

# 別府市特定事業主行動計画

## (次世代育成支援・女性活躍推進統合版)

別府市長  
別府市議会議長  
別府市教育委員会  
別府市選挙管理委員会委員長  
別府市代表監査委員  
別府市農業委員会会長  
別府市消防長  
別府市上下水道企業管理者  
別杵速見地域広域市町村圏事務組合管理者

令和3年4月

## － 目 次 －

1	行動計画策定の背景と目的	1
2	推進体制	2
3	計画期間	2
4	対象者	2
5	達成すべき目標	3
	(1) 採用者に占める女性割合	3
	(2) 継続勤務年数の割合	4
	(3) 超過勤務時間	5
	(4) 管理的地位に占める女性職員の割合	6
	(5) 男女別の育児休業取得率・取得期間の分布状況	8
	(6) ハラスメント対策の整備状況	10
6	計画期間中の取組内容	11
	(1) 計画的な育成とキャリア形成支援	11
	(2) 働き方改革の推進	13
	(3) 男性の育児参加と両立支援制度の充実	15

## 1 行動計画策定の背景と目的

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、本市においても平成17年度から第3期計画にわたり「別府市特定事業主行動計画」を策定し、さまざまな子育て支援策に取り組んでいるところである。

また、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、それに基づき、平成28年度に「別府市特定事業主行動計画」を策定、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女性職員が活躍できるような取組を進めてきた。

この二つの特定事業主行動計画における推進項目については関連するものが多く、密接に関係していることから、従来の方針の取組状況を踏まえ各種取組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、一体的に策定及び推進することとした。

職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関係することと捉え、性別に関わらず働きやすく、キャリア形成を行える環境づくりや働き方改革に率先して取り組むとともに、協力しあいながら生活と仕事の調和を実現し、能力を十分に発揮できる組織づくりを積極的に進めていくこととする。

## 2 推進体制

本計画を効果的に推進するため、別府市特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うものとする。

## 3 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。なお、計画期間内においても、国の動向や計画の進捗状況等に応じて必要な改定を行う。

次世代育成法に基づく行動計画 (法施行：平成17年4月1日)	第1期計画 (H17.4.1～H22.3.31)	第2期計画 (H22.4.1～H27.3.31)	第3期計画 (H27.4.1～R3.3.31)	第4期計画
				今回の行動計画 (R3.4.1～R8.3.31)
女性活躍推進法に基づく行動計画 (法施行：平成28年4月1日)				第1期計画 (H28.4.1～R3.3.31)
				第2期計画

## 4 対象者

本計画において「職員」とは、各任命権者に任用された一般職の職員（正規職員・再任用職員・任期付職員・会計年度任用職員・臨時的任用職員）が対象となる。

## 5 達成すべき目標

本計画の策定にあたり、職員の的確な現状把握のために全職員を対象にしたアンケート調査を実施するとともに、採用や職務状況に関する統計的な分析を行った。

その上で、明らかになった課題点や職員ニーズに対して計画期間内での目標を設定する。

### (1) 採用者に占める女性割合

#### 【現状と課題】

令和2年度職員採用における女性の各割合については、平成27年度から上昇しており、採用者の割合は目標値を達成している。

ただし、申込者及び受験者の割合は目標値に達していないため、引き続き採用試験申し込み段階から、関心をもってもらえるような取り組みが必要だと言える。

#### □ 令和2年度職員採用の女性の採用割合

項目	平成27年度	令和2年度（目標）	令和2年度（実績）
申込者	37.7%	45.0%	39.1%
受験者	38.5%	45.0%	40.8%
採用者	38.3%	40.0%	42.8%

#### 【目標】

推進項目	採用者に占める女性割合の拡大
目標	令和7年度職員採用の女性の割合 申込者 45.0% 受験者 45.0% 採用者 40.0%

## (2) 継続勤務年数の割合

### 【現状と課題】

令和2年度（過去5年平均）の女性の離職率については、30代と40代が平成27年度（過去5年平均）から増加傾向にある。

また、職員アンケートにおいても、早期退職を検討している30代と40代の女性職員の割合は高くなっている。

職員の継続的な勤務及び人材の確保のためにも、職員の離職を防ぐ取り組みを推進していく。

#### □ 令和2年度（過去5年平均）の女性の離職率

	平成27年度	令和2年度
20代以下	2.0%	1.0%
30代	0.5%	1.5%
40代	0.3%	1.2%
50代	4.8%	2.5%

#### □ 早期退職を考えている割合（アンケート結果）

	男性	女性
20代以下	14.1%	12.9%
30代	14.4%	20.6%
40代	10.2%	20.0%
50代	7.0%	12.5%

### 【目標】

推進項目	30・40代女性の離職率の低下
目 標	令和7年度（過去5年平均）30・40代女性の離職率 0.5%

### (3) 超過勤務時間

---

#### 【現状と課題】

令和2年度の職員一人当たりの年間超過勤務時間は、平成27年度実績の20%の縮減目標にも関わらず、平成27年度を上回るものとなった。

過度な超過勤務は、職員の生産性や健康面に影響を与える要因となり、育児や家事等への参加も妨げる。職員の働き方について、事務の見直しや改善、職員の意識改革、組織的な協力体制など、一層の改革に取り組んでいく必要がある。

#### □ 職員一人当たりの年間超過勤務時間

項目	平成27年度	令和2年度（目標）	令和2年度（実績）
全職員	102時間	82時間	117時間

#### 【目標】

推進項目	超過勤務時間の縮減
目標	令和7年度の職員一人当たりの年間超過勤務時間の20%縮減 ・令和2年度：117時間⇒令和7年度：94時間

#### (4) 管理的地位に占める女性職員の割合

##### 【現状と課題】

令和2年度の各役職段階に占める女性職員の割合は課長補佐級以上においては平成27年度からは上昇したものの、管理職に占める割合は目標値には達していない。

職員アンケートでは、「仕事と家庭の両立が困難」や「魅力を感じない」、「責任が重くなる」などの理由から管理職への昇任を望まない回答が多かったことから、生活と仕事を両立できる職場環境づくりや女性職員のキャリア形成支援などに一層取り組んでいく必要がある。

##### □ 管理的地位に占める女性職員の割合

項目	平成27年度	令和2年度（目標）	令和2年度（実績）
女性管理職の割合	7.4%	14.8%	13.3%

##### □ 各役職段階に占める女性職員の割合

	平成27年度	令和2年度
部長級	0.0%	0.0%
課長級	7.4%	16.0%
課長補佐級（相当職含む）	25.0%	28.2%
係長級（相当職含む）	42.8%	39.5%
一般職（主任以下）	36.8%	38.6%
合計	32.3%	34.7%

※平成27年度は12月現在、令和2年度は7月現在の割合



□ 管理職へ昇進したくない理由（アンケート結果）

	男性	女性
重要なポスト、職務経験の不足	15.0%	20.4%
責任が重くなる	19.7%	24.1%
仕事と家庭の両立が難しい	12.9%	25.0%
魅力を感じない	36.7%	24.1%
目指すべきモデルとなる職員がいない	9.2%	4.6%
その他	6.5%	1.8%

【目標】

推進項目	女性職員の管理職への登用拡大
目 標	令和7年度の女性管理職割合 15.0%

## (5) 男女別の育児休業取得率・取得期間の分布状況

### 【現状と課題】

令和元年度の男性職員の育児休業取得率は、平成27年度の取得率を上回り、令和2年度の目標値も達成している状況である。また、男性職員の育児休業取得期間についても、1月を超える割合も増加している。

ただし、職員アンケートで「取得すべきと思うが、抵抗がある」との結果が多かった現状や政府目標である13%には達していないことから、育児休業を取得する際の職場環境の整備と職場の理解の促進に取り組む必要がある。

#### □ 育児休業取得率

項目	平成27年度	令和2年度（目標）	令和元年度(実績)
男性職員	2.5%	5%	7.5%
女性職員	100%	100%	100%

#### □ 男性職員の育児休業取得期間

	1月以下	1月超 6月以下	6月超 1年以下	1年超	合計
平成27年度	1人	0人	0人	0人	1人
令和元年度	1人	1人	0人	1人	3人

#### □ 男性の育児休業に対する意識（アンケート結果）

	男性	女性
取得すべき	63.5%	81.4%
取得すべきと思うが、抵抗がある	31.9%	12.0%
理解はできるが、取得すべきではない	2.3%	0.6%
取得すべきではない	0.3%	1.0%
無回答	2.0%	5.0%

【目標】

推進項目	男性職員の育児休業取得率の向上
目 標	令和7年度の男性職員の育児休業取得率 13.0%

## (6) ハラスメント対策の整備状況

---

### 【現状と課題】

職員アンケートでは、ハラスメント対策に対する取組について半数以上が「消極的」や「わからない」との回答であった。各種ハラスメント防止対策の法制化及び強化に伴い、職員が安心して働くことが職場環境づくりを推進していくことが必要である。

### □ ハラスメントへの対策状況（アンケート結果）

	男性	女性
積極的	12.9%	6.3%
どちらかといえば積極的	32.5%	29.2%
どちらかといえば消極的	15.2%	15.3%
消極的	15.5%	7.3%
わからない	23.7%	37.2%

### 【目標】

推進項目	ハラスメント防止対策の充実強化
------	-----------------

## 6 計画期間中の取組内容

別府市で働くすべての職員が、生活と仕事の調和を実現し、あらゆる分野で活躍できるよう、次の取組を推進する。

### (1) 計画的育成とキャリア形成支援

女性の活躍をさらに推進していくためには、意欲と能力のある職員の採用を実現するとともに、生活と仕事との両立を前提とした計画的育成やキャリア形成支援を行う必要があることから、次の取組を推進する。

#### ① 意欲と能力のある職員の採用促進

○ 仕事と子育てを両立している女性職員のロールモデルや、キャリアプランの紹介などでホームページの採用情報の充実を図り、女性にとってやりがいのある職場であることをPRする。

○ 大学や専門学校等で実施する就職説明会に参加し、別府市の存在をアピールする良い機会とするとともに、アンケートを実施し、採用者が必要としている情報のニーズを把握し、充実した情報を提供する。

#### ② 職務経験の向上や意欲を高める人事配置

○ 職員の能力向上には幅広い職務経験が求められ、経験が今後のキャリア形成にも影響を与えることから、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、キャリアアップ意識の醸成に取り組む。

#### ③ 研修・面談を通じたキャリア形成支援

○ 様々な階層別研修等の機会を捉えて、性別を問わず、生活と仕事を両立させて活躍している管理・監督職の先輩の経験や、家族全体で両立させるためのアイデアなどを職員に紹介するなど、職員が自身のワーク・ライフ・バランスを含めたキャリア形成のイメージを持てるように広く情報発信を行う。

○ 人事評価における所属長との面談を通じ、職員が目標設定や振り返りを実施するとともに、所属長との意見交換によって、より充実した自身のキャリアプランを考える機会とする。

○ 新採用時から、キャリアアップを意識した研修を実施し、自身のキャリア形成に必要な職務能力の向上と意識改革を図る。

○ ストレスチェックのデータを活用し、管理職と人事担当を中心にメンタルヘルスケア（セルフケア・ラインケア）の充実・強化を図る。

## (2) 働き方改革の推進

共働き世帯や単身世帯の増加とともに、性別に関わらず育児、介護等を担うなど、時間的制約のある職員が増加していくことが見込まれる。また、あらゆるハラスメントは、その発生により被害者のみならず他の職員にも影響を及ぼし、職員の士気低下、職場環境の悪化につながる。

すべての職員が十分な能力を発揮できるよう、次のような取組を通してさらなる働き方改革を推進する。

### ① 業務改善と適正な人員配置

- 全庁的に業務の見直しや事務の効率化を図り、新たな業務を行う場合には、効果や必要性について十分に検討し、併せて、既存の業務について見直しや廃止を行うように努める。
- 業務の属人化を防ぎ、組織的な対応を徹底するため、各職場において業務のマニュアル化を推進する。
- AI、RPAの積極的な利活用により、業務効率の向上や柔軟な働き方の実現に向けた検討を行う。
- 繁忙期であっても、特定の職員に業務が集中しないよう、柔軟な事務分担の見直し及び組織的な応援体制の仕組みを構築するとともに、可能な限り、特定の時期に事業が集中しないよう、各職場において、実施時期の分散を検討する。

### ② 働きやすい職場環境づくり

- 全庁的に「ノー残業デー」を設定し、超過勤務が常態化している職場の改善と定時退庁への意識の向上を図る。
- 管理・監督職の職員は、定時退庁日に関わらず率先して定時退庁を心掛け、職員が退庁しやすい環境を整備する。
- 組織的に目標を定めた年次有給休暇の取得促進を行うとともに、管理・監督職の職員は、率先して自ら休暇を取得するよう努め、職員が休暇を取得しやすい支援体制づくりを行う。

○ 管理・監督職の職員の行動や言動、マネジメントが職場環境に与える重要性への理解を深めるため、これらの職員を対象に、心構えやマネジメントの手法を学ぶ研修を実施する。

○ 管理職の人事評価の重点項目である働き方改革の推進について、取組状況を適正に評価する。

### ③ ハラスメントのない職場づくり

○ ハラスメント防止に係る研修を実施し、職員がハラスメント予防やその対処に関する正しい知識を持てるようにする。

○ 相談窓口や対応マニュアルについて、定期的に周知を行い、相談しやすい体制の整備を行うとともに、外部の専門機関と連携しながら対応業務の充実を図る。

○ 管理職の人事評価の重点項目であるハラスメント防止について、取組状況を適正に評価する。



### (3) 男性の育児参加と両立支援制度の充実

男性の育児参加を促すとともに、様々な事情を抱えた職員が安心して生活と仕事を両立していけるよう、育児と仕事との両立支援制度の充実と周知に向けて、次の取組を推進する。

#### ① 育児と仕事との両立支援制度の周知方法の充実

○ 妊娠、出産期から育児期までに取得・利用できる休暇や補助制度、両立支援策についてまとめた「子育て応援ハンドブック」について、より分かりやすく内容を充実させて周知する。

○ 父親となる職員に対して、所属長から出産・育児に係る休暇・休業の取得について働き掛けを行うことにより、取得しやすい雰囲気づくりを行う。

○ 職場への復帰を控えた育児休業中の職員に対して、復帰後に利用できる育児時間、部分休業等の制度について、情報提供を行う等、スムーズに復職できるサポート体制を構築する。

○ 子どもとのふれあいの機会を充実させるため、「親」の働く姿を実際に見る機会をつくり、仕事への理解を深めてもらうため「子ども参観日」等の実施について検討する。

○ 新任職員に対して、妊娠、出産期から育児期までに取得・利用できる休暇や補助制度について研修の機会を捉えて情報提供を行い、生活と仕事の両立に向けた意識の醸成を図る。

#### ② 両立支援に向けた代替職員の確保

○ 育児を抱えた職員が、安心して職場を離れることができるよう、職場の状況を勘案して代替職員を配置できるようにする。