

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
大野市特定事業主行動計画

～～ 進めよう！職員みんなのささえあいで、
誰もが働きやすい職場づくり ～～

大 野 市 長
大 野 市 議 会 議 長
大 野 市 教 育 委 員 会
大 野 市 消 防 長
大 野 市 代 表 監 査 委 員 会
大 野 市 選 挙 管 理 委 員 会
大 野 市 公 平 委 員 会
大 野 市 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会
大 野 市 農 業 委 員 会

令和2年3月策定
令和7年3月改定



目 次

I 総論

- 1 計画策定の目的
- 2 計画期間
- 3 計画の推進体制

II 現状と課題

- 1 超過勤務の状況（平成30年度）（消防職を含まない）
- 2 年次有給休暇及び夏季休暇の取得日数
- 3 育児休業の取得状況
- 4 男性の配偶者出産休暇の取得状況
- 5 女性管理職の割合
- 6 職員採用の男女割合

III 基本的な考え方

- 1 基本方針及び計画体系

IV 行動計画の内容

- 1 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組み
- 2 子育てや介護にかかる制度の周知徹底
- 3 仕事と家庭生活の両立ができる職場環境づくりの取組み
- 4 女性の活躍推進に向けた取組み

V 最後に

I 総論

1 計画策定の目的

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」という。)が10年間の時限立法として成立しましたが、その効果が限定的であったことから、平成26年4月に改正法が成立し、令和7年3月31日まで、法律の有効期限が10年延長されました。

この間、本市においては、次世代法に基づき、平成17年3月に「特定事業主行動計画」を策定し、その後、平成22年3月及び平成27年3月に、社会情勢の変化に対応させるため、行動計画の見直しを行い、次世代育成支援対策を推進してきました。

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、急速な少子高齢化の進展や多様化する社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、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(以下「女性活躍推進法」という。)が成立し、すべての地方公共団体は、女性活躍に関する目標や取組内容等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定することが求められました。本市においても、女性活躍推進法に基づき、平成28年3月に行動計画を策定し、女性職員の活躍推進のため、実効性の高い取組みを積極的に進めてきました。

今後、人口減少、超高齢社会という課題と向き合い、持続可能な本市のまちづくりを進めていく必要があり、その担い手である職員が、出産や子育ての有無を問わず、また性別によらずに、持てる能力を最大限発揮できる職場環境づくりを組織全体で進めていくことがますます重要となります。

今回、両法律に基づく、二つの行動計画の計画期間が、令和2年3月31日で終了するため、「子育て等支援」及び「女性の活躍」の二つの視点を踏まえ、一体的な取組みとして進めていくことが効果的であるとの観点から、両行動計画に必要な改訂を加えるとともに、二つの行動計画を統合した「大野市特定事業主行動計画」を策定することとします。

新たな行動計画では、時代の流れや職員のニーズの変化を踏まえ、仕事と子育ての両立のみならず、家族の介護、地域とのつながり等、すべての職員がそれぞれの生活状況に応じて、いきいきと働き続けられるよう、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の視点を基礎とし、男性職員も女性職員もその人らしく活躍できる環境の整備や、その活躍を推進していくこととします。

2 計画期間

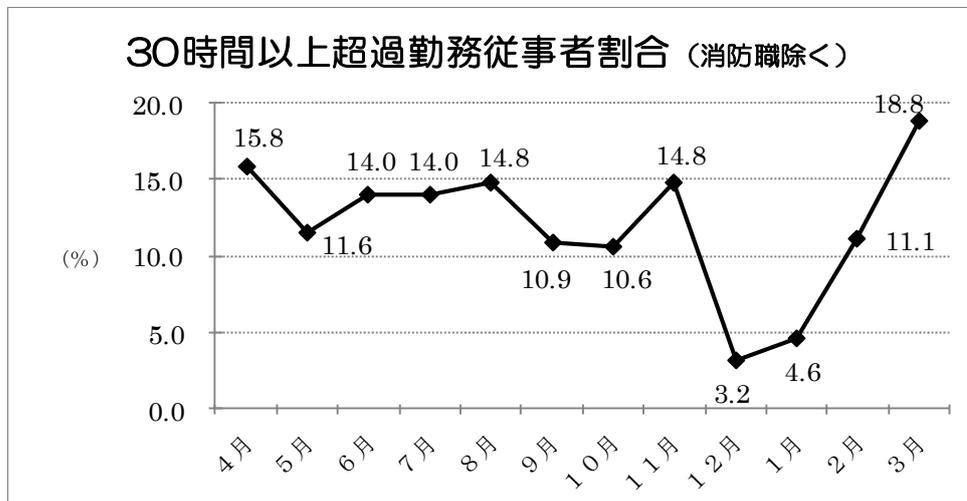
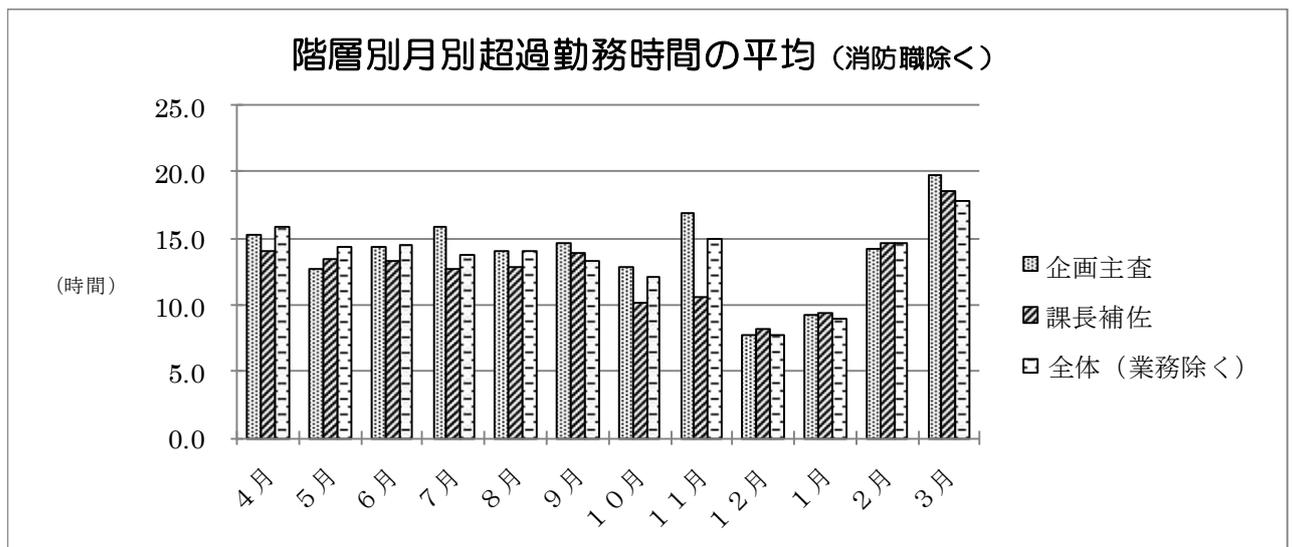
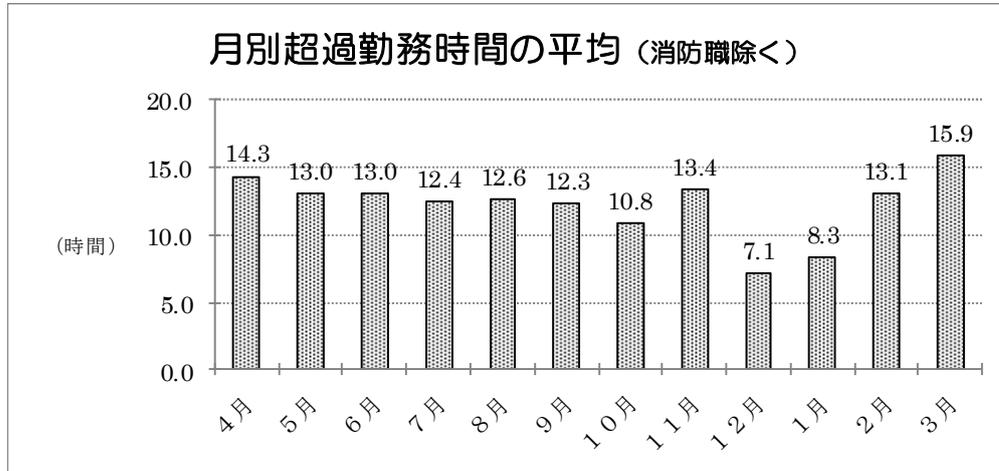
本計画は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までを計画期間とします。

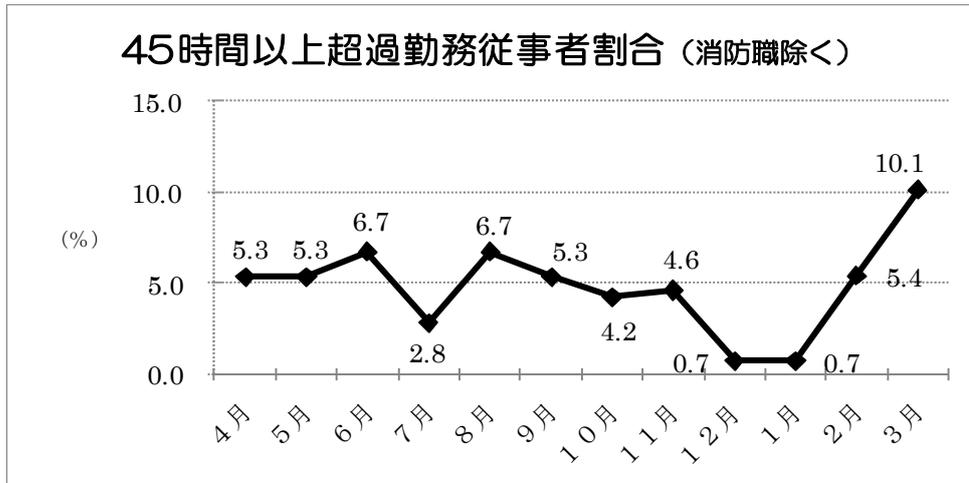
3 計画の推進体制

- (1) 行動計画に定める事項の進捗状況や効果の検証を随時行い、全庁における総合的な取組みを推進します。
- (2) 行動計画に関する研修・講習、情報提供等の実施と、相談窓口の充実を図ります。
- (3) 毎年度1回、本計画に基づく取組状況や目標の達成状況等を公表し、必要に応じて計画の見直しを行います。

Ⅱ 現状と課題

1 超過勤務の状況（平成30年度）（消防職を除く）





階層別一人当たり平均超過勤務時間（消防職除く）

職 階	性別	年間延べ 人数	年間延べ超 勤時間数	平均 時間
課長補佐	男	372	5,120	13.8
	女	228	2,478	10.9
企画主査	男	440	6,680	15.2
	女	300	3,657	12.2
主査	男	439	7,157	16.3
	女	369	4,146	11.2
主事	男	539	7,911	14.7
	女	334	3,745	11.2
業務職	男	252	234	0.9
	女	120	202	1.7
全体		3,393	41,330	12.2
全体（業務職除く）		3,021	40,894	13.5

平成30年度の超過勤務時間の平均は12.2時間、業務職を除くと13.5時間であった。月ごとの平均では、比較的12月、1月は少ないが、その他の月では月30時間以上の超過勤務者が10～18%程度ある。また、月60時間以上の超過勤務をしている職員が年間延べ人数で58人存在している。

全体（業務職を除く）と課長補佐及び企画主査の月別超過勤務時間平均を比較しても、特徴的な傾向は認められない。

階層ごとの男女別で年間超過勤務時間平均をみると、業務職を除き、男性職員の方が高い傾向が認められた。

2 年次有給休暇及び夏季休暇の取得日数

休暇の種別	H26	H27	H28	H29	H30
年次休暇	7.8	8.0	7.4	8.2	8.8
夏季休暇	4.1	4.1	4.2	4.3	4.2

現計画（次世代法）では、職員1人当たりの年次有給休暇取得日数、平均14.0日を目指していたものの、過去5年間の実績では、平成30年の8.8日が最高であった。夏季休暇については、5日のうち、おおむね一定日数の取得実績が認められる。

3 育児休業の取得状況

	H27		H28		H29		H30	
	対象者	取得者	対象者	取得者	対象者	取得者	対象者	取得者
男性	11	0	4	0	14	0	13	0
女性	6	6	4	4	4	4	5	5

現計画（次世代法）では、男性の育児休業取得率を5%、女性は100%を目標としている。女性は達成しているが、男性は取得実績がない。また、女性の育児休業平均取得日数は、上昇傾向にある。

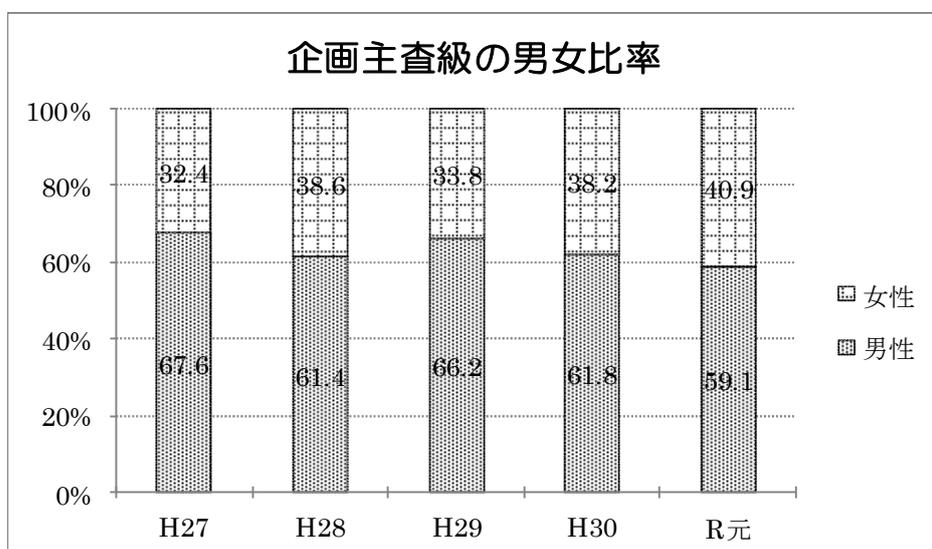
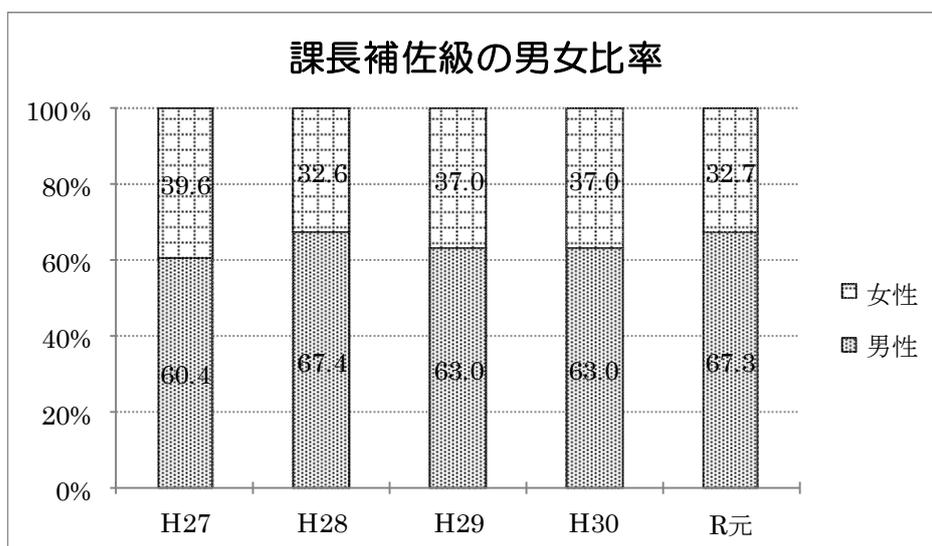
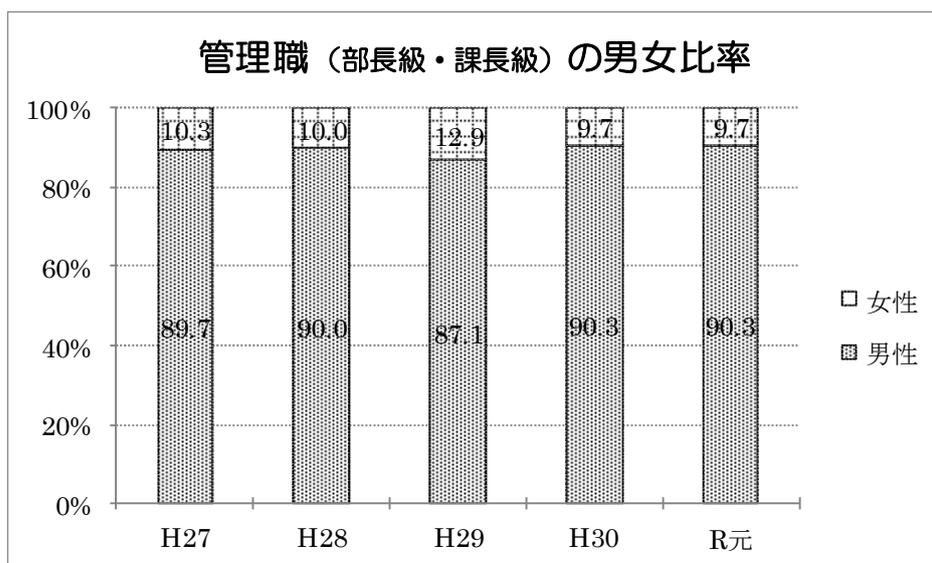
4 男性の配偶者出産休暇の取得状況

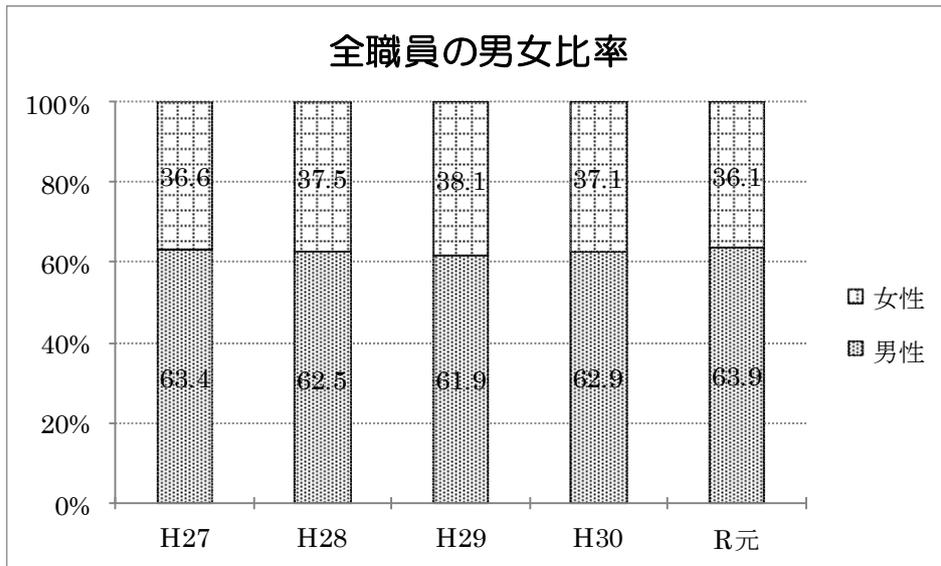
	H26		H27		H28		H29		H30	
	対象者	取得者								
人数	11	5	11	6	4	3	14	7	13	8
日数合計		6.0		10.3		4.2		13.6		9.8
取得率		45.5%		54.5%		75.0%		50.0%		61.5%
平均取得日数		1.2		1.7		1.4		1.9		1.2

※妻の出産に伴う休暇：病院に入院する等の日から出産の日後2週間までの間に2日以内で取得できる特別休暇（時間単位で取得可）

過去5年間の実績では、平成28年の75%が最高であった。取得日数は、1.2日～1.9日となっている。

5 女性管理職の割合

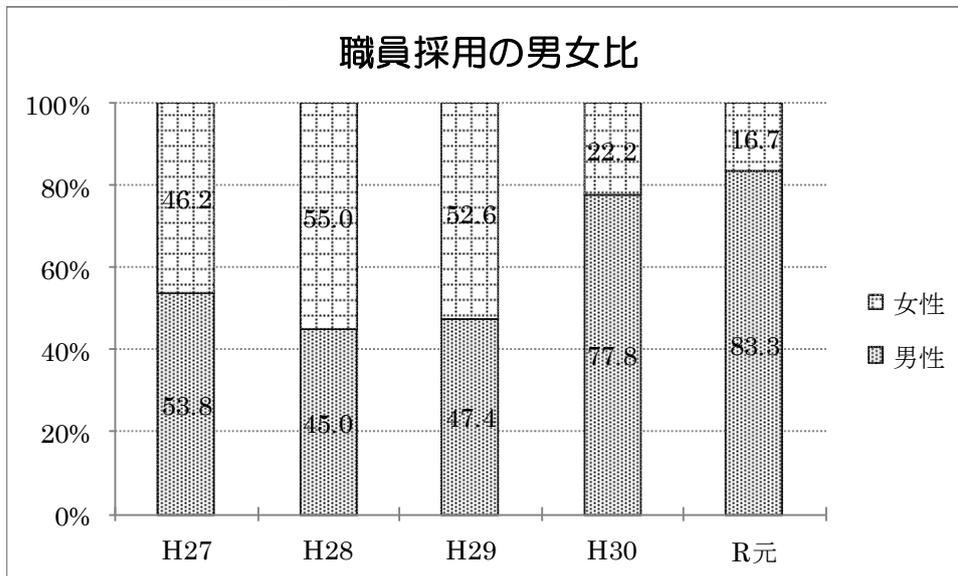




管理職に占める女性職員の割合は、ここ5年間、10%前後で推移しており、課長補佐級と企画主査級職員の比率も大きな変動はない。

いずれも男女比にバランスを欠いた構成となっているが、とりわけ次期管理職候補となる課長補佐級の令和元年度の比率は32.7%となっており、均衡が求められる。

6 職員採用の男女割合



平成30年度及び令和元年度の女性の採用が少ない。競争試験による公正な採用が求められるものではあるが、過去5年間合計の受験者数に占める女性の割合は、34.5%となっており、受験申込の段階から男女比のバランスを欠いている。

Ⅲ 基本的な考え方

子育てや介護という人生の重要な場面において、職員が働く意欲を保ちながら、能力を最大限に発揮できるようにするため、時間的に制約がある職員もいない職員も互いの事情を理解し、誰もが仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれる働きやすい職場環境づくりを進めます。

このためには、まず所属長が先頭に立ち、職場全体で事務分担の見直しや業務の効率化を進めるとともに制度を利用しやすい環境づくりを行います。

その上で、男性職員も女性職員もやりがいを持って、能力を十分に発揮し活躍しつづけられる組織づくりを推進します。

今回、次世代法及び女性活躍推進法に基づく、それぞれの特定事業主行動計画を統合した計画を定めるにあたり、これまでの両計画の方向性を維持しつつ、基本方針と体系を次のとおり整理します。

1 基本方針及び計画体系

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組み

- ・時間外勤務の削減
- ・休暇の取得促進
- ・地域とのつながりを持つための取組み

子育てにかかる制度の周知徹底

- ・子育てにかかる制度の周知
- ・妊娠中及び出産後の職員の健康や安全への配慮

仕事と家庭生活の両立ができる職場環境づくりの取組み

- ・男性職員の子育て参加支援
- ・育児・介護休業等を取得しやすい環境の整備等
- ・仕事優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み
- ・人事評価への反映

女性の活躍推進に向けた取組み

- ・職域の拡大と女性職員の登用
- ・計画的な育成
- ・人事管理上の対応
- ・会計年度任用職員の活躍推進

IV 行動計画の内容

1 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組み

男性職員も女性職員も活躍できる職場づくりに向けては、時間的制約のある中で活躍できるよう職場内でのワーク・ライフ・バランスを実現することが不可欠です。

職員の働き方改革に向けた意識の改革、生産性向上に向けた仕事の改革を進めていきます。

(1) 時間外勤務の縮減

職員の心身の健康維持はもちろん、家族と触れ合う時間を増やすためにも、時間外勤務の縮減に取り組むことが重要です。時間外勤務の上限を、1月当たり30時間、年間360時間を目安とし、それを超えて勤務させないように努め、時間外勤務時間を最小限にとどめます。

① 子育てをする職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

小学校就学前の子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知を図ります。

(次)

② 一斉定時退庁日の実施

ノー残業デー（家庭の日）の周知徹底を行うとともに、所属長による定時退庁の率先垂範を行います。

(次)

③ 事務の簡素化・合理化の推進

既存業務について、業務そのものの見直し、外部委託による簡素化、事務処理体制の見直し等により、事務の簡素・合理化を推進します。

また、RPA^{※1}やAI^{※2}といった新たな情報通信技術について、他市町村の情報を収集・導入実証を行い、定型的業務の自動化等を図ります。

(次)

④ 勤務時間管理の徹底

業務分担の見直しや職場内における応援体制の整備を行い、一定の職員、一定の課に時間外勤務が偏らないよう努めます。

(次)

⑤ 時間外勤務の縮減に向けた意識啓発等

時間外勤務縮減の好取組事例の情報収集を行い、庁内に周知し、その活用を促すことにより、時間外勤務縮減のための意識を高めます。

(次)

⑥ 多様な働き方の推進

フレックスタイム制、テレワーク等の先進事例の研究を行い、導入に向けて検討を行います。

勤務時間外に対外的な会議やイベント等がある場合は、勤務時間の繰上げ・繰下げにより、長時間勤務を抑制します。

(女)

(2) 休暇取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

学校行事、家族行事、地域行事等のために、安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務事業の執行において相互応援ができる体制を整備するとともに、職場雰囲気の醸成を図ります。

また、それぞれにあったプライベートの充実等のために、各職場において年次休暇計画を立て、月1回の取得（通称「一休」）の実践等、職員の計画的な年次休暇の取得を促進します。

(次)

② 連続休暇等の取得の促進

4月に全職員向けのメッセージを発信し、夏季休暇の取得を促進するとともに、年次休暇も活用して長期連続休暇の取得を促し、心身のリフレッシュを図ります。

(次・女)

(3) 地域とのつながりを持つための取組み

① 子どもの体験活動等の支援

ア 地域に貢献する子育て支援活動に、職員が機会を捉えて積極的に参加できるような職場づくりに努めます。

(次)

イ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。

(次)

ウ 市役所の職場を子どもたちにPRし、職場体験を通して次代を担う子どもたちの育成に貢献していきます。

(次)

② 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

安全で安心して子どもを育てることができるよう、地域住民の自主的な防犯活動や青少年の非行防止、立ち直り支援等の活動への職員の積極的な参加を促進します。

(次)

目標1 職員一人当たりの年次有給休暇と夏季休暇の合計取得日数 平均17日以上 (最低目標 全職員が年次有給休暇取得日数5日を達成)
--

2 子育てにかかる制度の周知徹底

(1) 子育てにかかる制度の周知

勤務時間に関する事、休暇制度に関する事、育児休業等の休業制度に関する事、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置に関する事等、各種制度について取りまとめ、職員に周知徹底を図ります。また、個別に育児休業の制度や手続きの説明を行います。

(次)

(2) 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全への配慮

① 妊産婦である女性職員の勤務環境の配慮

母性保護を適切に実施するため、職員が妊娠を申し出た場合、所属長は妊娠中の職員が負担にならないよう健康や安全に配慮し、業務分担の見直しや本人の希望に応じて時間外勤務を制限する等の措置を行います。

(次)

② 妊産婦である女性職員の健康診査及び保健指導

妊産中の職員の不安や悩みに対処し、母性の健康管理を適切に実施するため、健康診査のための休暇制度について周知を図り、保健師等による健康相談や育児相談についても気軽に受けることができるよう配慮します。

(次)

3 仕事と家庭生活の両立ができる職場環境づくりの取組み

「育児や介護等の家庭における責任を果たすため、男性職員も、仕事上の制約を抱えることがある」と当然に受け止められる職場風土づくりが求められています。

さらに、女性・男性職員の育児休業等の前後において、職員と職場とのつながりを維持・確保する等、円滑な復帰に向けたケアを継続して行うことも重要です。

(1) 男性職員の子育て参加支援

① 配偶者出産休暇の取得促進

男性職員が出産時の配偶者を支援するため、2日の範囲内で休暇が取得できる「配偶者出産休暇」の周知を図ります。また、出産時の休暇を取得しやすい職場雰囲気を醸成し、その取得を促進します。

(次)

② 育児参加のための特別休暇の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、5日の範囲内で休暇が取得できる「育児参加のための特別休暇」（配偶者の産前産後の期間中における育児のため休暇）の周知を図るとともに、その取得を促進します。

(次)

(2) 育児・介護休業等を取得しやすい環境の整備等

育児・介護休業等の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進を図るため、次のような取組みを進めます。

① 育児・介護休業等の周知

ア 男性の育児休業等の取得促進

育児休業（1日からの短期取得も可能）、育児短時間勤務及び部分休業（育児時間）を取得できることについて、積極的な周知を図ります。

(次)

イ 育児・介護休業等の周知

育児・介護休業等の制度の内容や休業期間中の休業手当金の支給等の経済的支援措置について、制度の周知を図ります。

(次)

② 育児・介護休業等を取得しやすい雰囲気醸成

連絡会議等を活用し、育児・介護休業等に関する職場の意識改革を行い、育児・介護休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

また、各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、グループウェアで常時閲覧できる状態にするとともに、必要に応じて、休暇等の制度についての職場内研修を実施します。

加えて、女性職員も男性職員も、育児・介護しながら当たり前のようにキャリア形成を行える仕組みを研究します。

(次・女)

③ 職場の体制整備

職員から育児・介護休業等の取得の申出があった場合、所属長は職場内の業務分担の見直しを行い、特定の職員に負担がかからないよう配慮します。また、育児・介護休業職員が安心して休業に入れるよう代替職員の配置を行います。

(次)

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、所属長は、職場や業務の状況について情報提供を行います。また、支援担当者を指定する等、休業職員とのつながりを維持できるよう支援します。

職場復帰した時もスムーズに職場業務に対応できるよう必要に応じて職場復帰研修を行います。

(次・女)

⑤ 子どもの看護のための特別休暇の取得促進

中学校就学前の子どもを看護するため、年5日（子どもが2人以上の場合10日）の範囲において時間単位で取得できる「子の看護休暇」の周知を図るとともに、取得を希望する職員が100%取得できる雰囲気を醸成します。

(次)

⑥ 育児・介護のための早出遅出勤務制度の周知

育児又は介護をするために1日の勤務時間を変えずに、始業・終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務できる早出遅出勤務制度の周知を図ります。また、より柔軟な勤務体制について先進事例を研究します。

(次)

(3) 仕事優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

① 職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分に発揮できるよう、男女を問わず仕事と家庭の両立を促進するための啓発を行います。

(次)

② 家庭や地域、職場等あらゆる分野で男女が共に助け合う社会を推進するために、男女共同参画や、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントをはじめとした各種ハラスメントの防止に向け、定期的な職員研修を実施します。

(次)

③ 大野市職員のハラスメント防止に関する規程において、ハラスメントの相談窓口となる総務課、教育総務課及び消防総務課において相談を担当する職員に専門研修を受講させる等、相談対応の強化を図ります。

(次)

(4) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

(次)

- 目標 2 配偶者出産休暇取得率 100%
- 目標 3 男性の育児休業取得率 85% (1週間以上の取得率)
- 目標 4 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援のための専用掲示板の立ち上げと運用 (令和2年度末まで)
- 目標 5 ハラスメントに関する研修会の開催年 1回以上

4 女性の活躍推進に向けた取組み

将来的に管理職として活躍するためには、様々な職務経験を積み、意欲と能力の向上を図ることが必要であり、個々人の事情を十分に考慮し、トランジションを重視した計画的な育成が必要です。

また、女性職員の職域拡大を図ることは、男女を問わず適材適所で活躍することができ、多くの場面で多様な視点、感性を取り入れた業務の遂行が可能になります。

(1) 職域の拡大と女性職員の登用

- ① 男性向けの仕事、女性向けの仕事といった固定観念にとらわれず、女性職員を多様なポストに積極的に配置します。
- ② 政策形成能力が必要とされる庁内のプロジェクトチームへの積極的な参画等を促すことにより、活躍の場を拡大します。
- ③ 採用時に配属する職務分野について、男女で偏りが無いよう配慮します。

(女)

(2) 計画的な育成

- ① 意欲のある女性職員について、省庁・民間企業・他団体への出向機会を積極的に確保します。
- ② 自治大学校や市町村アカデミー等への研修に女性職員を積極的に派遣します。
- ③ 企画主査・課長補佐等、各役職段階においてタレントプールを念頭に置いた人材育成を行います。
- ④ 出産・子育て期等を迎える前又は出産・子育て期等を越えてから、管理的、指導的な職務を経験させる等、柔軟な人事管理を実施します。

(女)

(3) 人事管理上の対応

- ① 昇任に必要な意欲と能力の向上が図られるよう、多様な職務機会の付与や研修等、必要な支援を行い継続的に支援します。また、管理職の意識改革研修等も実施していきます。
- ② 管理職の女性先輩職員と若手職員の意見交換の場を作ります。
- ③ 女性に多いとされる自分の達成を内面的に肯定できないといった、いわゆるインポスター症候群に陥らないよう、人事評価における育成面接の機会に活躍をきちんと評価し、伝えることで、仕事への意欲向上につなげます。
- ④ 計画策定現在、職員の男女比がバランスを欠く状況にあり、採用者に占める女性の割合も低いため、大学の合同企業説明会で女子学生に積極的に広

報する等、採用試験への女性受験者を増やす取組みを行います。

- ⑤ 女性消防吏員については、平成24年度と令和3年度にそれぞれ1名の採用がありました。今後も引き続き女性消防吏員の採用が推進されるよう、次の取組みを進めます。

- ア 女性も活躍できる職場であるという認識を持ってもらうために、ホームページ等を利用して、女性の活躍情報の「見える化」を推進します。

- イ 大規模災害等における子どもの預け先の確保や緊急参集の免除等を含めた柔軟な対応を実施します。

(女)

(4) 会計年度任用職員の活躍推進

令和2年4月1日から、嘱託・臨時職員制度から会計年度任用職員制度へと移行します。

会計年度任用職員は、多くを女性が占め、福祉部門をはじめとした市の施策や事業の遂行を支える大事な人材です。

職場でその能力を十分に発揮し、また仕事だけでなく、家庭や地域活動に積極的に参画していけるように以下の取組みを進めます。

- ① 研修等により、会計年度任用職員の職場でのさらなる活躍を支援します。
- ② それぞれの事情に応じた多様な働き方が選択できる体制を維持します。
- ③ 会計年度任用職員の意欲向上に結び付く人事評価制度の導入を進めます。
- ④ 新たに任用される会計年度任用職員を中心に、休暇等の制度の周知を図ることにより、より働きやすい環境整備を進め、仕事と家庭の両立支援をします。
- ⑤ 市の施策の方向性について情報の共有を図り、全職員が同じ方向性を持って、市政発展のために協力し、支え合える環境を築きます。

(女)

目標6	女性管理職割合15% (継続)	女性課長補佐級職員の割合40%
目標7	企業合同説明会での女性学生への広報活動年2回以上	
目標8	女性消防吏員数を2人以上	

V 最後に

男女が共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍するためには、これまでの働き方を抜本的に見直すことが必要です。

働き方改革は、ともすると「とにかく休みを取って、早く帰ればいい」「有給休暇や代休の取得の権利は行使しないと損である」といった考え方が先行しがちです。真の働き方改革とは、職員数が減り、時間的制約があるなかで、業務の改善や効率化、慣例の見直し等についてすべての職員が試行錯誤し、生産性を向上させ、十分な市民サービスを提供し続けることだといえます。

また、今後は、男性職員も女性職員も子育てや介護等を理由にして、仕事における役割や業務内容を自らが限定してしまう状況をつくってはなりません。

そのためには、性別の違いのみならず、未婚・既婚の違い、育児や介護に携わる必要性の有無、障害の有無等、個々の職員がそれぞれの事情を抱えていることを念頭に置き、その「場」、その「時」に応じて助け合う組織の風土づくりが重要です。

次世代法と女性活躍推進法の主旨にのっとり、本計画に基づいて、男女が共に自らの希望に応じた形で職業生活と家庭生活の両立を図るとともに、地域生活への参画や余暇の充実を通じて豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場の実現に向けた取組みを進めていきます。

加えて、地域貢献活動等に職員は積極的に関与し、市全体で、すべての人が働きやすく、活躍できる地域性を構築していくことを目指していきます。

用語の説明

- R P A : 「Robotic Process Automation / ロボティック・プロセス・オートメーション」の略語で、デスクワーク（主に定型作業）を、パソコンの中にあるソフトウェア型のロボットが代行・自動化する概念
- A I : 人工知能のことで、人間の知的ふるまいの一部をソフトウェアを用いて人工的に再現したもの

結の郷 むらさき 越前おおの