度に国の目標値が引き上げられたことから、より一層の取組の推進が必要です。

「こども未来戦略方針」(令和5年6月13日 閣議決定)では、令和7年までに男性の育児休業取得率を、一般行政部門(一般職・常勤)で一週間以上の取得率85%、令和12年までに2週間以上の取得率85%(警察部門・消防部門・教育委員会・公営企業等については令和7年までに50%、令和12年までに85%)としており、本市においても「男性職員の育児参画促進のためのチェックシート」の活用等を通じ、制度を必要とする職員が気兼ねなく利用できる職場環境づくりを進めていく必要があることから、こども未来戦略方針に準じ、市長部局で1週間以上85%、外局(教育委員会・消防局・上下水道局)で50%を令和7年までの目標値とします。

一方、男性職員の出産補助休暇については、令和4年度は96.2%(対象者106人中102人)であり、95%を超えています。今後、男性職員の積極的な子育てに関する意識の醸成や、職場環境の整備を図る中で、100%を目標値とします。

本市の現状と数値目標

《参考：職員の育児休業取得率 実績》

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度
男性職員の育児休業取得率	19.0%	25.4%	31.1%
女性職員の育児休業取得率	102.0%	92.3%	91.8%

※育児休業取得率 = 男性: 年度中に新たに育児休業を取得した職員数 / 年度中に新たに配偶者が出産した職員数
女性: 年度中に新たに育児休業を取得した職員数 / 年度中に新たに出産した職員数

《参考：男性職員の出産補助休暇取得率 実績》

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度
男性職員の出産補助休暇取得率	92.4%	91.8%	96.2%

◆年次有給休暇の年間取得日数

項目	実績値	目標値
年次有給休暇平均取得日数	15.2日（令和4年度）	15日以上

【現状の分析】

年次有給休暇の年間取得日数は、令和4年度は15.2日となっており、目標値である15日以上を達成できましたが、ワーク・ライフ・バランスの充実を図るためにも、引き続き大分市職員働き方改革推進プログラムと連携し、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進していく必要があります。

《参考：年次有給休暇の年間取得日数 実績》

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度
年次有給休暇平均取得日数	14.0日	14.5日	15.2日

◆月あたりの時間外勤務100時間以上の職員数（延べ）

項目	実績値	目標値
月あたりの時間外勤務100時間以上の職員数（延べ）	140人（令和4年度）	0人

【現状の分析】

月あたりの時間外100時間以上の職員数は、令和4年度は140人となっており、大きな制度変更や突発的な案件等に伴う業務量の増加により、一定数出てきてしまうのが現状です。令和4年度も特に新型コロナウイルス感染症の影響で増加しています。

引き続き、大分市職員働き方改革推進プログラムと連携し、目標値0人を目指し、長時間勤務是正への取組推進を図っていくこととします。

《参考：月あたりの時間外勤務100時間の以上職員数（延べ） 実績》

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度
月あたりの時間外勤務100時間以上の職員数（延べ）	80人	171人	140人

本市の現状と数値目標

◆各階級に占める女性職員の割合

項目	実績値(令和4年度)	目標値
課長級(参事級含む)の女性職員の割合	20.2%	22%
課長補佐級の女性職員の割合	26.6%	33%
係長級の女性職員の割合	35.3%	40%
消防吏員の女性消防吏員の割合	1.5%	3%

※県費職員を含む。

【現状の分析】

過去3か年の各階級に占める女性職員の割合はやや増加しているものの、大きな変化はみられません。

「第5次男女共同参画基本計画」(令和2年12月25日 閣議決定)において、課長相当職、課長補佐相当職、係長相当職の令和7年度末までの目標値を、それぞれ22%、33%、40%と据えていることから、本市においても、この数値を目標値として定め、引き続き指導的地位への女性参画の拡大に努めていきます。

また、消防吏員については、「第5次男女共同参画基本計画」(令和2年12月25日 閣議決定)においては、5%となっていますが、本市においては、現状を鑑み引き続き目標値を3%と定めます。

《参考：各階級に占める女性職員の割合 実績》

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度
課長級(参事級含む)の女性職員の割合	15.7%	18.2%	20.2%
課長補佐級の女性職員の割合	24.2%	24.6%	26.6%
係長級の女性職員の割合	33.7%	34.9%	35.3%
消防吏員の女性消防吏員の割合	1.7%	1.7%	1.5%

※県費職員を含む。

◆参事級以上になりたいと思う女性職員の割合

項目	実績値	目標値
参事級以上になりたいと思う女性職員の割合	15.7% (令和5年度アンケート)	30%

【現状の分析】

令和5年度のアンケートによると、参事級以上になりたいと思う女性職員の割合は、令和5年度は15.7%となっており、直近3か年で増減があるものの、目標値には至っていません。

なりたくない理由として、「自分の能力に自信がない」、「責任の重い職につきたくない」といった理由が男性に比べ高い傾向にありました。また、どのようになったらなりたいたいと思えるかという質問項目については、「管理監督者になった際のサポート体制がある」、「年休を取得しやすい」といった意見が多くありました。

引き続き、仕事と家庭生活の両立を図りながら、キャリア・アップができるよう、女性職員のキャリア形成支援の推進を図るとともに、女性職員へのサポートについて検討していく必要があります。

《参考：アンケート実績》

項目	令和3年度	令和4年度	令和5年度
参事級以上になりたいと思う女性職員の割合	16.9%	10.7%	15.7%

本市の現状と数値目標

◆仕事と家庭生活の両立について困難に感じている職員の割合（正規職員）

項目	実績値	目標値
両立を困難に感じている女性職員の割合	73.4%（令和5年度アンケート）	50%
両立を困難に感じている男性職員の割合	52.0%（令和5年度アンケート）	40% （R6～）

【現状の分析】

令和5年度のアンケートによると、仕事と育児・介護、家事等の家庭生活の両立について、女性職員（正規職員）の73.4%、男性職員（正規職員）の52.0%が困難に感じています。

男性職員の割合の目標値については、令和5年度まで具体的な数値ではなく「減少させる」と設定していましたが、令和6年度からの大分市職員働き方改革プログラムにおける目標値を「40%」に更新するため、本プランについても同様に40%を目標値とします。

女性職員、男性職員ともに直近3か年で増加しており、どちらもまだまだ目標値とは大きな差があります。

引き続き、大分市職員働き方改革推進プログラムと連携し、仕事と家庭生活の両立支援を推進していく必要があります。

《参考：アンケート実績》

項目	令和3年度	令和4年度	令和5年度
両立を困難に感じている女性職員の割合	67.0%	68.2%	73.4%
両立を困難に感じている男性職員の割合	43.8%	47.1%	52.0%

具体的な取組の内容

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

区分	取組
子育てに携わる職員	「職員の仕事と育児・介護の両立支援ハンドブック」を活用し、出産・育児に関する諸制度について、特に理解を深める。
所属長等 グループリーダー (職員活躍推進員)	
人事担当課	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。

②研修等の実施

区分	取組
職員	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る。
人事担当課	- 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。 - 次世代育成支援に関する職員の意識調査を実施し、意識醸成の取組効果を検証する。

2. 妊娠・出産における配慮

①妊娠中の職員への配慮

区分	取組
妊娠中の職員	妊娠した場合は、母体保護及び母性健康管理のための措置や人事上の配慮の必要性から、できるだけ早め（安定期に入る妊娠5か月ごろまでを目途）に所属長等やグループリーダーに報告する。
所属長等 グループリーダー (職員活躍推進員)	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（特別休暇としての健康診断、通勤緩和措置等）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。
所属職員	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。

②妊娠中の配偶者がいる職員への配慮

区分	取組
妊娠中の配偶者がいる職員	配偶者が妊娠している場合は、母子手帳が交付された時点で所属長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。
所属長等 グループリーダー (職員活躍推進員)	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。
所属職員	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。

具体的な取組の内容

③不妊治療と仕事の両立

区分	取組
人事担当課	・ 休暇等の利用可能な制度の周知等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図る。

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

区分	取組
育児休業等を取得しようとする職員	・ 育児休業等を取得することについて、早めに所属長等やグループリーダーに相談する。
所属長等 グループリーダー (職員活躍推進員)	・ 育児休業等の制度について理解を深める。 ・ 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。
所属長等 人事担当課	・ 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。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る。
所属職員	・ 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。

②男性職員の積極的な育児休業等の取得

区分	取組
男性職員	・ 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。
所属長等 グループリーダー (職員活躍推進員)	・ 「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る。
人事担当課	・ 「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図る。

具体的な取組の内容

③育児休業取得者の不安軽減

区分	取組
所属長等 グループリーダー (職員活躍推進員)	・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。 ・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にする。 ・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努める。 ・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。
人事担当課	・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。
所属職員	・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る。

4. 仕事と家庭生活の調和

※この項目は特に「大分市職員働き方改革推進プログラム」と一体となって取得を進めていく。

①長時間勤務の是正

区分	取組
所属長等 グループリーダー (職員活躍推進員)	・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。 ・子育て中の職員から時間外勤務の制限等に関する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る。 ・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の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る。 ・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。 ・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。
人事担当課	・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、通知や声掛け等を継続する。 ・長時間労働者への面接指導実施要領により、長時間労働者に対して、産業医の面接指導等を実施する。
所属職員	・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る。 ・ノー残業デーや庁舎一斉消灯日に取り組み、計画的に業務を執行する中でメリハリをつけるよう努める。

具体的な取組の内容

②休暇の取得促進

区分	取組
所属長等 グループリーダー (職員活躍推進員)	- 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。 - 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る。
人事担当課	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を促す。
所属職員	- 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。 - 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る。

③人事異動時における配慮

区分	取組
人事担当課	現行の「自己申告制度」および「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る。

④テレワーク導入の検討

区分	取組
人事担当課	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する。

5. その他の次世代育成支援

①子育てバリアフリー

区分	取組
職員	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る。
庁舎・施設管理担当課	特に子どもを連れた方が施設を利用しやすいよう、市民のニーズにあわせて適切な対応を図る。

②地域活動への参加

区分	取組
職員	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。

具体的な取組の内容

③子どもとふれあう機会の充実

区分	取組
人事担当課	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」を実施する。

6. 職員のキャリア形成支援

区分	取組
人事担当課	- 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、若い世代から幅広い職場で経験が積めるような人事配置に努める。 - 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。 - 早期からのキャリア意識の醸成を図る研修を実施する。 - 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する。 - 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を行う。 - より幅広い考え方を学べる女性職員同士が交流を深められる研修を実施する。
職員	上記の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

区分	取組
所属長等	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づくりに努める。
人事担当課	- 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る。 - 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。 - 参事級登用試験受験を管理監督者が後押しできるような体制づくりを推進する。 - 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。
職員	固定的な性別役割分担意識を是正するよう努める。

参考資料

○大分市特定事業主行動計画『大分市職員活躍推進プラン』に関する
アンケート結果（R6年1月実施）

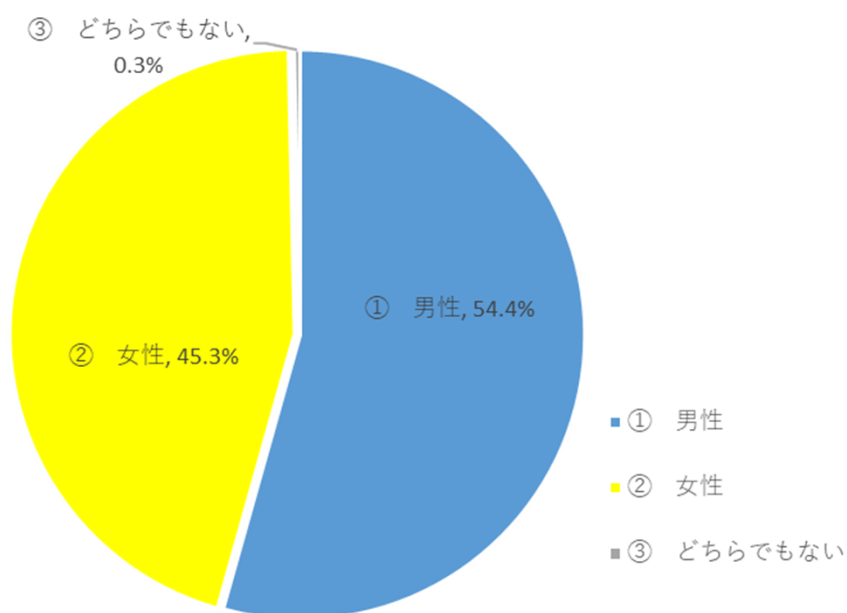
職員アンケートの結果について

職員ポータルアンケート機能及びアンケート用紙を用いて令和6年1月12日から令和6年1月26日まで実施した職員アンケートの結果は次の通りとなりました。

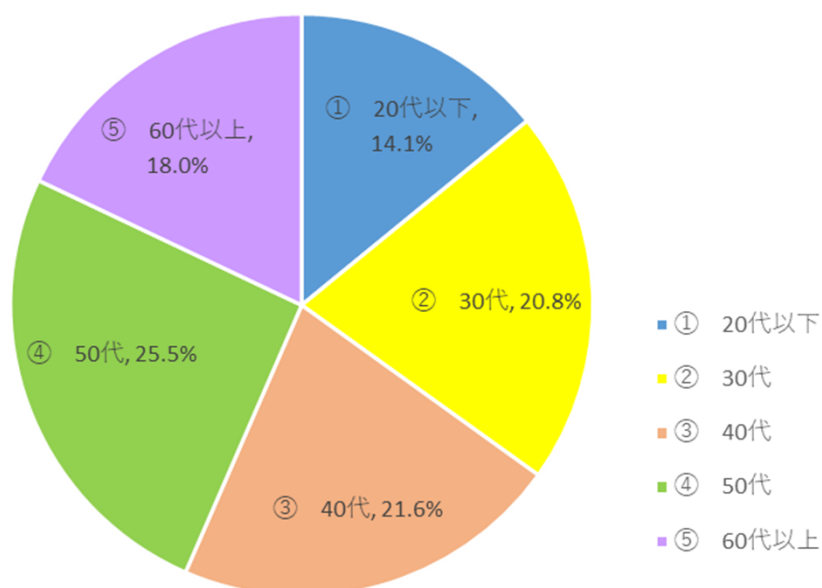
※ 回答者数 2,945人 回答率：57.1%

1 ご自身のことについてお伺いします。

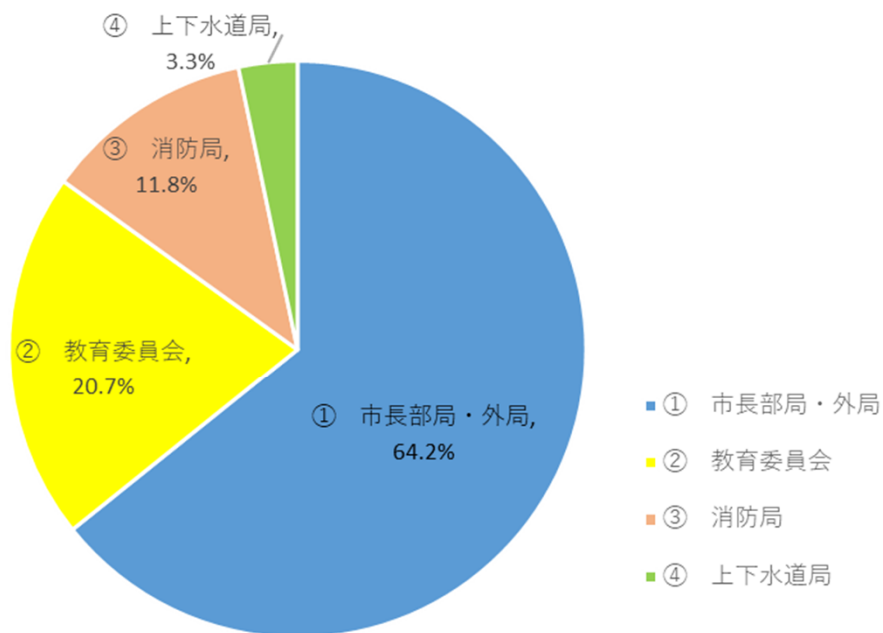
問1 【全員】 あなたの性別をお伺いします。（ひとつ選択）



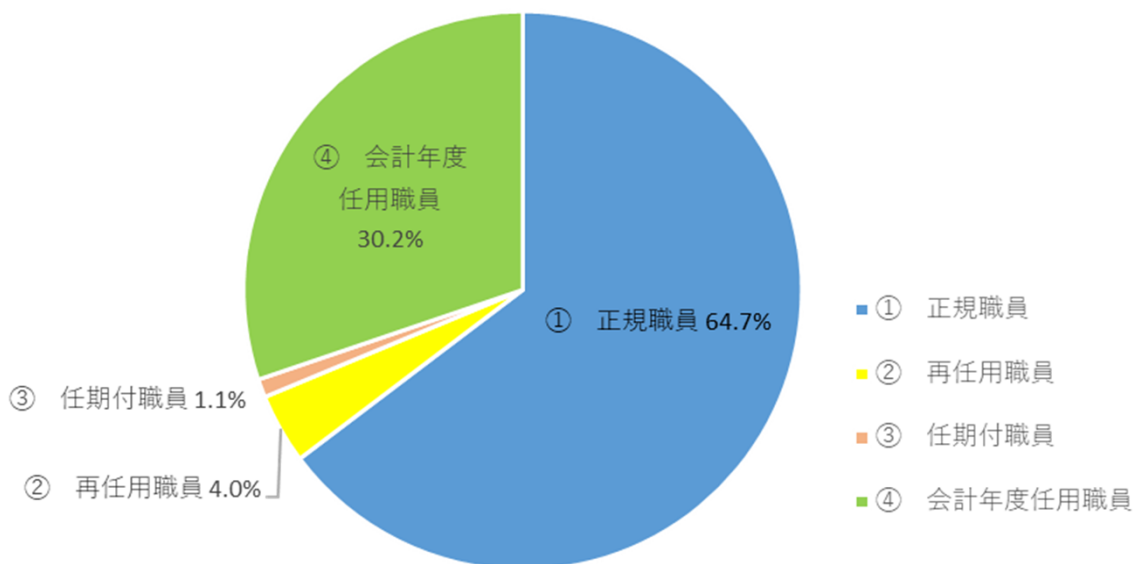
問2 【全員】 あなたの年齢についてお伺いします。（ひとつ選択）



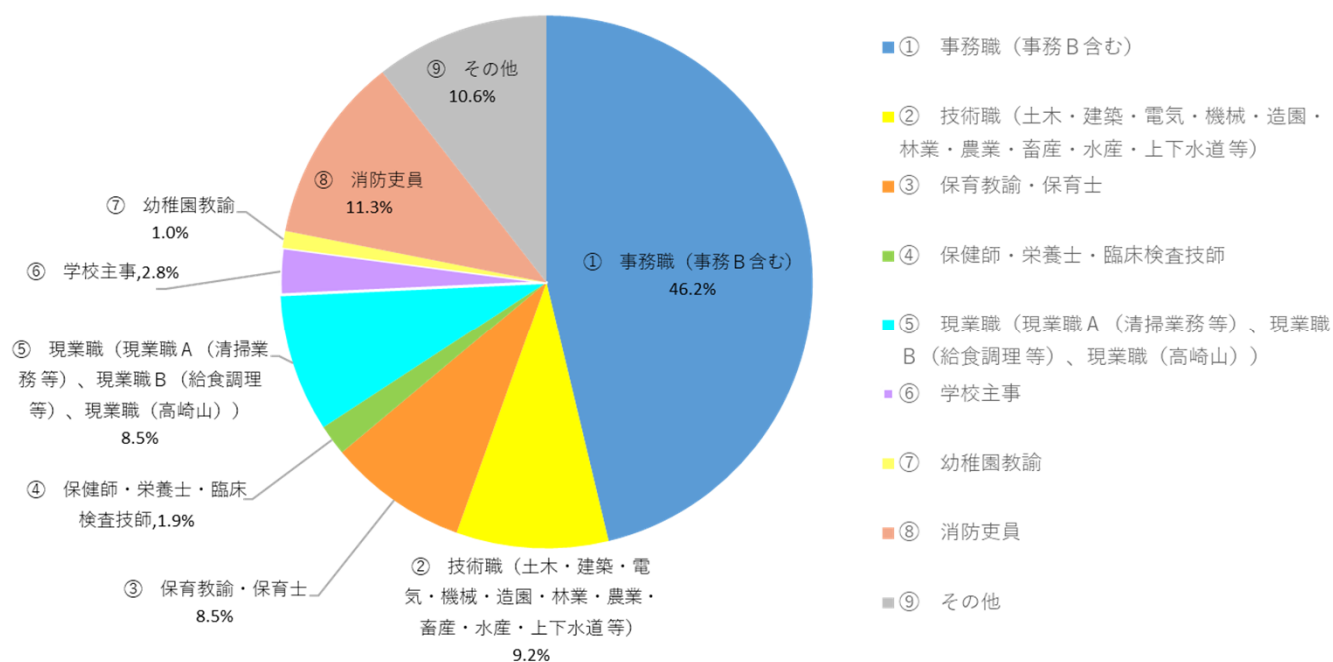
問3 【全員】 あなたの所属は、どちらですか。（ひとつ選択）



問4 【全員】 あなたの雇用形態についてお伺いします。（ひとつ選択）

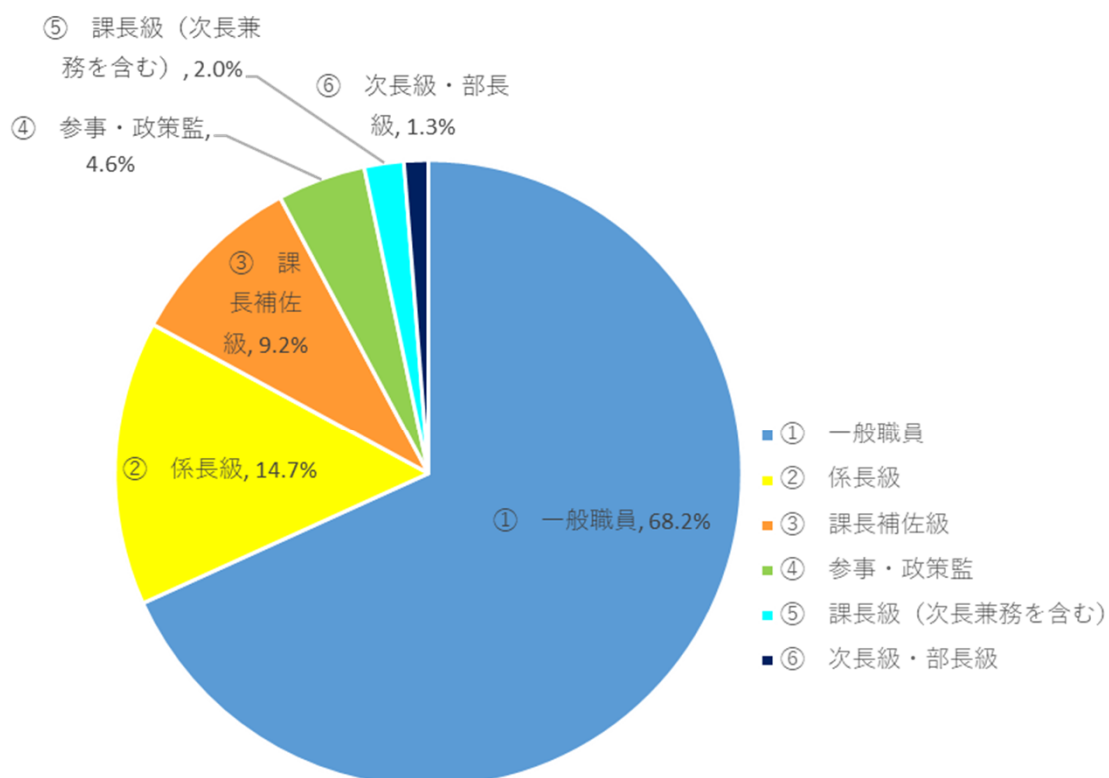


問5 【全員】 あなたの職種についてお伺いします。（ひとつ選択）



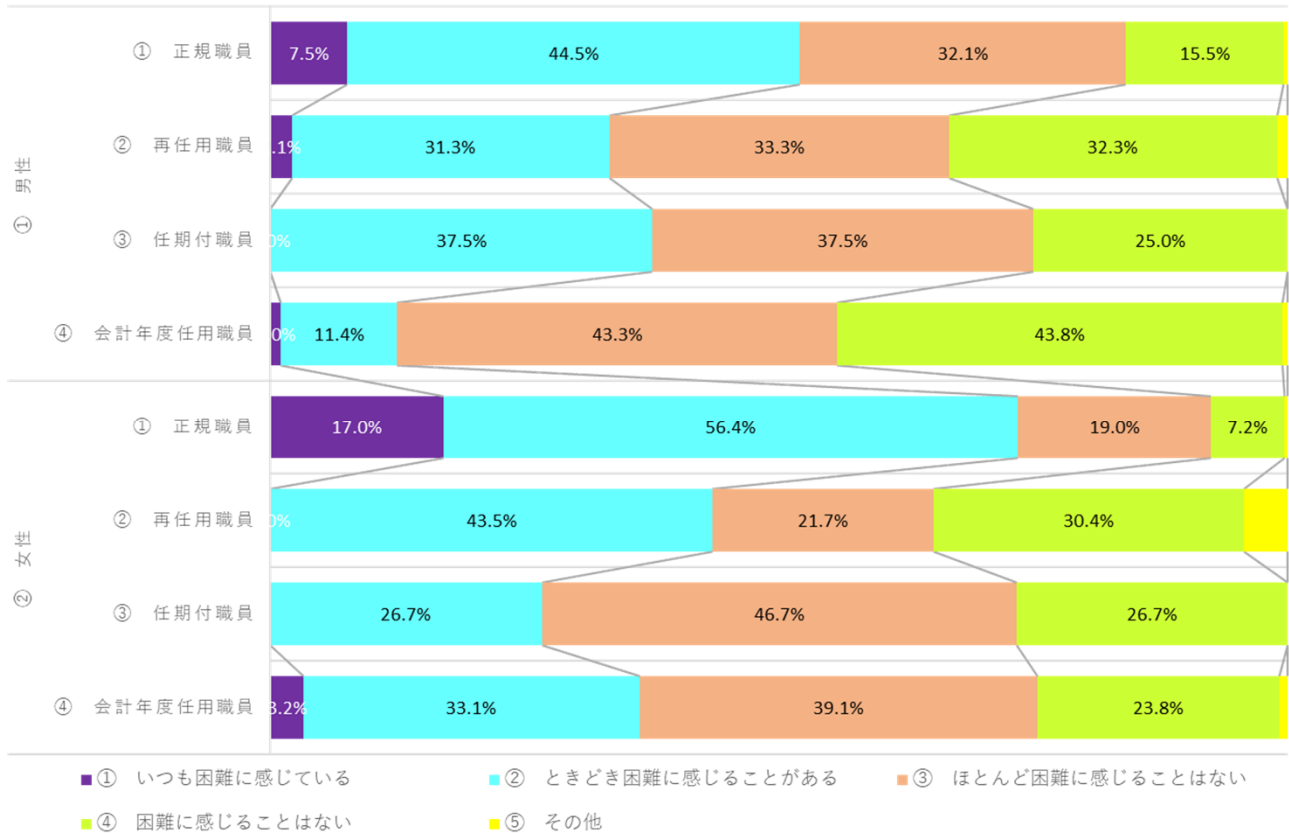
問6 【全員】 あなたの役職についてお伺いします。（ひとつ選択）

※ 会計年度任用職員の方は「① 一般職員」を選択してください。

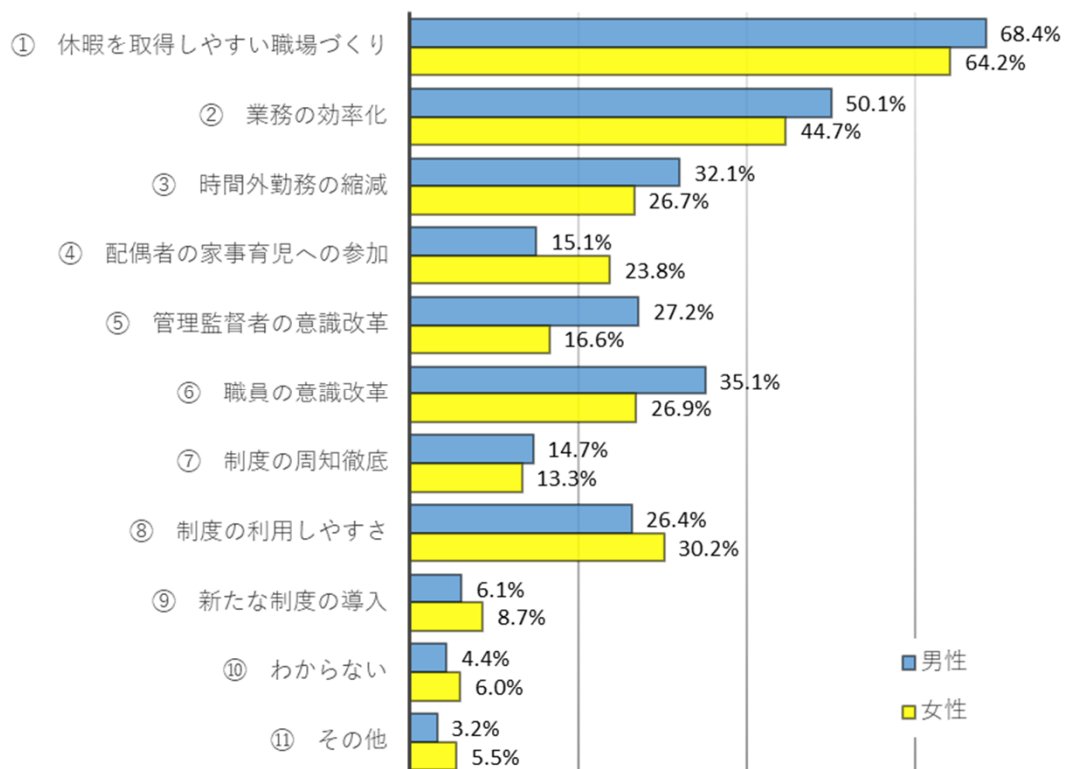


2 仕事と家庭生活（家事、育児、介護、趣味の時間等）の両立についてお伺いします。

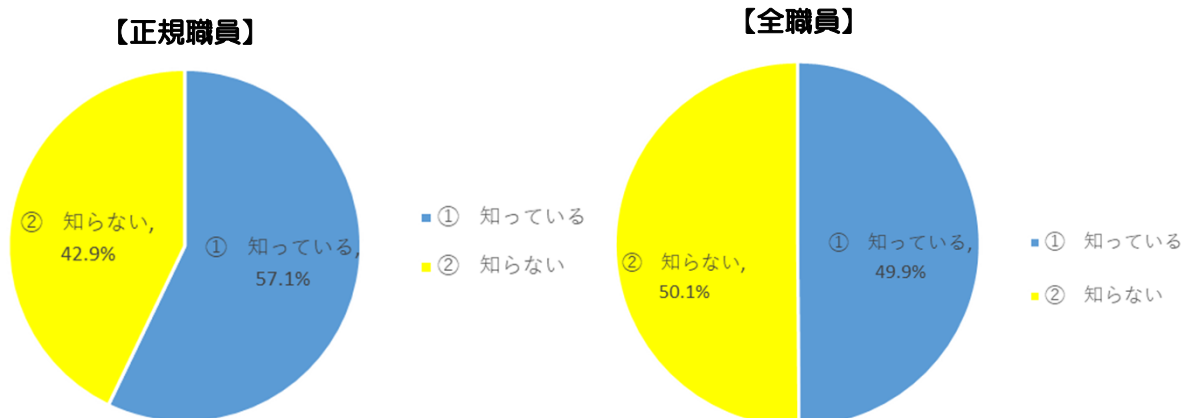
問7 【全員】 あなたは仕事と家庭生活の両立についてどう感じていますか。（ひとつ選択）



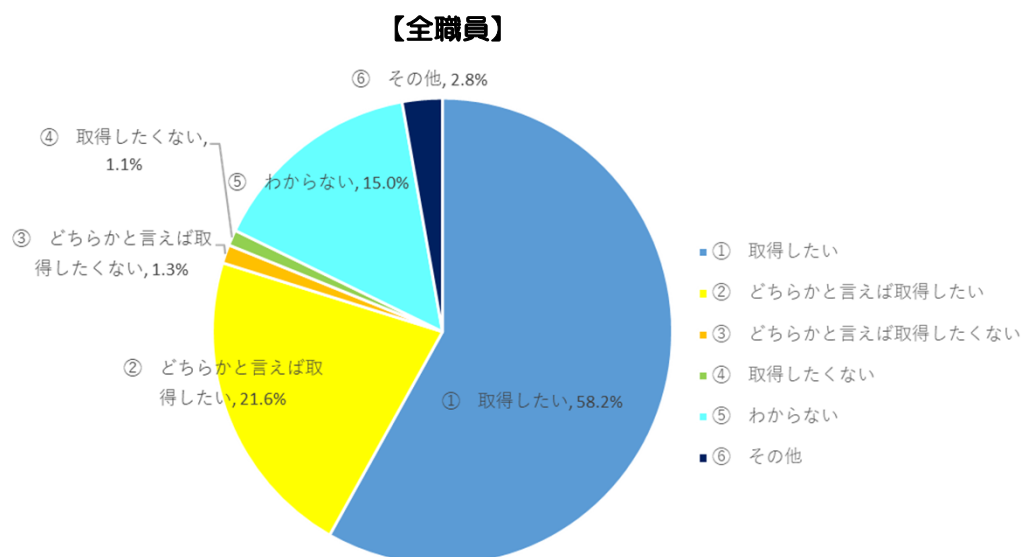
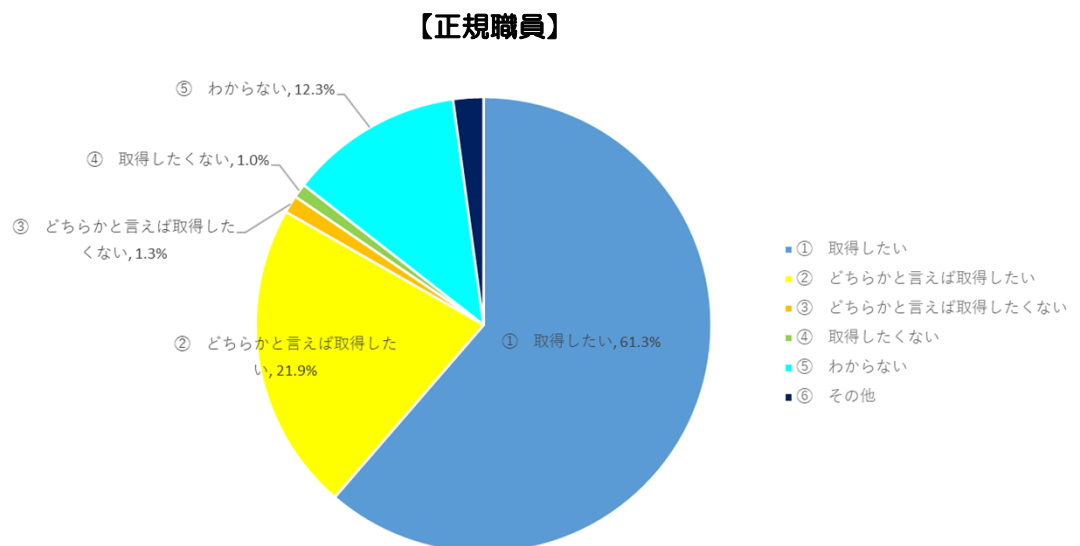
問9 【全員】 仕事と家庭生活の両立をさらに進めていくためにはどうすればよいと思いますか。（複数選択可）



問10 【全員】 令和5年3月から「出産補助休暇」の取得対象者が孫にまで拡大されたことを知っていますか。（ひとつ選択）

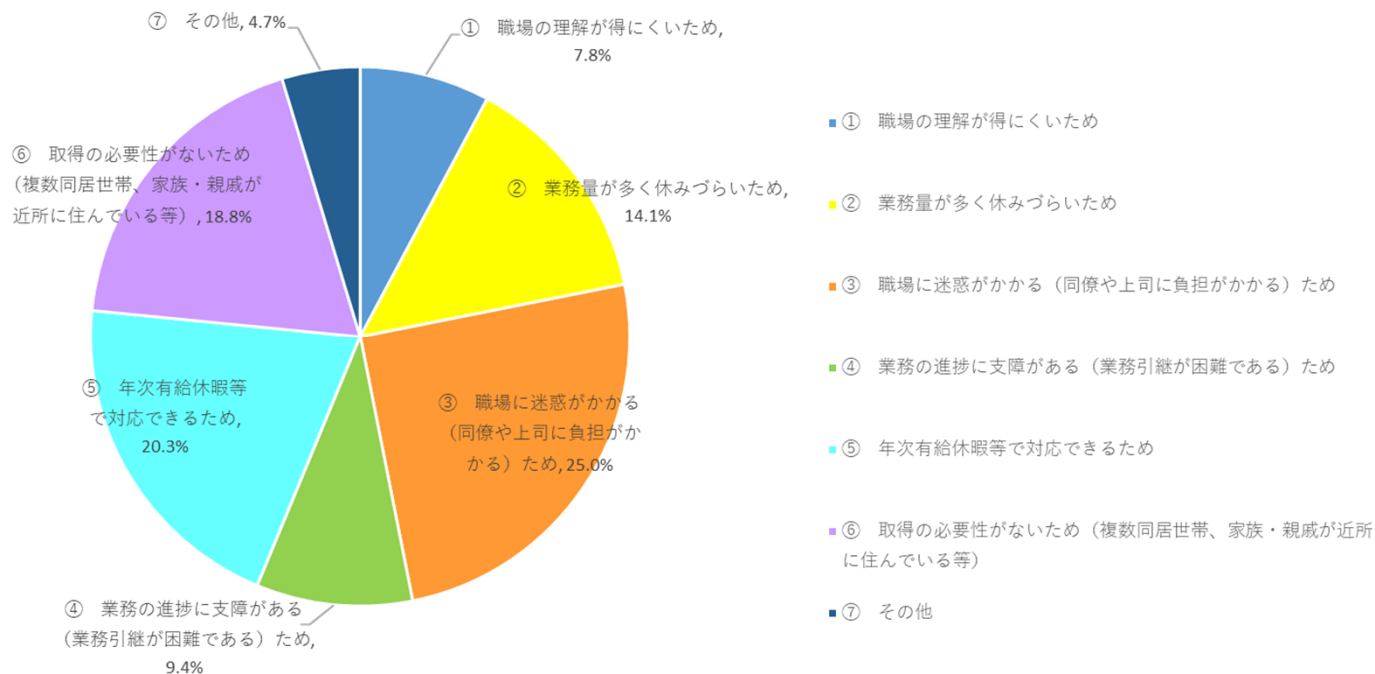


問11 【全員】 お子さん又はお孫さんが産まれる場合に出産補助休暇を取得したいですか。（ひとつ選択）

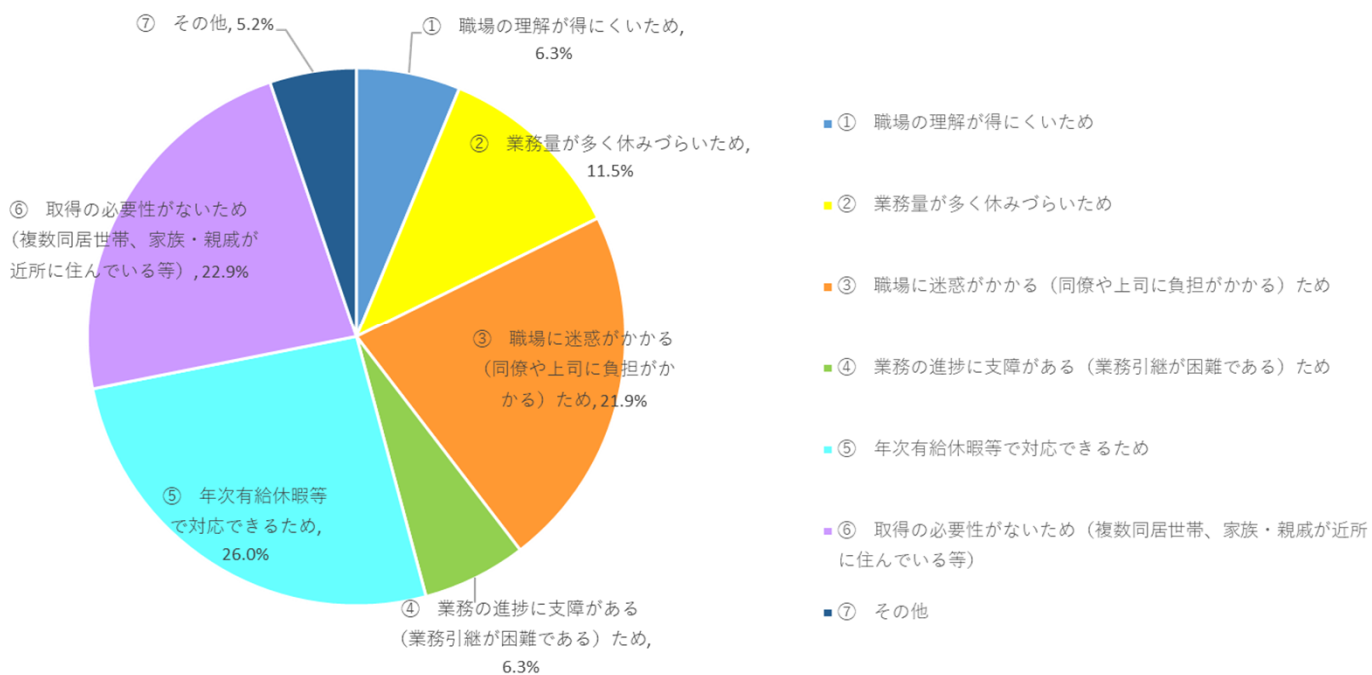


問12 【問11で「③ どちらかと言えば取得したくない」、「④ 取得したくない」と答えた方のみ】 取得したくない理由は何ですか。（複数選択可）

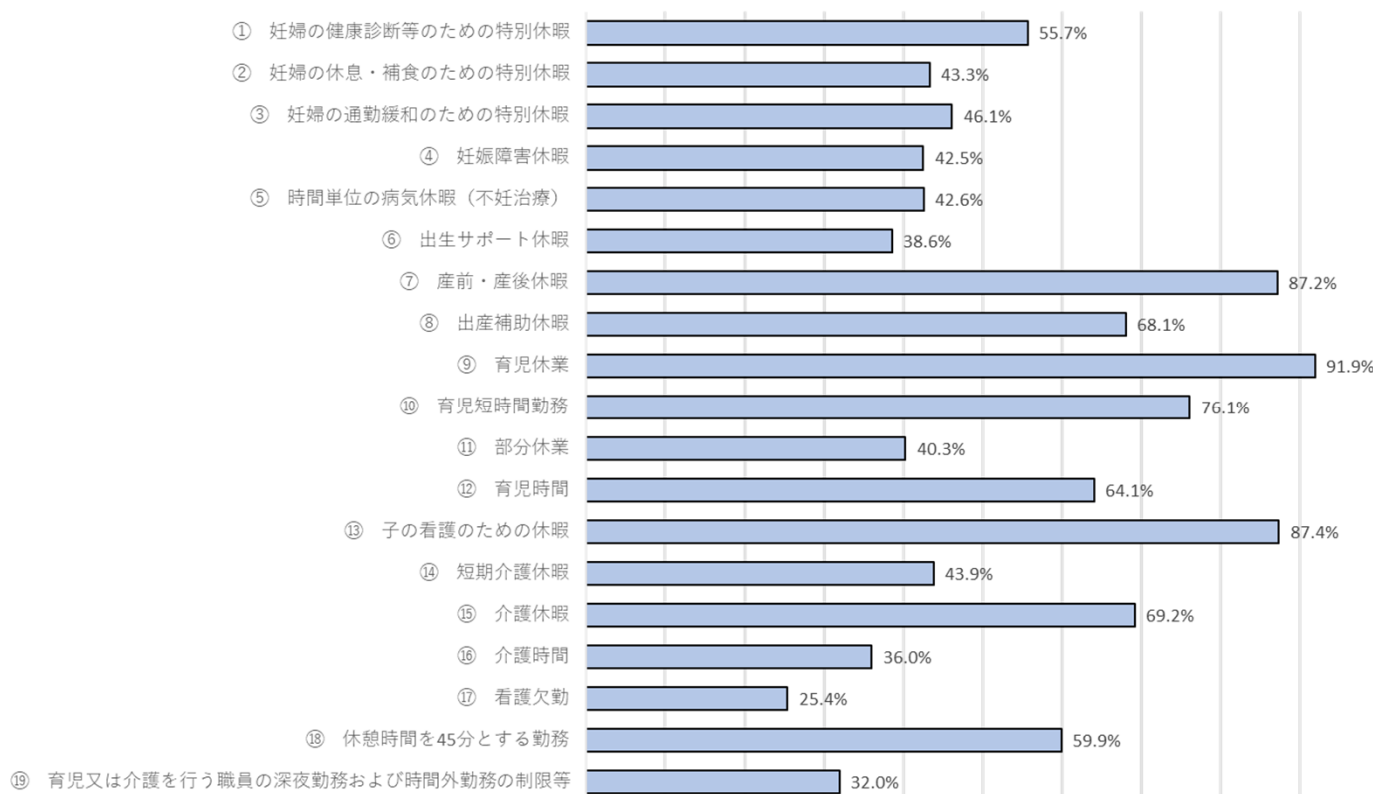
【正規職員】



【全職員】

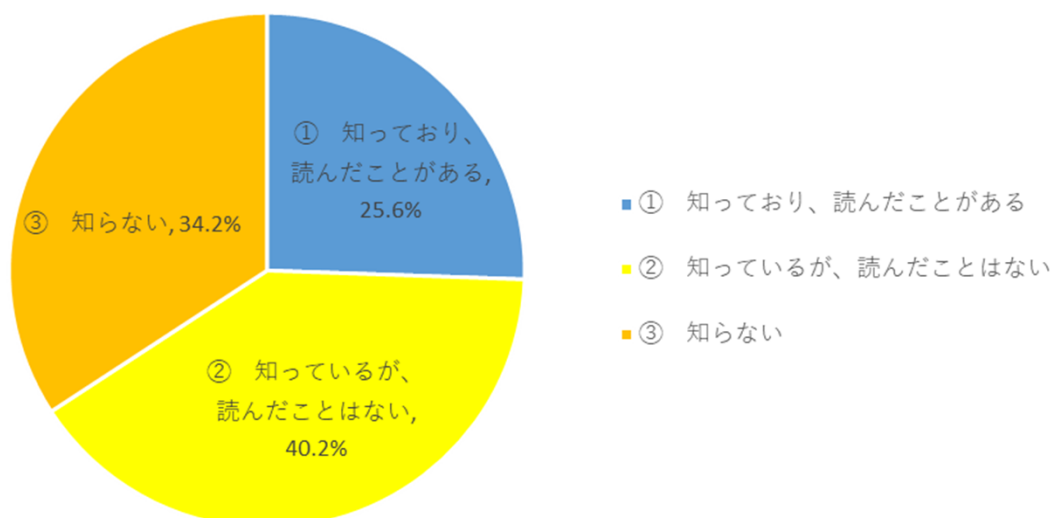


**問13 【全員】 大分市の両立支援制度のうち、あなたが知っている制度をお答えください。
(複数選択可)**



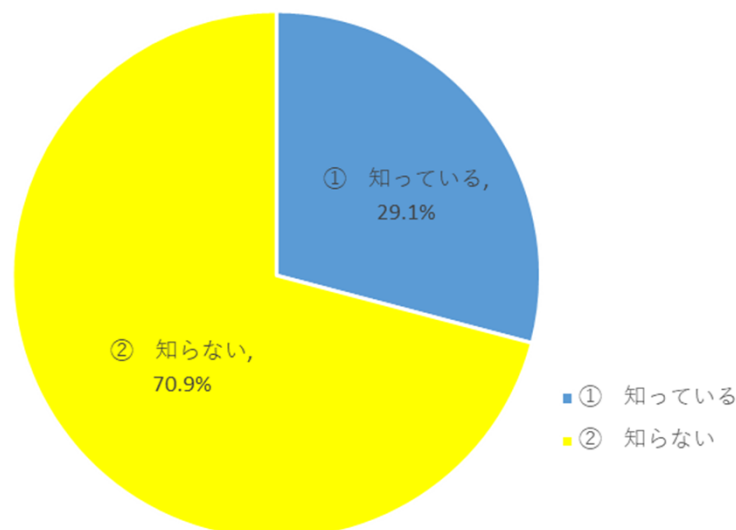
問14 【全員】 大分市職員の仕事と育児、介護の両立を目的とした各種休暇等制度や経済支援制度をまとめた「職員の仕事と育児・介護の両立支援ハンドブック（正規職員・フルタイム任期付職員・フルタイム再任用職員用）」を知っていますか。（ひとつ選択）

※グラフは正規職員のみ



問15 【全員】 男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進を図ることを目的とした「男性職員の育児参画促進のためのチェックシート」を知っていますか。（ひとつ選択）

※グラフは正規職員のみ

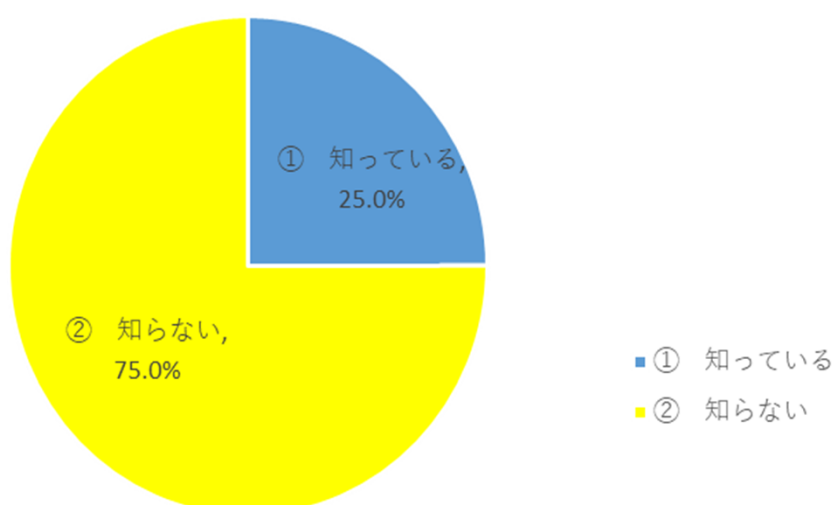


問16 【全員】 「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）において、国・地方公務員（一般職・一般行政部門常勤）の男性の育児休業取得率の政府目標が現行の「令和7年度までに30%」から「令和7年度までに1週間以上の取得率85%」に大幅に引き上げられたことを知っていますか。

（ひとつ選択）全員】 男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進を図ることを目的とした「男性職員の育児参画促進のためのチェックシート」を知っていますか。（ひとつ選択）

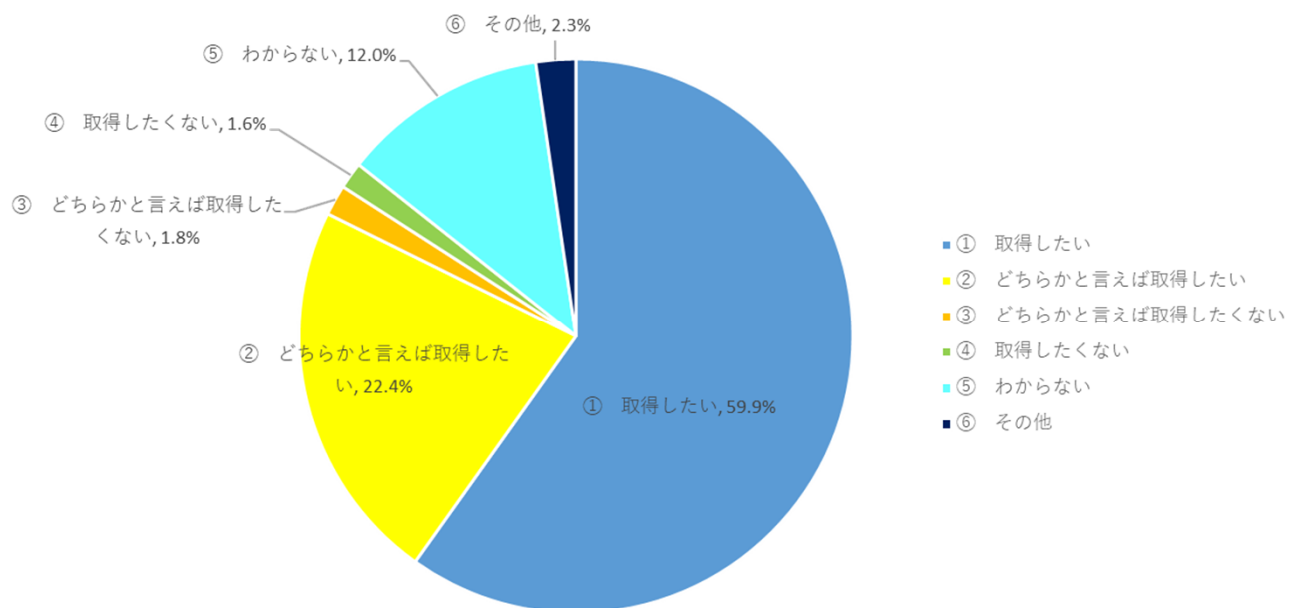
※地方公務員（消防部門・教育委員会・公営企業等）の男性の育児休業取得率については令和7年度までに50%以上

※グラフは正規職員のみ



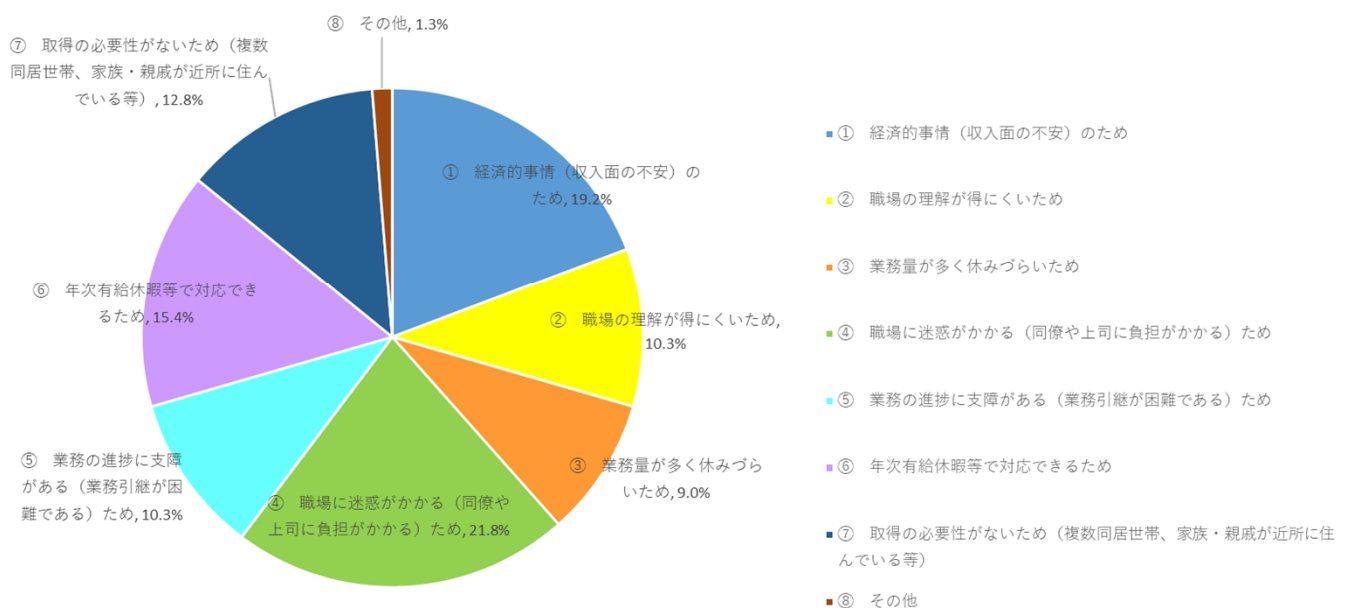
問17 【全員】 【男性職員のみ】 お子さんが産まれた場合に育児休業を1週間以上取得したいですか。（ひとつ選択）

※グラフは正規職員のみ

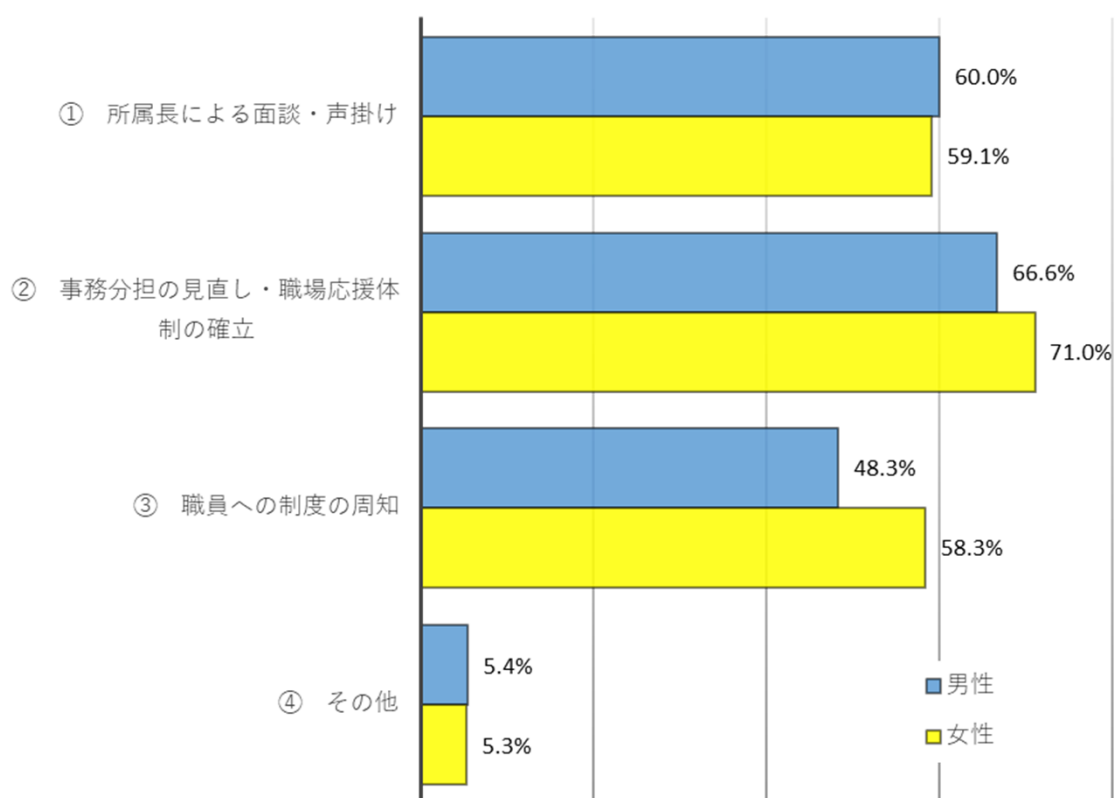


問18 【問17で「③ どちらかと言えば取得したくない」、「④ 取得したくない」と答えた方のみ】 取得したくない理由は何ですか。（複数選択可）

※グラフは正規職員のみ

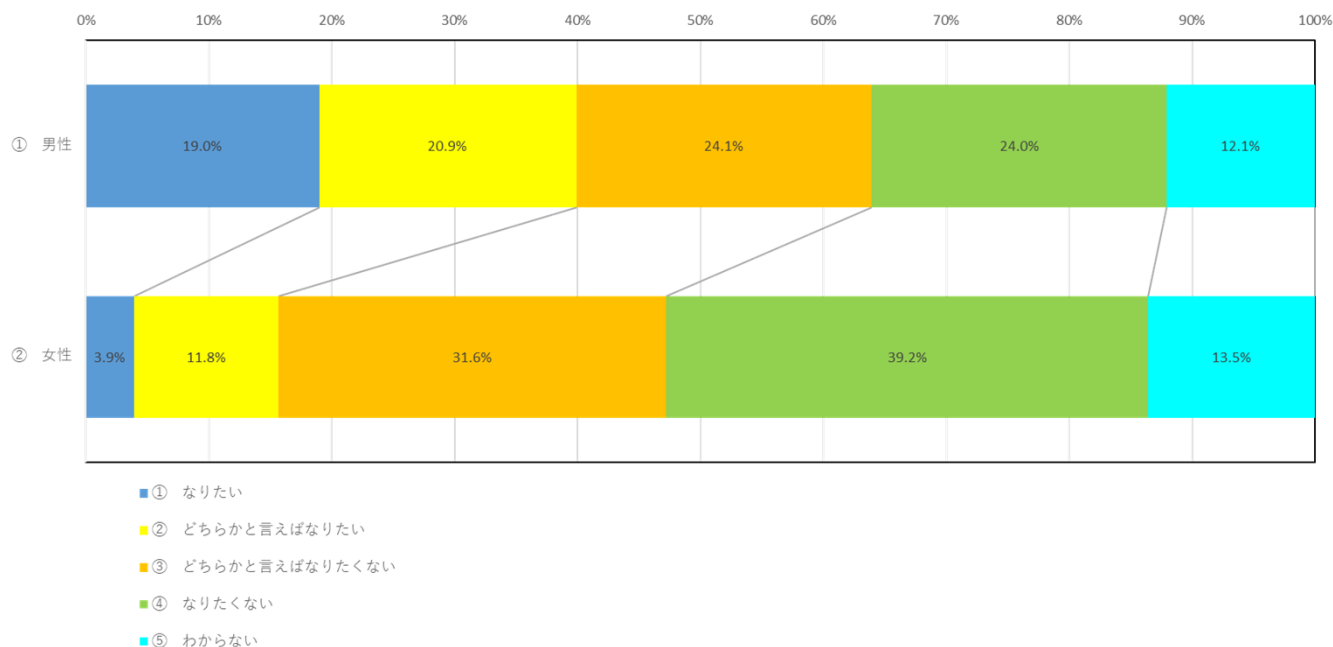


問19 【全員】 どのような取組などがあると、男性職員が育児休業を取得しやすくなると思いますか。（複数選択可）

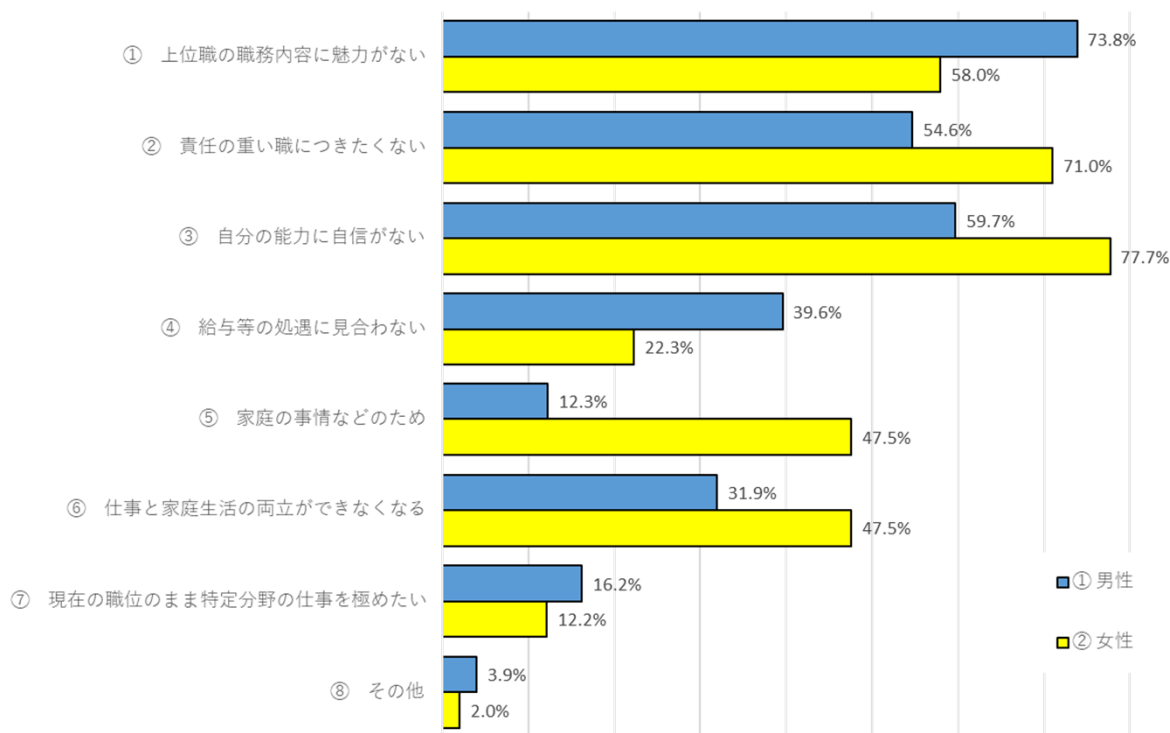


3 あなたの職業人生（キャリア）に対する意識についてお伺いします。

問20 【正規職員かつ問6で① 一般職員、② 係長級、③ 課長補佐級 と答えた方（＝正規職員かつ課長補佐級以下の方）のみ】 将来、管理監督者（参事級以上）になりたいと思いますか。（ひとつ選択）



問21 【問20で「③ どちらかと言えばなりたくない」、「④ なりたくない」と答えた方のみ】 管理監督者になりたくない理由は何ですか。（複数選択可）



問22 【問20で「③ どちらかと言えばなりたくない」、「④ なりたくない」を選択した方のみ】
 どのようなになったら管理監督者になりたいと思えますか。（複数選択可）

