

# 豊後大野市特定事業主行動計画

令和3年3月

豊後大野市

豊後大野市議会事務局

豊後大野市選挙管理委員会

豊後大野市監査委員会事務局

豊後大野市公平委員会

豊後大野市農業委員会

豊後大野市消防本部

豊後大野市教育委員会

豊後大野市民病院

## 1 目的

平成15年7月に次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）（以下、「次世代育成支援対策推進法」という。）が制定されました。これは、年々少子化が進むわが国において、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育っていく環境を整備するために、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組むことを目的として策定されたものです。

このような状況を踏まえ、本市では、平成19年3月に「第1期豊後大野市特定事業主行動計画」を、平成23年3月には「第2期豊後大野市特定事業主行動計画」を策定し、一事業主として子育てに関する環境整備等の次世代育成支援対策に取り組んできたところです。

しかしながら、依然として少子化の進行を止めることはできない状況を鑑み、平成26年に次世代育成支援対策推進法の有効期限を10年間延長する改正が行われ、更なる次世代育成支援対策を推進することとなりました。

また、平成27年9月には社会全体における女性の職業生活における活躍を迅速かつ効果的に進めるために、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）（以下、「女性活躍推進法」という。）が公布され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について、次世代育成支援対策推進法と同様に事業主としての計画を策定することが求められました。

こうしたことから、次世代育成支援対策推進法に基づく「第3期豊後大野市特定事業主行動計画」及び女性活躍推進法に基づく「第1期豊後大野市特定事業主行動計画」を一体とした「豊後大野市特定事業主行動計画（平成27年度～平成31年度）」を策定し、各種の施策に取り組んできましたが、当該計画期間が終了することから、次期「豊後大野市特定事業主行動計画」を策定し、施策の継続性を確保するとともに計画の推進を図ることとしました。

この計画に基づき、男性も、女性も、子どもを育てている人も、いない人も、職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関わることとして捉え、次の社会を担う子どもたちを育成するとともに女性が職業生活で十分に能力を発揮し、活躍できる環境となるよう、それぞれの職場でお互いを助け、支えあえる環境整備に努めていきたいと思います。

## 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法については、平成27年度から令和6年度（平成36年度）まで、また、女性活躍推進法については、その終期が令和7年度（平成37年度）となっています。前計画が次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の行動計画を一体として策定したことから、本計画においても2つの行動計画を一体として策定し、計画期間については、女性活躍推進法の終期が令和7年度であることを踏まえ、令和2年度から令和7年度までの6年間を計画期間とします。

### 3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策及び女性活躍推進対策を効果的に推進するため、「豊後大野市特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、年度ごとに計画の実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。
- ② 次世代育成支援対策及び女性活躍推進対策に関する研修・講習、情報提供等を実施します。

### 4 計画の対象となる職員

この行動計画は、市長部局、議会事務局、監査事務局、選挙管理委員会、公平委員会、農業委員会、消防本部、教育委員会（本計画の女性活躍推進法に関する部分については、小中学校の職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対象としない。）、市民病院で働く全ての常勤職員を対象とします。再任用職員及び臨時的任用職員や会計年度任用職員についても、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。

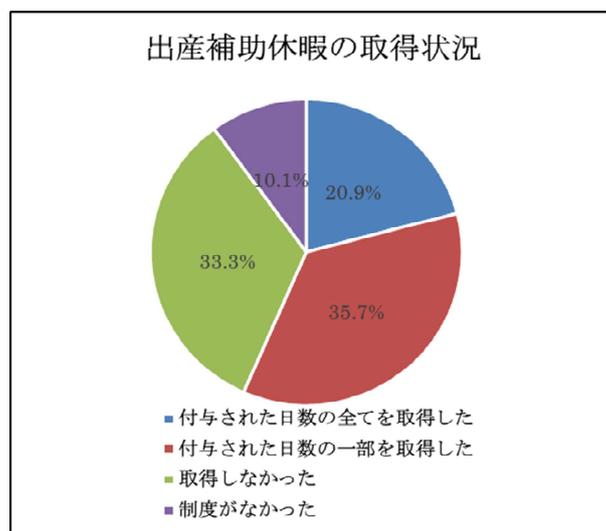
## 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境の整備に関する事項

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度等について周知・徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知・徹底を図ります。
- ③ 所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ④ 所属長は、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得推進



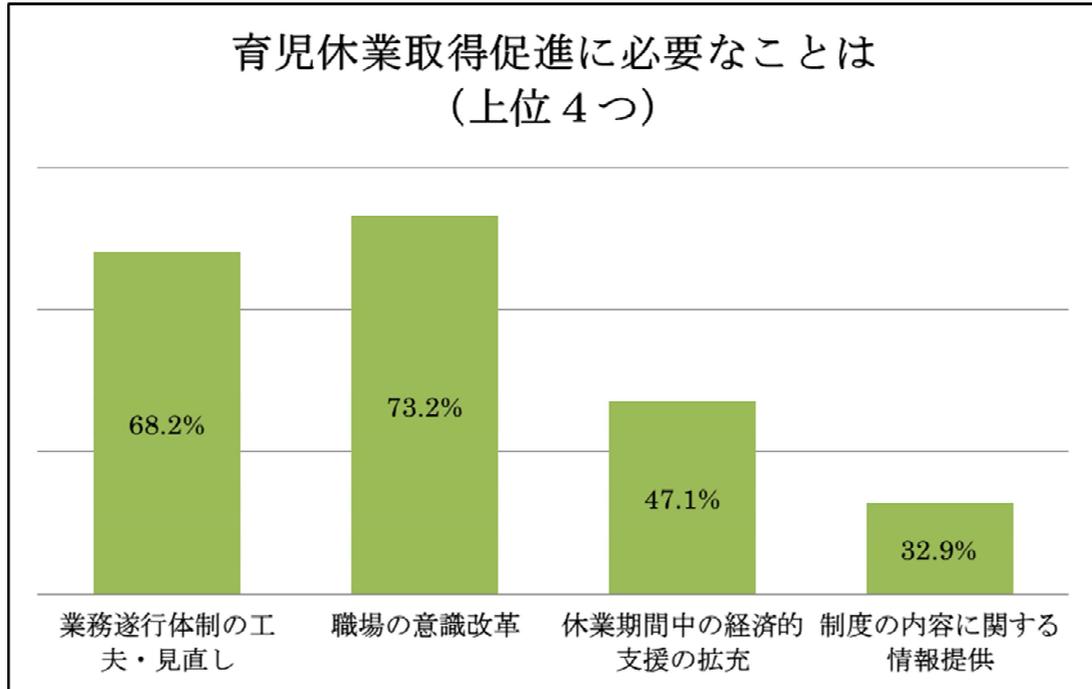
出産の際、56.6%の男性職員が出産補助休暇を取得し、33.3%の男性職員は全く取得していないというアンケート結果となりました。このうち、7日間を取得した職員は、全体の2割にとどまっています。このことから、以下の取り組みを推進することで、男性職員の子育てに係る休暇等の取得促進を図ります。

- ① 子どもの出生時には、父親が7日間の出産補助休暇を完全に取得できるように配慮します。
- ② 子どもの出生時や育児に関する父親の出産補助休暇や育児参加のための休暇等の特別休暇及び年次有給休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めます。

※ 以上のような取組みを通じて、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率を100%とします。

(目標年度 令和7年度)

### (3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等



育児休業の取得促進については、「職場の意識改革」や「業務執行体制の工夫・見直し」が必要であるとの意見が多く見られました。

このことを踏まえ、以下の取り組みを推進します。

- ① 育児休業及び育児に係る部分休業を取得しやすい環境の整備等
  - ア 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該所属課において業務分担の見直しを行います。
  - イ 庁内連絡会議等あらゆる機会を通じて育児休業等の制度を周知し、職場の意識改革を行います。
- ② 育児休業及び育児に係る部分休業制度等の周知
  - ア 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。
  - イ 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。
  - ウ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業の制度、手続きについて説明を行います。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
  - ア 所属長は、復職職員の業務分担について適切な配慮を行います。
- ④ 育児休業に伴う代替職員の配置
  - ア 課内の人事配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的・応急的に適切な代替要員の確保を図ります。
- ⑤ イクメン（育児をするいい男）を応援する職場環境の整備等
  - ア 所属長を「子育て参画推進員」とし、子育て中（12歳未満）の職員の“育児17時退庁日”を毎週1回設定し、子育て参加の促進を図ります。

イ 所属長は“育児17時退庁日”が確保できるよう、その職場の雰囲気づくりに努めます。

※ 以上のような取組みを通じて、育児休業等の取得率を

男性 5%  
女性 100% とします。  
(目標年度 令和7年度)

#### (4) 超過勤務の縮減

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対する制度の周知  
ア 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知徹底を図ります。
- ② 一斉定時退庁日等の実施  
ア 毎週水曜日を定時退庁日として周知を図るとともに、所属長による定時退庁の率先垂範を行います。
- ③ 事務の簡素合理化の推進  
ア 各職場において事務処理のマニュアル化を推進します。  
イ 各職場におけるミーティングの励行により職場情報の共有化を図ります。
- ④ 超過勤務縮減のための意識啓発等  
ア 超過勤務の上限の目安時間(月45時間/年間360時間)を定め、超過勤務の縮減に努めます。  
イ 人事担当課において、職場ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況把握に努めます。  
ウ 人事担当課の状況把握に併せて、毎月開催する合同衛生委員会において所属長の超過勤務に関する認識の徹底を図るとともに、業務の見直し等による超過勤務の縮減に努めます。
- ⑤ 体調管理等の実施  
ア 職員に対して健康診断やメンタルヘルスチェック等を実施し、健康面における配慮の充実に努めます。

※ 以上のような取組みを通じて、職員一人当たりの年間の超過勤務時間数が、人事院指針に定める上限目安時間の360時間以下となるように努めます。

(目標年度 令和7年度)

#### (5) 休暇の取得の促進

- ① 年次有給休暇の取得の促進  
ア 庁内連絡会等あらゆる機会を通じて年次有給休暇の取得を促進し、取得し

やすい環境整備に努めます。

イ 人事担当課において、年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率が低い職場の所属長に取得促進に向けた働きかけを行います。

ウ 安心して職員が年次有給休暇を取得できるよう、業務における相互支援ができる体制に努めます。

② 連続休暇等の取得促進

ア リフレッシュ休暇対象職員を始め、全職員に対して、休日を挟んだ連続休暇の取得促進を図ります。

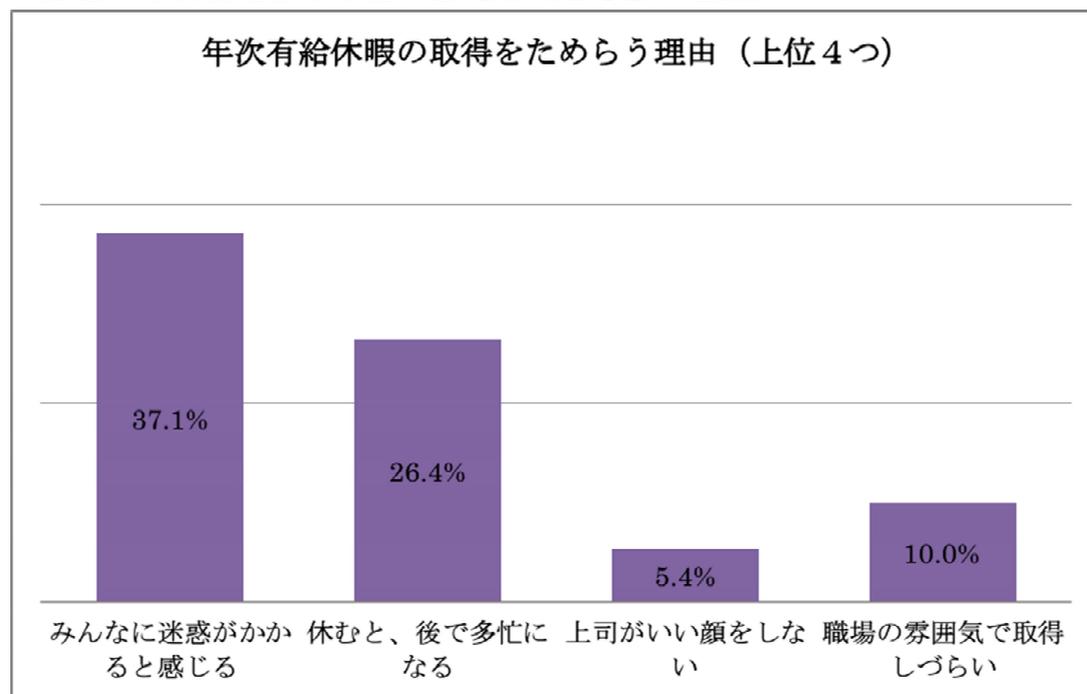
イ 国民の祝日や夏季休暇と併せた連続休暇の取得促進を図ります。

ウ 子どもの入学式、卒業式、授業参観日等の行事や予防接種実施日等における年次有給休暇の取得促進を図ります。

③ 特別休暇取得の促進

ア 庁内連絡会等あらゆる機会を通じて各種休暇の制度を周知し、取得を希望する職員がためらいなく取得できる雰囲気づくりに努めます。

《参考》年次有給休暇取得の考え方（ためらい理由）



※ 以上のような取組みを通じて、職員一人当たりの年次有給休暇の取得率を  
年5日以上 100% とします。

（目標年度 令和7年度）

（6）固定的な性別役割分担（ジェンダー）意識等の是正の取組

① 男女共同参画に関する理解を深めるとともに、講座・講演会等への積極的な参加を促します。

## (7) ハラスメント防止等の取組

- ① ハラスメント防止のための研修会を実施します。
- ② ハラスメントが起きた場合の対応マニュアルを整備するとともに、相談窓口を設置し、適切な対応に努めます。

## (8) 異動における配慮

- ① 子育て対象職員については、本人の希望に応じ異動についての配慮を行います。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子育てバリアフリー

- ① 外部からの来訪者の多い施設において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの配置等に努めます。
- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来訪できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子ども・子育てに関する地域貢献活動
  - ア 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に職員が参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- ② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
  - ア 交通事故を未然に予防するため、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を促進します。
  - イ 庁内連絡会等あらゆる機会を通じて公用車を運転する際の注意喚起を行います。

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① イベント等の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように努めます。

### 3 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み

豊後大野市では、地方公共団体として、また一事業主としての立場から、女性職員の活躍を推進していくために、庁内横断的な推進体制の整備を図ります。

また、本市総合計画のスローガンである「人も自然もシアワセなまち」の実現に向け、地域の実情及び住民ニーズを把握し、実効性のある施策の充実を図るために以下の取り組みを進めます。

#### (1) 女性職員の登用及び採用

女性職員の管理職登用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大に努めます。

#### ○管理職地位にある職員及び各役職段階にある職員の占める女性の割合

(令和2年4月1日)

		課長級職員		課長補佐級職員		係長級職員		左記以外の職員		計	
		人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
一般職員・消防職員(市民病院職員を除く)	男	47	83.9	31	60.8	107	67.7	175	73.8	360	71.7
	女	9	16.1	20	39.2	51	32.3	62	26.2	142	28.3
	計	56	100.0	51	100.0	158	100.0	237	100.0	502	100.0
	女性の占める割合(%)	16.1		39.2		32.3		26.2		28.3	
市民病院職員	男	12	52.2	1	100.0	19	28.8	37	29.6	69	32.1
	女	11	47.8	0	0.0	47	71.2	88	70.4	146	67.9
	計	23	100.0	1	100.0	66	100.0	125	100.0	215	100.0
	女性の占める割合(%)	47.8		0.0		71.2		70.4		67.9	
全体	男	59	74.7	32	61.5	126	56.2	212	58.6	429	59.8
	女	20	25.3	20	38.5	98	43.8	150	41.4	288	40.2
	計	79	100.0	52	100.0	224	100.0	362	100.0	717	100.0
	女性の占める割合(%)	25.3		38.5		43.8		41.4		37.5	

※ 今後の本市の職員構成や県内の状況を踏まえ、女性職員の管理職登用率(市民病院を除く)10%以上とします。  
(目標年度 令和7年度)

職員の採用については、豊後大野市職員定員管理計画に基づき公正平等な職員の採用を実施します。

### ○女性職員採用に占める割合

年度	一般職員				消防職員				市民病院職員			
	総数 (人)	男 (人)	女 (人)	女性の 占める 割合 (%)	総数 (人)	男 (人)	女 (人)	女性の 占める 割合 (%)	総数 (人)	男 (人)	女 (人)	女性の 占める 割合 (%)
17	0	0	0	0.0	6	6	0	0.0	5	2	3	60.0
18	3	1	2	66.7	2	2	0	0.0	4	2	2	50.0
19	2	1	1	50.0	7	7	0	0.0	16	6	10	62.5
20	2	2	0	0.0	0	0	0	0.0	11	7	4	36.4
21	3	2	1	33.3	5	5	0	0.0	15	4	11	73.3
22	3	1	2	66.7	4	4	0	0.0	30	15	15	50.0
23	3	3	0	0.0	7	7	0	0.0	14	5	9	64.3
24	3	1	2	66.7	5	5	0	0.0	24	9	15	62.5
25	3	2	1	33.3	1	1	0	0.0	31	9	22	71.0
26	3	3	0	0.0	3	3	0	0.0	29	14	15	51.7
27	5	2	3	60.0	2	1	1	50.0	26	7	19	73.1
28	4	3	1	25.0	2	2	0	0.0	22	9	13	59.1
29	9	5	4	44.4	3	3	0	0.0	21	12	9	42.9
30	10	5	5	50.0	2	2	0	0.0	25	14	11	44.0
31(1)	16	9	7	43.8	2	2	0	0.0	16	6	10	62.5
2	9	5	4	44.4	1	1	0	0.0	21	9	12	57.1
計	78	45	33	42.3	52	51	1	0.02	310	130	180	58.1

### (2) 柔軟な人事管理

女性職員の活躍推進に向け、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや研修などの参加を呼びかけます。

また、女性職員が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが非常に重要であるため、子育て中の職員であっても、職員調書や職員とのヒアリングなどを行い、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置に配慮します。

(3) 男女を通じた働き方改革への取組

育児や介護等の事情のため、すべての職員が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価の反映等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。