

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく
大田市特定事業主行動計画

大 田 市 長
大 田 市 議 会 議 長
大田市選挙管理委員会
大田市代表監査委員
大田市教育委員会
大田市農業委員会
大田市病院事業管理者

目次

1. はじめに	1
2. 計画期間	1
3. 計画の位置づけ	1
4. 推進体制	1
5. 大田市の現状と課題分析	2
6. 具体的な取り組み内容	8
(1) 働きやすい職場づくりと仕事と家庭の両立		
[1] 育児に関する休暇等を取得しやすい職場環境の整備及び職員への周知		
[2] 年次有給休暇等の取得促進		
[3] 時間外勤務の縮減		
[4] ハラスメント対策の整備		
[5] 会計年度任用職員の職場環境の整備		
[6] 子育てバリアフリーの促進		
[7] 子ども・子育てに関する地域貢献活動		
(2) 女性職員の活躍推進		
[1] 職員採用		
[2] 係長職以上の役職への女性職員の登用		
7. 目標	12
8. 計画の公表	12

1. はじめに

平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、平成17年に特定事業主行動計画を策定し、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境整備に取り組んできました。その後、次世代法が10年間延長されたことを受け、平成27年度から平成31年度までの「大田市特定事業主行動計画『子育て思いやりプログラム』～おもいやりからはじめよう！家庭と仕事をみんなで応援～」を策定し、性別や子どもの有無に関わらず、職員一人ひとりの行動と密接に関わる、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて取り組みを進めてきました。

また、平成27年8月に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女活法」という。）に基づき、平成28年度から平成31年度までの4年間、大田市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定し、女性職員が職業生活においても活躍できるよう、併せて取り組みを進めてきました。

この度、計画の見直しを機に、2つの計画の取り組みをより効果的に推進するため、個別に策定していた計画を統合し、次世代法及び女活法に基づく特定事業主行動計画を策定することとしました。

今後とも、計画に基づき、全ての職員がそれぞれの生活状況に応じて、仕事と家庭を両立し、個性と能力を発揮できる、誰もが働きやすく働きがいを実感できる職場の実現に向けて、一層取り組みを進め、市民サービスの向上に努めます。

2. 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間。

3. 計画の位置づけ

- 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1項に規定する特定事業主行動計画
- 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1項に規定する特定事業主行動計画

4. 推進体制

毎年度、大田市特定事業主行動計画推進委員会にて、取り組みの実施状況等を把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。

5. 大田市の現状と課題分析

1. 継続就業及び仕事と家庭の両立の状況

① 早期退職者の全職員に占める割合

大田市	男 性		女 性		合 計	
	人 数	割 合	人 数	割 合	人 数	割 合
平成 27 年度	9 人	2.8%	4 人	2.4%	13 人	2.7%
平成 28 年度	10 人	3.1%	1 人	0.6%	11 人	2.3%
平成 29 年度	8 人	2.6%	8 人	4.7%	16 人	3.3%
平成 30 年度	4 人	1.3%	8 人	4.8%	12 人	2.5%
令和元年度	7 人	2.3%	12 人	7.1%	19 人	4.0%
令和2年度	9 人	2.8%	3 人	1.8%	12 人	2.5%

市立病院	男 性		女 性		合 計	
	人 数	割 合	人 数	割 合	人 数	割 合
平成 27 年度	9 人	13.2%	6 人	3.0%	15 人	5.6%
平成 28 年度	11 人	15.5%	8 人	3.9%	19 人	6.9%
平成 29 年度	4 人	5.6%	10 人	4.8%	14 人	5.0%
平成 30 年度	3 人	3.9%	15 人	7.5%	18 人	6.5%
令和元年度	8 人	10.3%	5 人	2.5%	13 人	4.7%
令和2年度	2 人	2.5%	13 人	6.3%	15 人	5.2%

【現状と課題】

大田市では全職員に対する早期退職者の割合は、勸奨退職制度を実施していた令和元年度まででは女性の割合が高くなっている年が続いた。

② 男性職員の育児休業取得率

大田市	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
育児取得権利者数	24 人	16 人	25 人	10 人	12 人	21 人
うち取得者数	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	3 人
平均取得時期	0 日	0 日	0 日	0 日	0 日	17 日
取 得 率	0%	0%	0%	0%	0%	14.3%

市立病院	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
育児取得権利者数	4 人	6 人	6 人	10 人	6 人	7 人
うち取得者数	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
平均取得時期	0 日	0 日	0 日	0 日	0 日	0 日
取得率	0%	0%	0%	0%	0%	0%

③男性職員の配偶者出産休暇取得率

大田市	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
配偶者出産休暇取得権利者数	24 人	16 人	25 人	10 人	12 人	21 人
うち取得者数	17 人	7 人	15 人	7 人	8 人	16 人
平均取得時期	- 日	- 日	- 日	2.3 日	2.1 日	2.0 日
取得率	70.8%	43.8%	60.0%	70.0%	66.7%	76.2%

市立病院	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
配偶者出産休暇取得権利者数	4 人	6 人	6 人	10 人	6 人	7 人
うち取得者数	1 人	1 人	1 人	0 人	1 人	0 人
平均取得時期	- 日	- 日	- 日	0 日	1 日	0 日
取得率	25.0%	16.7%	16.7%	0%	16.7%	0%

④男性職員の育児参加休暇取得率

大田市	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
育児参加休暇取得権利者数	24 人	16 人	25 人	10 人	12 人	21 人
うち取得者数	0 人	0 人	3 人	0 人	1 人	1 人
平均取得時期	- 日	- 日	- 日	0 日	3 日	5 日
取得率	0%	0%	12.0%	0%	8.3%	4.8%

市立病院	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
育児参加休暇取得権利者数	4 人	6 人	6 人	10 人	6 人	7 人
うち取得者数	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
平均取得時期	- 日	- 日	- 日	0 日	0 日	0 日
取得率	0%	0%	0%	0%	0%	0%

【現状と課題】

男性の育児休業取得率は、大田市では令和 2 年度に 3 名の取得があった。出産休暇や育児参加休暇の取得率もほぼ横ばいで推移している。

また、市立病院では、育児休業の取得率が 0% の状況が続いており、今後も一層、休暇

制度の利用促進や休暇を取りやすい職場環境の改善が必要である。

⑤年次有給休暇の取得状況

		平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
大 田 市	平均取得日数	7.1 日	7.6 日	8.5 日	8.5 日	9.0 日	8.6 日
	取得率	19.0%	19.2%	20.2%	21.6%	22.7%	23.0%
	10日以上取得者の割合	—	—	—	—	28.4%	25.8%
市立 病院	平均取得日数	10.2 日	8.3 日	7.9 日	8.0 日	7.6 日	7.7 日
	取得率	26.5%	21.7%	20.3%	20.7%	19.3%	20.0%
	10日以上取得者の割合	—	—	—	—	23.3%	12.5%

※ 10日以上取得者の割合は、令和元年度以降より記載。

【現状と課題】

年次有給休暇取得率については、大田市も市立病院もほぼ横ばいの状況である。全職員が目標の10日以上確実に取得できるよう、今後も計画的な休暇の取得促進を図り、休暇を取得しやすい職場環境づくりが必要である。

2.時間外勤務の状況

①1人1月当たりの平均時間外勤務時間数

大田市

単位：時間

年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
H27	16.2	15.8	9.3	9.4	6.4	11.7	11.2	12.6	10.9	12.7	10.2	14.7	11.8
H28	17.2	15.1	10.1	12.6	9.5	11.6	11.9	14.4	11.7	12.7	10.9	16.9	12.7
H29	19.4	19.3	13.1	12.3	8.4	13.1	11.3	13.2	14.5	15.7	13.1	18.4	14.3
H30	56.5	28.1	13.1	19.3	11.0	15.0	14.3	17.3	13.8	16.8	11.6	18.8	19.6
R1	21.3	15.6	10.4	13.0	10.0	9.3	9.4	14.1	10.2	10.6	11.4	18.3	12.8
R2	19.1	16.3	12.8	10.9	9.7	9.2	10.6	11.1	10.6	11.3	9.0	17.9	12.3

市立病院

単位：時間

年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
H27	10.4	9.7	8.5	8.5	9.9	9.7	8.1	9.2	8.1	8.8	7.8	7.2	8.8
H28	11.4	8.0	8.5	7.8	6.1	7.7	7.4	6.9	8.2	6.7	8.4	9.5	8.1
H29	8.6	6.9	6.5	6.0	6.9	5.2	6.1	7.8	6.5	7.6	7.6	6.1	6.8
H30	9.0	6.5	5.6	6.9	6.2	5.9	5.8	6.3	5.9	9.1	7.6	8.5	6.9
R1	7.4	7.5	6.3	6.6	6.6	6.3	7.0	6.5	6.3	7.1	5.9	7.8	6.8
R2	10.3	10.1	6.9	6.6	5.6	7.3	7.4	6.8	8.6	7.5	7.3	7.1	7.6

②時間外勤務の上限規制の状況

平成31年4月施行 働き方改革関連法が施行

令和3年4月施行 大田市職員の勤務時間に関する条例等改正における時間外労働の上限規制

臨時的な特別な事情がないとき（原則）	年 360 時間	月 45 時間
臨時的な特別な事情があつて労使合意があるとき	年 720 時間	月 100 時間未満
	2～6 か月平均 80 時間	

【現状と課題】

大田市では、平成28年度以降時間外勤務が増加傾向にある中で、平成30年度は大田市東部を震源とする地震への対応のため、時間数が大幅に増加した。

令和元年度より時間外勤務縮減に向けた取り組みを推進しており、令和3年4月より大田市職員の勤務時間に関する条例において時間外勤務の上限時間を定め取り組みを強化している。今後も継続して時間外勤務の縮減に向けた取り組みが必要である。

3.女性職員の活躍推進法に関する状況

①採用した職員に占める女性職員の割合

大田市	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
一般事務職	30.0%	33.3%	33.3%	23.1%	28.6%	31.8%	33.3%
消防吏員	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
専門・技術職等	0%	37.5%	50.0%	50.0%	75.0%	50.0%	25.0%
全体	23.1%	35.3%	35.7%	29.4%	36.8%	34.6%	31.3%

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
市立病院	50.0%	90.0%	70.0%	75.0%	81.3%	68.8%	71.4%

②採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

大田市	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
一般事務職	40.5%	32.4%	29.8%	30.6%	38.8%	28.2%
消防吏員	10.0%	0%	0%	15.4%	0%	0%
専門・技術職等	40.0%	33.3%	36.4%	50.0%	50.0%	36.4%
全体	35.8%	29.5%	26.9%	29.8%	38.2%	27.6%

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
市立病院	71.8%	66.7%	70.4%	68.0%	63.2%	70.8%

【現状と課題】

大田市では採用した職員に占める女性の割合は、職種によってばらつきはあるが、全体では、概ね 30%を超えている状況にある。

採用試験の受験者の総数に占める女性の割合は、年によりばらつきはあるが、概ね 30%前後で推移している。

引き続き、採用試験の受験者の女性割合を増やすよう学校訪問等を通じて、女性の受験者を増やしていく取り組みが必要である。特に消防吏員の女性の受験者数がほとんどいない状況であるため、取り組みを強化する必要がある。

③職員に占める女性職員の割合

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
大 田 市	34.2%	34.2%	35.3%	35.1%	35.4%	34.2%	33.7%
市立病院	74.7%	74.4%	74.6%	72.5%	71.6%	71.7%	72.1%

④管理職に占める女性職員の割合

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
大 田 市	3.4%	3.4%	5.3%	3.5%	7.9%	8.2%	6.5%
市立病院	44.7%	43.6%	43.2%	42.1%	43.2%	46.3%	52.4%

⑤係長以上の職に占める女性職員の割合

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
大 田 市	23.6%	24.0%	25.4%	26.0%	27.2%	28.7%	29.3%
市立病院	52.1%	53.3%	55.6%	53.2%	53.3%	53.2%	56.6%

【現状と課題】

係長級への女性登用は年々増加傾向にあり、課長補佐級の女性割合は 30%程度で推移しているが、課長級の割合は 10%未満に留まっている。

今後も女性職員が意欲を持って、個性と能力を発揮できるようキャリア形成の支援や意欲の向上に向けた取り組みが必要である。

⑥各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及び伸び率（参考：大田市のみ）

大田市		平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
部長級	全体	12 人	12 人	12 人	12 人	10 人	10 人	10 人
	うち女性	0 人	0 人	0 人	0 人	1 人	1 人	1 人
	女性割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	10.0%
	伸び率		0%	0%	0%	0%	100%	100%
課長級	全体	46 人	47 人	45 人	45 人	53 人	51 人	52 人
	うち女性	2 人	2 人	3 人	2 人	4 人	4 人	3 人
	女性割合	4.3%	4.3%	6.7%	4.4%	7.5%	7.8%	5.8%
	伸び率		100%	155.8%	65.7%	170.5%	104.0%	74.4%
課長 補佐級	全体	76 人	72 人	74 人	69 人	67 人	61 人	57 人
	うち女性	16 人	16 人	19 人	17 人	20 人	18 人	18 人
	女性割合	21.1%	22.2%	25.7%	24.6%	29.9%	29.5%	31.6%
	伸び率		105.2%	115.8%	95.7%	121.5%	98.7%	107.1%
係長級	全体	91 人	94 人	93 人	105 人	105 人	108 人	110 人
	うち女性	35 人	36 人	35 人	41 人	39 人	43 人	45 人
	女性割合	38.5%	38.3%	37.6%	39.0%	37.1%	39.8%	40.9%
	伸び率		99.5%	98.2%	103.7%	95.1%	107.3%	102.8%

6. 具体的な取り組み内容

(1) 働きやすい職場づくりと仕事と家庭の両立

[1] 育児に関する休暇等を取得しやすい職場環境の整備及び職員への周知

① 制度や子育て関連情報を知るために

<人事課>

- ❖ 子育てや母子保護の各種制度等に関する「パパとママの行動計画」を活用し周知を図る。

<所属長・職員>

- ❖ 子育てに関する各種制度を理解し、利用しやすい職場の体制や雰囲気づくりに努める。

② 仕事と不妊治療が両立できる職場環境の整備

<人事課>

- ❖ 不妊治療について、職員の不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を行う。

<所属長>

- ❖ 治療を必要としている職員の希望や状況に配慮したサポートを行う。

③ 育児休業等を取得しやすい環境づくりのために

<人事課>

- ❖ 父親・母親となる職員本人からの報告を踏まえ、状況を十分に見極めながら、職員に対する業務上の配慮を行うとともに、各種制度を活用するよう促す。

<所属長・職員>

- ❖ 妊産婦となった職員の健康や安全に十分に配慮するとともに、父親・母親となる職員に対し必要に応じて業務の見直しや協力体制をとるなど支援を行う。
- ❖ 子育てしやすい職場の体制や雰囲気づくりを行い、男性職員が育児参加休暇や育児休業などを気兼ねなく取得できるよう子どもの出生前後に声かけを行う。
- ❖ 育児休業を取得した職員の職場復帰が円滑に行えるよう、休暇期間中に必要な職場情報を提供しながら、環境を整える。

<職員>

- ❖ 積極的に育児休業等の各種制度を活用する。

[2] 年次有給休暇等の取得促進

<人事課・所属長>

- ❖ 子どもの看護を行うため等の特別休暇の取得促進について、周知徹底を図る。

<所属長>

- ❖ 所属職員の中長期の取得計画表の作成や庁内システムのスケジュール機能を活用し、課内職員の計画的な年次有給休暇の取得促進に取り組む。
- ❖ 祝日や夏季休暇などと年次有給休暇を組み合わせて連続休暇の取得促進に取り組む。

<職員>

- ❖ 職員同士で業務やスケジュールを共有したうえで業務を協力して行い、それぞれの職員が確実に休暇を取得できるための体制を整える。

[3] 時間外勤務の縮減

<人事課>

- ❖ 育児のための時間外勤務の免除など制限の制度周知を図る。

<人事課・所属長>

- ❖ ノー残業デーが確実に実施できるよう庁内周知を図り、時間外勤務命令については、その緊急性、必要性等を十分検討の上行う。
- ❖ 時間外勤務の多い職員の状況を把握し、産業医との面接を実施するなど常に健康管理のため必要な措置を行う。

<所属長>

- ❖ 所掌業務を掌握し、適切な進行管理や業務改善などを行う。
- ❖ 時間外勤務を命令する場合は、上限時間の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずる。

<所属長・職員>

- ❖ 妊産婦となった職員の健康や安全に十分に配慮し、必要に応じて業務の見直しや協力体制をとる。
- ❖ 事業の目的、効果、必要性を十分検討し、業務効率化の観点も合わせて、業務の簡素・合理化や廃止に努める。
- ❖ 職員同士で業務内容やスケジュールを共有し、職員同士が協力し合って業務を行える体制を整える。

[4] ハラスメント対策の整備

<人事課>

- ❖ 「大田市職員のハラスメントの防止に関する規程」により、ハラスメント相談窓口を設置し、ハラスメントに関する相談又は苦情に対応する。
- ❖ ハラスメントに対する意識の啓発を図るため、職員に対し制度の周知等、必要な研修を実施する。

[5] 会計年度任用職員の職場環境の整備

<人事課・所属長>

- ❖ 働き方が多様である会計年度任用職員においても、ワークライフバランスに配慮するとともに、それぞれの休暇制度を理解し、働きやすい職場環境に努める。

[6] 子育てバリアフリーの促進

<所属長>

- ❖ 庁舎等管理部門の所属長は、改築等の機会に併せて、授乳室やベビーベッドの設置など、来所者が子ども連れでも利用しやすい庁舎環境の整備に努めること。

<所属長・職員>

- ❖ 来所者が子連れでも気兼ねなく安心して来所・利用できるよう、懇切丁寧な対応に心がけ、ソフト面でのバリアフリーを充実させること。特に所属長は、自らの実践と職員に対する指導を徹底すること。

[7] 子ども・子育てに関する地域貢献活動

<人事課>

- ❖ 自己申告書に地域貢献活動の取り組みを記載させることを通じて、職員にその必要性の啓発を図る。

<所属長>

- ❖ 職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

<職員>

- ❖ 職員は、同時に地域社会の構成員として、その地域における子育て支援の取り組みに積極的に参加することが期待されている。PTA 活動や地域のスポーツ、文化活動など大人と子どもがふれあう様々な機会に積極的に参加し、地域全体で子どもの成長を支える。

(2) 女性職員の活躍推進

[1] 職員採用

<人事課>

- ❖ 女性職員の採用については、多くの女性の活躍に向けた入り口であり、継続した女性職員の採用を進めるために、受験者数を増やすための取り組みを行う。

[2] 係長職以上の役職への女性職員の登用

<人事課>

- ❖ 男女を問わず適正な人材を役職へ登用する。
- ❖ 女性職員がそれぞれのライフステージにおいて能力発揮が可能となるよう研修への参加等を通じて、キャリア形成支援と意欲の向上を図る。

<所属長>

- ❖ 女性職員のキャリア形成を考慮した業務分担や役割、権限の付与、指導を行う。

<職員>

- ❖ 性別に捉われることのない業務や役割の進行に向けた意識づけやキャリア形成活動の実践に努める。

7. 目標

	前回計画 目標値	計画策定時実績 (令和2年度) 上段：市 下段：市立病院	令和7年度 目標値
男性職員の 育児休業取得者	1名以上	3名 0名	1名以上
男性職員の 配偶者出産休暇取得率	100%	76.2% 0%	100%
男性職員の 育児参加休暇取得率	50%以上	4.8% 0%	50%
1人当たり 年次有給休暇取得日数	10日以上	8.6日 7.7日	10日以上
係長級以上の職に占める 女性割合	35%以上	29.3% 56.6%	35%以上

8. 計画の公表

次世代育成支援対策推進法第19条並びに女性活躍推進法第19条及び第21条の規定に基づき、本計画及び実施の状況等を大田市ホームページで公表します。