

徳島市特定事業主行動計画の実施状況（令和6年度）

1 公表の趣旨

徳島市特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の実施状況について、次世代育成支援対策推進法第19条第5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第19条第6項に基づき公表します。

2 行動計画の実施状況

(1) 行動計画の周知

ア 管理職員を対象に、行動計画に関する研修を実施しました。

イ 市民やすべての職員が行動計画を閲覧しやすくなるよう、引き続き本市ホームページや休暇のてびきに行動計画を掲載しました。

(2) 出産や育児に関する休暇制度等の周知

ア 配偶者の出産に伴う手続きを行った男性職員が育児に伴う休暇等を取得しやすい職場環境にするためにも、市長から所属長に対し、休暇等の取得を勧奨するよう通知するとともに、所属長にパタニティプランの作成を義務付けました。

イ 父親となる職員に対し、子育てのための特別休暇制度や育児休業の給付金制度及び給与等への影響を試算するシミュレーションシート等の活用を周知し、積極的な利用を働きかけました。

ウ 出産や育児に関する休暇制度等の周知を含め、子育てをする職員に配慮した職場環境の整備に努めるよう、各所属長に周知し、取組みを推進しました。

エ 民間企業と連携し、「みんなの育休研修」を実施し、子どもが生まれた職員等の育児参加意欲の向上を図りました。

オ NPO法人を講師に迎えて「市民サービス向上研修」を実施し、赤ちゃんや子どもたちと直接触れ合うことで、子供連れの方及び妊産婦の方の苦労等を理解し、市民サービスの向上及び育児参加に係る意識醸成に努めました。

(3) 育児休業を取得しやすい職場環境づくり

職員が育児休業を取得することになった場合は、仕事に支障が出ないように代替職員を配置する等、職員が安心して子育てに専念できるように努めました。

(4) 年次休暇を取得しやすい職場環境づくり

ア 連続休暇を取得しやすい環境を整備するため、夏季等における連続休暇の取得促進について、所属職員の指導、応援体制の整備に努めるとともに、休日に挟まれた日における会議等の自粛を進めること等により、行動計画の重点目標として推進している年次休暇の計画的使用の促進にさらに努めるよう、各所属長に周知し、取組みを推進しました。

イ 労働基準法において年5日の年次休暇の取得が義務付けられていることを踏まえ、年5日は確実に年次休暇を取得させるよう所属長に周知し、取組みを推進しました。

(5) 時間外勤務の縮減

ア 所属長による所属職員の勤務状況等のヒアリングを実施するにあたって、時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進等についての周知を併せて実施しました。

イ ノー残業デーの定着、週休日の振替え制度の活用等を促進し、行動計画の重点目標として推進している時間外勤務の縮減にさらに努めるよう、各所属長に周知し、取組みを推進しました。

ウ 時間外勤務命令の上限時間（月45時間・年360時間）等の趣旨を踏まえ、職員の勤務時間を管理するとともに、より一層時間外勤務の縮減を図るよう所属長に周知し、取組みを推進しました。

エ 所属長に時間外勤務管理シートの作成を義務付け、所属職員に長時間勤務となりそうな傾向が見られた早い段階で所属長が当該職員との個別ヒアリングを実施し、業務の進捗等の具体的な状況を把握及び職員間の応援体制の調整など時間外勤務の縮減について周知しました。

(6) 女性職員の採用、育成等に関する取組み

- ア 女性を含めて幅広く多様な人材を採用するため、本市ホームページ等を活用し、若手職員の紹介や採用PR動画をYouTubeで公開するなど本市職員の魅力を発信しました。
- イ 徳島市職員として働くことの魅力や、やりがい等について広く発信するとともに、本市の職員採用試験を周知することで、より多くの方に受験してもらい、多様な人材を確保することを目的に、職員採用オンライン相談会を開催しました。
- ウ 新規採用職員及び主査在職3年を経過した職員を対象に無意識バイアスワークショップを行ったほか、係長以上の女性職員を対象に研修を行い、職員の意識改革並びに知識及び技能の習得を図りました。
- エ 係長又は主査の女性職員を対象に、民間企業の女性社員と意見交換等を行う「異業種交流DE&I推進研修」を実施し、職員自身の新たな気づきを促すとともに、モチベーションの向上を図りました。

(7) 行動計画の実施状況の把握・検証等

行動計画の実施状況の把握・検証を行うため、各部局の人事担当者や職員の代表等で組織する「徳島市特定事業主行動計画策定・実施委員会」を開催しました。

3 行動計画に掲げる数値目標等の実績について

(1) 子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得状況

目標：令和6年度までに、男性職員が取得する育児に伴う休暇の合計日数を、1人当たり平均5日以上とする。

年度	付添い休暇				男性職員の育児参加のための休暇				合計 日数 (A+B)
	対象者数	取得者数	総取得 日数	平均取得 日数(A)	対象者数	取得者数	総取得 日数	平均取得 日数(B)	
令和2年度	55人	43人	105.5日	1.9日	55人	18人	58.3日	1.1日	3.0日
令和3年度	48人	43人	110.8日	2.3日	48人	22人	79.1日	1.6日	3.9日
令和4年度	54人	48人	121.3日	2.2日	54人	39人	121.1日	2.2日	4.4日
令和5年度	58人	48人	125.1日	2.2日	58人	33人	109.9日	1.9日	4.1日
令和6年度	47人	43人	117.1日	2.5日	47人	38人	143.3日	3.0日	5.5日

※ 平均取得日数＝総取得日数／対象者数

※ 日数については、10進数

(2) 育児休業取得状況

目標：令和6年度までに、男性の育児休業の取得率を50%にする。

年度	男性職員			女性職員		
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率
令和2年度	55人	2人	3.6%	41人	41人	100%
令和3年度	48人	9人	18.8%	52人	52人	100%
令和4年度	54人	13人	24.1%	47人	47人	100%
令和5年度	58人	18人	31.0%	56人	56人	100%
令和6年度	47人	18人	38.3%	32人	32人	100%

(3) 年次休暇取得状況

目標：令和6年度までに、職員1人当たりの年次休暇取得日数を15日とする。

年次	平均取得日数
令和2年	13.1日
令和3年	13.8日
令和4年	13.3日
令和5年	14.6日
令和6年	14.5日

※ 日数については、10進数

(4) 時間外勤務の縮減

目標：令和6年度までに、職員1人当たりの時間外勤務の年間時間数を企業局を除いた部局の職員は75時間、企業局の職員は135時間とする。

年度	時間外勤務の年間時間数（全体）	時間外勤務の年間時間数（企業局を除く）	時間外勤務の年間時間数（企業局）
令和2年度	102.6時間	84.0時間	149.0時間
令和3年度	105.9時間	92.0時間	143.0時間
令和4年度	114.7時間	100.1時間	158.8時間
令和5年度	112.1時間	100.8時間	145.2時間
令和6年度	110.0時間	94.0時間	157.0時間

(5) 課長補佐以上の職員に占める女性割合の状況

目標：令和6年度までに、課長補佐以上の職員に占める女性の割合を23%以上に増加させる。

※ 企業局、消防局及び学校現場を除く。

職階	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	内訳（令和7年度）		
						女性	男性	全体
部長級・副部長級	5.1%	4.8%	10.0%	10.5%	7.9%	3人	35人	38人
課長級	12.7%	14.5%	14.0%	12.1%	13.6%	8人	51人	59人
課長補佐級	19.1%	22.1%	22.6%	26.0%	28.9%	28人	69人	97人
課長補佐以上合計	14.2%	16.1%	17.4%	18.8%	20.1%	39人	155人	194人
担当課長補佐・係長級	44.0%	44.4%	44.7%	44.5%	46.7%	119人	136人	255人
係長以上合計	31.4%	32.0%	33.0%	33.4%	35.2%	158人	291人	449人

※ 各年度4月1日現在

令和7年11月27日

徳島市長
 徳島市議会議長
 徳島市選挙管理委員会
 徳島市代表監査委員
 徳島市教育委員会
 徳島市公平委員会
 徳島市農業委員会
 徳島市消防局長
 徳島市上下水道局長
 徳島市交通局長
 徳島市病院事業管理者