

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	.....	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と職員への周知		
[2] 介護に関する休暇等を取得しやすい職場環境の整備と職員への周知		
[3] 年次有給休暇の取得促進		
[4] 時間外勤務の縮減		
[5] 柔軟な働き方への取り組み		
[6] ハラスメント対策の整備		
[7] 会計年度任用職員の職場環境の整備		
[8] 子育てバリアフリーの促進		
[9] 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] 係長級以上の役職への女性職員の登用		
7. 目標	.....	14
8. 計画の公表	.....	14

## 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の推進、並びに、性別やこ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。

一方、平成28年度からは、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、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、令和3年度の各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、新たな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しました。

世界遺産「石見銀山遺跡とその文化的景観」を有する本市は、ユネスコの「平和と人権尊重」の精神を根底におきながら、本計画では、引き続き、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づくりを推進することを目的とし、その実現に向けて全職員を挙げて取り組みを進めていきます。

## 2. 計画期間

令和8年度から令和12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

### 1. 前計画の数値目標と達成状況

前計画では、数値目標として、以下の5項目を設定していました。令和6年度の実績では、大田市及び市立病院共に目標を達成した項目は「男性職員の育児休業取得者」及び、「1人当たり年次有給休暇取得日数」のみであり、「男性職員の配偶者出産休暇取得率」については、大田市及び市立病院双方において達成できませんでした。

	前回計画 目標値	計画策定時実績 (令和6年度) 上段：市 下段：市立病院
男性職員の育児休業取得者	1名以上	7名 3名
男性職員の配偶者出産休暇取得率	100%	75.0% 40.0%
男性職員の育児参加休暇取得率	50%以上	25.0% 80.0%
1人当たり年次有給休暇取得日数	10日以上	11.3日 10.7日
係長級以上の職に占める女性割合	35%以上	29.3% 56.6%

### 2. 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
令和2年度	9人	2.8%	3人	1.8%	12人	2.5%
令和3年度	12人	3.8%	7人	4.3%	19人	4.0%
令和4年度	8人	2.5%	9人	5.7%	17人	3.6%
令和5年度	16人	5.1%	10人	6.2%	26人	5.5%
令和5年度 60歳到達者除く	14人	4.5%	7人	4.3%	21人	4.4%
令和6年度	16人	5.2%	7人	4.4%	23人	4.9%
令和6年度 60歳到達者除く	10人	3.2%	3人	1.9%	13人	2.8%

市立病院	男 性		女 性		合 計	
	人 数	割 合	人 数	割 合	人 数	割 合
令和2年度	2人	2.5%	13人	6.3%	15人	5.2%
令和3年度	2人	2.6%	9人	4.2%	11人	3.7%
令和4年度	2人	2.5%	11人	5.2%	13人	4.5%
令和5年度	7人	8.1%	12人	5.9%	19人	6.6%
令和5年度 60歳到達者除く	7人	8.1%	12人	5.9%	19人	6.6%
令和6年度	7人	8.3%	17人	8.5%	24人	8.5%
令和6年度 60歳到達者除く	7人	8.3%	16人	8.0%	23人	8.1%

### 【現状と課題】

早期退職者の全職員に占める割合において、大田市では、近年、男女差は見られなくなってきており、全体で 2.5%～4.5%程度で推移している。市立病院においては、年によって男女の割合にばらつきが見られるが、直近は、ほぼ男女同率となっている。

### ②男性職員の育児休業取得率

大田市	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
育児取得権利者数	21人	9人	14人	13人	16人
うち取得者数	3人	0人	4人	9人	7人
平均取得時期	17日	0日	55日	44日	53日
取 得 率	14.3%	0%	28.6%	69.2%	43.8%

市立病院	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
育児取得権利者数	7人	3人	3人	5人	5人
うち取得者数	0人	2人	2人	3人	3人
平均取得時期	0日	111日	22日	45日	48日
取 得 率	0%	66.7%	66.7%	60.0%	60.0%

### ③男性職員の配偶者出産休暇取得率

大田市	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
配偶者出産休暇 取得権利者数	21人	9人	14人	13人	16人
うち取得者数	16人	7人	7人	7人	12人
平均取得時期	2.0日	1.9日	1.9日	1.4日	1.4日
取 得 率	76.2%	77.8%	50.0%	53.8%	75.0%

市立病院	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
配偶者出産休暇 取得権利者数	7人	3人	3人	5人	5人
うち取得者数	0人	0人	2人	3人	2人
平均取得時期	0日	0日	3日	3日	2.5日
取得率	0%	0%	66.7%	60.0%	40.0%

#### ④男性職員の育児参加休暇取得率

大田市	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
育児参加休暇 取得権利者数	21人	9人	14人	13人	16人
うち取得者数	1人	1人	2人	2人	4人
平均取得時期	5日	2日	5日	4.5日	2日
取得率	4.8%	11.1%	14.3%	15.4%	25.0%

市立病院	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
育児参加休暇 取得権利者数	7人	3人	3人	5人	5人
うち取得者数	0人	0人	0人	2人	4人
平均取得時期	0日	0日	0日	5日	5日
取得率	0%	0%	0%	40.0%	80.0%

#### 【現状と課題】

男性の育児休業取得率は、大田市では年によってばらつきがあるものの、令和4年度以降、上昇傾向にある。出産休暇や育児参加休暇の取得率もほぼ横ばいか微増で推移している。

また、市立病院では、育児休業取得率が令和4年度以降60%以上で推移しており、特に育児参加休暇の取得率は令和6年度実績80%と高い取得実績となっている。

#### ⑤介護休暇・短期介護休暇の取者数

大田市	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取得者数	5人	5人	4人	8人
うち女性職員の数	3人	3人	2人	5人
平均取得時期	5.2日	4.9日	5.0日	5.2日

市立病院	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取得者数	10人	4人	6人	5人
うち女性職員の数	10人	4人	6人	5人
平均取得時期	3.4日	4.1日	3.6日	3.9日

#### 【現状と課題】

介護休暇・短期介護休暇の取得者数は、大田市・市立病院共に概ね5人前後で推移している。取得者に占める女性職員の割合は、大田市は60%前後、市立病院は100%となっている。

## ⑥年次有給休暇の取得状況

		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
大田市	平均取得日数	8.6日	8.7日	9.5日	11.9日	11.3日
	取得率	23.0%	22.8%	24.8%	33.0%	31.4%
	10日以上取得者の割合	25.8%	32.4%	43.8%	48.7%	48.7%
市立病院	平均取得日数	7.7日	8.4日	9.0日	10.1日	10.7日
	取得率	20.0%	22.6%	23.3%	27.0%	29.1%
	10日以上取得者の割合	12.5%	28.3%	26.3%	29.9%	35.9%

### 【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増加傾向にあるが、10日以上取得者の割合は、共に50%にも達していない状況。全職員が目標の10日以上確実に取得できるよう、引き続き、計画的な休暇の取得促進を図ると共に、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
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
R3	16.5	11.7	10.0	11.4	8.5	6.7	9.1	10.6	7.5	9.0	8.6	14.7	10.2
R4	17.5	13.7	11.7	11.8	9.1	9.9	10.3	10.5	9.7	9.8	9.9	17.2	11.7
R5	18.0	12.0	9.6	12.5	8.1	9.3	9.3	11.2	8.1	10.4	11.5	15.7	11.3
R6	14.7	12.2	10.7	9.5	7.8	7.4	10.1	14.1	6.8	8.9	8.6	14.2	10.4

#### 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
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
R3	8.1	7.1	6.2	6.7	6.7	6.4	6.0	9.2	7.1	8.1	8.1	9.1	7.4
R4	10.6	11.5	10.4	10.7	11.3	9.0	12.0	12.7	11.4	11.2	10.5	10.5	11.0
R5	10.4	8.9	8.9	9.8	10.3	9.7	9.5	9.4	8.7	10.6	9.5	8.7	9.5
R6	10.5	11.7	11.7	12.3	12.1	9.8	11.5	10.2	10.9	12.1	10.1	10.9	11.1

### 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っ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、令和3年4月より大田市職員の勤務時間に関する条例を制定して以降、年平均11時間前後で推移している。

市立病院についても、直近3年間は大田市とほぼ同水準で推移しており、大田市、市立病院共に引き続き縮減の取り組みを推進する必要がある。

### 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	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
一般事務職	33.3%	20.0%	35.7%	41.2%	55.6%
消防吏員	0%	—	100%	0%	0%
専門・技術職等	25.0%	40.0%	100%	33.3%	33.3%
全体	31.3%	26.7%	50.0%	36.4%	45.8%

※令和7年度は4/1採用時点

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
市立病院	71.4%	64.3%	50.0%	70.6%	66.7%

※令和7年度は4/1採用時点

#### ②採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

大田市	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
一般事務職	28.2%	15.6%	33.8%	39.6%	33.8%
消防吏員	0%	—	100%	0%	0%
専門・技術職等	36.4%	60.0%	84.6%	37.5%	50.0%
全体	27.6%	23.6%	43.0%	36.9%	33.7%

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
市立病院	70.8%	88.0%	57.1%	84.2%	80.0%

### 【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、一般事務職では、増加傾向にある。採用試験の受験者の総数に占める女性の割合は、近年30%～40%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の増加をめざし、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非常に少ない状況であるため、取り組みを強化する必要がある。

市立病院については、採用した職員に占める女性の割合は60%～70%前後、採用試験の受験者の総数に占める女性の割合も80%前後と高い水準で推移している。

#### ③職員に占める女性職員の割合

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
大田市	33.7%	33.3%	33.7%	33.9%	35.0%
市立病院	72.1%	72.5%	72.4%	70.8%	71.1%

④管理職に占める女性職員の割合

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
大田市	6.5%	9.0%	6.3%	9.8%	13.1%
市立病院	52.4%	47.6%	51.2%	56.4%	56.1%

⑤係長級以上の職に占める女性職員の割合

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
大田市	29.3%	29.8%	29.2%	29.0%	30.4%
市立病院	56.6%	56.6%	56.6%	60.5%	61.4%

【現状と課題】

近年、大田市、市立病院共に、管理職に占める女性職員の割合は増加傾向にある。

また、係長級以上の職への女性登用においては、市立病院については、年々増加傾向にあるものの、大田市においては30%程度で推移しており、大田市における管理職や係長級以上の職への女性職員の登用については、継続した取り組みが必要である。

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て取り組む必要がある。

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		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
部長級	全体	10人	10人	10人	10人	10人
	うち女性	1人	1人	0人	0人	1人
	女性割合	10.0%	10.0%	0%	0%	10.0%
	伸び率		100%	0%	0%	0%
課長級	全体	52人	57人	53人	51人	51人
	うち女性	3人	5人	4人	6人	7人
	女性割合	5.8%	8.8%	7.5%	11.8%	13.7%
	伸び率		151.7%	85.2%	157.3%	116.1%
課長補佐級	全体	57人	52人	52人	59人	59人
	うち女性	18人	18人	17人	16人	17人
	女性割合	31.6%	34.6%	32.7%	27.1%	28.8%
	伸び率		109.5%	94.5%	82.9%	106.3%
係長級	全体	110人	106人	104人	94人	97人
	うち女性	45人	43人	43人	40人	41人
	女性割合	40.9%	40.6%	41.3%	42.6%	42.3%
	伸び率		99.3%	101.7%	103.1%	99.3%

## 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と職員への周知

##### 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安心して育児休業を取得できる風土を醸成する。

##### 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・係長>

- ❖ 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・所属長>

- ❖ 子の出生が見込まれる職員に、育児休業の制度等の周知と取得意向の確認を行う。また、意向確認を踏まえ、職員に対する業務上の配慮を行う。
- ❖ 育児休業を取得する職員の職場について、業務の再配分や代替要員の配置等、業務執行体制の確保に努める。

###### <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。
- ❖ 男性職員が育児休業等を取得しやすくするための職場全体の雰囲気づくりを醸成するため、育児休業の制度等の取得についての声かけを行う。
- ❖ 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。

<目標>	前回計画 目標値	計画策定時実績 (令和6年度) 上段：市 下段：市立病院	令和12年度 目標値
男性職員の育児休業取得率 (2週間以上)	—	37.5% 60.0%	85%
男性職員の配偶者出産休暇 取得率	100%	75.0% 40.0%	100%
男性職員の育児参加休暇 取得率	50%以上	25.0% 80.0%	50%以上

#### ④ 子の看護等休暇の取得促進

<人事課・所属長・係長>

- ❖ 子の看護等休暇を取得しやすい職場全体の雰囲気づくりに努め、こどもの病気や学校行事の際は気兼ねなく子の看護等休暇が取得できるよう、声かけを行う。

<職員>

- ❖ 休暇制度について理解を深め、利用しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

### [2] 介護に関する休暇等を取得しやすい職場環境の整備と職員への周知

#### ① 介護に関する休暇等の情報を知るために

<人事課>

- ❖ 介護に関する休暇制度等の職員への周知と理解促進に努める。

<所属長・職員>

- ❖ 介護に関する各種制度を理解し、利用しやすい職場の体制や安心して介護関連休暇を取得できる風土を醸成する。

#### ② 介護に関する休暇等を取得しやすい環境づくりのために

<人事課・所属長>

- ❖ 職員が家族の介護を行う必要が生じた場合には、介護に関する休暇等の取得意向の確認を行う。また、意向確認を踏まえ、職員に対する業務上の配慮を行う。
- ❖ 介護休暇を取得する職員の職場について、業務の再配分や代替要員の配置等、業務執行体制の確保に努める。

<所属長・職員>

- ❖ 介護休暇の取得により、長期間にわたり職場を離れた職員に対して、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>

- ❖ 仕事と介護の両立支援に向け、各種制度を活用する。

[3] 年次有給休暇の取得促進

<人事課・所属長>

- ❖ 各所属の年次有給休暇の取得状況について把握すると共に、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。

<職員>

- ❖ 祝日や夏季休暇等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。

<目標>	前回計画 目標値	計画策定時実績 (令和6年度) 上段：市 下段：市立病院	令和12年度 目標値
職員1人当たり年次有給 休暇取得日数	10日以上	11.3日 10.7日	10日以上

<参考>令和6年度年次有給休暇取得者の分布（上段：市・下段：市立病院）

10日未満取得者	10日以上取得者
46.5%	53.5%
60.8%	39.2%

[4] 時間外勤務の縮減

<人事課>

- ❖ 育児または介護のための時間外勤務の制限等の制度周知を図る。

<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。

- ❖ 必要に応じて、異なる所属が互いに連携し協力することで、業務量の均衡を図る。

＜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・係長＞

- ❖ 特定の職員に業務が集中することのないよう、職員の業務量の均衡を図り、年度中途であっても業務量のバランスが崩れることのないよう適切な対応を行う。

＜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。

＜目標＞	前回計画 目標値	計画策定時実績 (令和 6 年度) 上段：市 下段：市立病院	令和 12 年度 目標値
職員 1 人当たりの年間時間外勤務時間数 (管理職以外の職員)	—	125.1 時間 124.4 時間	100 時間未満

＜参考＞令和 6 年度年間時間外勤務時間数ごとの職員の分布(上段：市・下段：市立病院)

100 時間未満	100 時間以上 ～200 時間未満	200 時間以上
57.4%	24.0%	18.6%
53.3%	31.3%	15.4%

## [5] 柔軟な働き方への取り組み

＜人事課＞

- ❖ より働きやすい職場環境の実現に向け、業務に支障がない範囲で柔軟な働き方を推進するため、令和 8 年 3 月から試行的に導入している時差出勤制度を、より良い制度に見直すと共に本格導入する。

## [6] ハラスメント対策の整備

### <人事課>

- ❖ 男女ともに働きやすい職場づくりを行うため、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等を防止するため「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。

## [7] 会計年度任用職員の職場環境の整備

### <人事課>

- ❖ より働きやすい職場づくりと仕事と家庭の両立に向け、会計年度任用職員の勤務条件等について、必要に応じて見直し、改善を図る。

### <人事課・所属長・職員>

- ❖ 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共に、それぞれの休暇制度を理解し、働きやすい職場環境整備に努める。

## [8] 子育てバリアフリーの促進

### <所属長・職員>

- ❖ 来所者がこども同伴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。特に管理・監督職員は、自らの実践と職員に対する指導を徹底する。

## [9] 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こどもがふれあう様々な機会に積極的に参加し、地域全体でこ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ると認識すると共に、継続した女性職員の採用を進めるために、受験者数の増加につながる取り組みを行う。

### [2] 係長級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各種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。

<目標>	前回計画 目標値	計画策定時実績 (令和6年度) 上段：市 下段：市立病院	令和12年度 目標値
係長級以上の職に占める 女性職員の割合	35%以上	29.0% 60.5%	35%以上

## 7. 目標

	前回計画 目標値	計画策定時実績 (令和6年度) 上段：市 下段：市立病院	令和12年度 目標値
男性職員の育児休業取得率 (2週間以上)	—	37.5% 60.0%	85%
男性職員の配偶者出産休暇 取得率	100%	75.0% 40.0%	100%
男性職員の育児参加休暇 取得率	50%以上	25.0% 80.0%	50%以上
職員1人当たり年次有給 休暇取得日数	10日以上	11.3日 10.7日	10日以上
職員1人当たりの年間時間 外勤務時間数 (管理職以外の職員)	—	125.1時間 124.4時間	100時間未満
係長級以上の職に占める 女性職員の割合	35%以上	29.0% 60.5%	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。