

豊後大野市特定事業主行動計画

令和8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 策定の背景と目的

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。

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）」を平成26年3月に、「豊後大野市特定事業主行動計画（令和2年度～令和7年度）」を平成31年3月に策定し各種の施策に取り組んできました。

今回、「豊後大野市特定事業主行動計画（令和2年度～令和7年度）」の計画期間が満了すること、また、令和6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、令和7年に女性活躍推進法の有効期限を10年間延長する改正が行われたことから、本市においてもこれまでの取組に加え、新たな取組や目標値を設定した次期「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、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引き続き取り組んでいくこととします。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法については、終期が令和17年3月31日まで、また、女性活躍推進法については、終期が令和18年3月31日までとなっています。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、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とし、国の動向や計画の進捗状況等に応じて必要な改定を行います。

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、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。

5 状況の把握

令和8年2月13日（金）～24日（火）に市役所・消防本部・市民病院職員（会計年度任用職員を除く）を対象に、特定事業主行動計画策定のためのアンケートを実施し、現状と課題を把握しました。

- ・回答率 41.6%（676人中281人が回答）



1 職員の勤務環境の整備に関する事項

○状況と課題の把握

(1) 職員の育児休業の取得状況

図 1 職員の育児休業取得率 ※人事行政の運営等の状況

目標		実績	R2	R3	R4	R5	R6
男性	5%	市役所	-	0%	22.2%	20.0%	16.7%
女性	100%	消防・病院	-	100%	100%	100%	100%

※目標年度 令和7年度

豊後大野市における育児休業取得率は、図1のとおりとなっています。

男性職員の取得率は、女性職員と比較すると低い状況となっていますが、令和4年度以降目標値「取得率5%」を達成している状況です。

一方で、アンケートにより男性職員に「育児休業を取得しなかった理由」を聞いたところ、「職場に迷惑をかけるから」という理由が一番多く、取得した職員の取得期間をみても、「1月以下」の短期取得者の割合が多いのが現状です。その期間とした理由として「職場に迷惑がかからない期間」を挙げています。

また、アンケートにより「育児休業を取得しようとする際心配となった点」「育児休業の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項」について聞いたところ、心配となった点は、「業務の遂行に支障が生じ、他の職員への負担が増すこと」との回答が一番多く、取得を促進するために取り組むこととしては、「休業中の職員の業務をサポートしている職員に対する支援」「職場の意識改革」という結果でありました。

男性職員の取得率を向上させるためには、「休業中の職員の業務をサポートしている職員に対する支援」の検討と「職場の意識改革」に取り組む必要があります。

アンケート結果 1

育児休業を取得しなかった理由 ※複数回答

取得する必要がなかった	23.9%
☆ 職場に迷惑をかけるから	24.5%
業務が多忙であったから	15.6%
無給になるから	4.2%
行使しにくい職場環境だったから	11.4%
手続き方法が分からなかったから	3.6%
当時制度がなかったから	11.4%
その他	5.4%
計	100%

アンケート結果 2

取得した期間 ※取得した男性のみ抜粋

☆ 1 週間未満	33.3%
1 週間以上 2 週間未満	22.2%
☆ 2 週間以上 1 か月以下	33.3%
1 か月超 3 か月以下	11.1%
3 か月超 6 か月以下	0.0%
6 か月超 9 か月以下	0.0%
9 か月超 12 か月以下	0.0%
12 か月超 24 か月以下	0.0%
24 か月超	0.0%
計	100%

アンケート結果 3

取得した期間について、その期間とした理由 ※男性のみ抜粋

☆ 職場に迷惑がかからない期間	66.7%
自分の業務量、進捗状況を考慮した期間	11.1%
妻の出産後の体調を考慮した期間	11.1%
こどもの体調を考慮した期間	11.1%
制度で取得できる期間（こどもが3歳になるまで）	0.0%
職場復帰を考慮した期間	0.0%
家計を考慮した期間	0.0%
その他	0.0%
計	100%

アンケート結果 4

育児休業を取得しようとする際、心配となった点

担当業務が中途半端な状態になること	20.8%
☆ 業務の遂行に支障が生じ、他の職員への負担が増すこと	37.5%
昇級に差がつくこと	1.1%
職場の理解を得にくいこと	8.3%
経済的に厳しくなること	30.2%
その他	2.1%
担当業務が中途半端な状態になること	20.8%
計	100%

アンケート結果 5

育児休業の取得を促進するために取り組むことが必要と思われること

業務遂行体制の工夫・見直し	18.7%
職場の意識改革	19.2%
休業期間中の経済的支援の拡充	13.6%
制度の内容に関する情報提供	9.4%
取得経験者からの体験談等の情報提供	6.0%
休業者に対する職場の状況に関する情報提供	5.1%
職場復帰時の研修等の支援	5.0%
☆ 休業中の職員の業務をサポートしている職員に対する支援	20.1%
その他	2.9%
計	100%

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得推進

図 2 男性職員の配偶者出産休暇等休暇取得率 ※特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況

目標		実績	R2	R3	R4	R5	R6
男性	100%	市役所	100%	80.0%	83.3%	80.0%	100%
		消防	90.0%	100%	100%	40.0%	100%

※目標年度 令和 7 年度

豊後大野市における男性職員の配偶者出産休暇等休暇取得率は、図 2 のとおりとなっており、令和 6 年度は目標値「取得率 100 %」を達成している状況です。

引き続き、男性の子育て目的の休暇等の「取得率 100 %」を目指して、休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みます。

(3) 休暇の取得の促進

図 3 職員一人当たりの年次有給休暇の取得率 ※特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況

目標		実績	R2	R3	R4	R5	R6
年 5 日以上	100%	市役所	83.3%	67.2%	61.6%	65.7%	70.0%
		消防	95.4%	86.2%	73.2%	85.5%	93.9%

※目標年度 令和 7 年度

豊後大野市における年 5 日以上の年次有給休暇取得率は、図 3 のとおりとなっており、計画期間中目標値「取得率 100 %」を達成できていない状況です。

アンケートにより「年次有給休暇を取得することにためらいを感じますか」と問い

たところ、「ためらいを感じる」との回答が 56.2%と半数を超えており、「ためらいを感じる」理由について「みんなに迷惑がかかると感じる」という回答が 45.9%と一番多く、次いで、「休むと、後で多忙になる」が 23.9%という状況でした。

取得を促進するために取り組むこととしては、「取得しやすい職場の雰囲気づくり」「職場の意識改革」「業務遂行体制の工夫・見直し」という結果でありました。

休暇の取得率を向上させるためには、「業務遂行体制の工夫・見直し」「職場の意識改革」に取り組み、休暇を取りやすい環境づくりに引き続き取り組みます。

アンケート結果 6

年次有給休暇を取得することにためらいを感じるか

☆ ためらいを感じる	56.2%
ためらいを感じない	43.8%
計	100%

アンケート結果 7

年次有給休暇を取得することに「ためらいを感じる」理由

昇級や査定に悪い影響があると感じる	1.1%
☆ みんなに迷惑がかかると感じる	45.9%
休むと、後で多忙になる	23.9%
上司がいい顔をしない	8.2%
職場の雰囲気で取得しづらい	16.4%
その他	4.5%
計	100%

アンケート結果 8

休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われること

業務遂行体制の工夫・見直し	20.7%
職場の意識改革	21.3%
衛生委員会における取得状況の把握・促進	5.4%
☆ 取得しやすい職場の雰囲気づくり	23.0%
年次有給休暇取得計画表等の作成・実施	6.6%
職場内での業務予定等の早期周知、情報共有	10.8%
GW期間、夏季等における連続休暇の取得促進	8.8%
その他	3.4%
計	100%

(4) 職員一人当たりの年間の超過勤務時間数

図 4 職員一人当たりの年間の超過勤務時間数 ※特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況

目標	実績	R2	R3	R4	R5	R6
年間の超過勤務時間が360時間以下となるように努める（超えた人数）	市役所 消防	0人	0人	0人	0人	0人

※目標年度 令和7年度

豊後大野市における年間の超過勤務時間が360時間を超えた人数は、図4のとおりとなっており、令和2年度以降目標値「年間の超過勤務時間が360時間以下となるように努める」を達成している状況です。

図 5 職員一人当たりの月の超過勤務時間数 ※合同安全衛生委員会資料

	実績	R2	R3	R4	R5	R6
月45時間超の年間延べ人数	市役所 消防	-	44人	37人	74人	70人
月80時間超の年間延べ人数		-	8人	2人	1人	6人

図 6 一般職員一人当たりの月平均の超過勤務時間数 ※特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況

	実績	R2	R3	R4	R5	R6
月平均	市役所	7.2時間	11.3時間	7.2時間	8.4時間	8.1時間

しかしながら、月の上限時間45時間超の人数は、図5のとおりとなっており、長時間勤務の是正に取り組む必要があります。

アンケート結果 9

あなたの超過勤務についての考え方・状況

☆ できるだけ超過勤務をしない	52.3%
周りの人がしているから超過勤務をしている	1.1%
仕事の状況でせざるを得ないからしている	44.1%
家計の足しと考えている	1.1%
その他	1.4%
計	100%

○取組内容と目標

(1) 男性の子育て目的の休暇等の取得推進

育児休業の取得促進については、「休業中の職員の業務をサポートしている職員に対する支援」と「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、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のため、以下の取組を推進します。

① 育児休業及び育児に係る部分休業制度等の周知

ア 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。

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。

② 育児休業に伴う代替職員の配置

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 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。

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。

※ 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	100%		
	女性	100%	とします。	(目標年度 令和12年度)

(2) 妊娠中及び出産後における配慮及び男性の子育て目的の休暇等の取得推進

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。

⑤ こどもの出生時には、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。

- ⑥ こ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。

※ 以上のような取組を通じて、

男性職員の配偶者出産休暇等の休暇取得率を 100% とします。
(目標年度 令和 12 年度)

(3) 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 年末年始休暇やゴールデンウィーク、夏季休暇と併せた連続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。

※ 以上のような取組を通じて、

職員一人当たりの年次有給休暇年5日以上の取得率を 100% とします。
(目標年度 令和 12 年度)

(4) 長時間勤務の是正

① 小学校就学始期に達するまでのこ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こ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DXによる業務の見直しを推進します。

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。

※ 以上のような取組を通じて、

職員一人当たりの平均超過勤務時間数が月8.4時間以下となるように努めます。
(目標年度 令和12年度)

アンケート結果 10

超過勤務を減らすために効果的と思われる方法 ※複数回答

超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり	19.0%
☆ 事務事業の見直し（効率化、簡素化、合理化等）	27.5%
その日の終了時間を表示する等のスケジュール管理（目標管理）	8.1%
課・係を超えた協力体制の確立	10.1%
ノー残業デー等の徹底	5.2%
個々の職員の心がけ	16.4%
所属長による業務管理及び健康管理の徹底（マネジメント）	10.0%
その他	3.7%
計	100%

(5) 異動における配慮

① 子育て対象職員については、本人からの申告を基に可能な限り人事上の配慮を行います。

(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。

アンケート結果 11

子育てに関する男性・女性の役割についての考え

主に男性が働き、女性が子育てをすればよい	2.6%
基本的に女性の役割であり、男性はそれを手伝う程度でよい	5.6%
☆ 仕事や子育てに性別は関係なく、役割は同様である	82.5%
基本的に男性の役割であり、女性はそれを手伝う程度でよい	0.7%
主に女性が働き、男性が子育てをすればよい	1.0%
その他	7.6%
計	100%



2 女性職員の活躍の推進に向けた取組

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。

○状況と目標設定

(1) 女性職員の管理職への登用

豊後大野市における女性職員の管理職への登用率は、図7のとおりとなっており、令和5年度以降目標値「10%（市民病院を除く）」を達成できていない状況です。

アンケート結果をみると、「昇任したくない」という回答が51.6%で、「昇任したい」を大きく上回っていました。

また、アンケートにより「課長・理事への昇任を望まない理由」について聞いたところ「自分の能力に自信がないから」との回答が一番多く、次いで「管理職に魅力を感じないから」という結果でありました。一方で、「どのような環境・状況であれば課長・理事になりたいか」と聞いたところ、「管理職になる前となった時にサポート体制があること」という結果でありました。

男女ともに仕事と生活の両立を図りながら、キャリアアップ意識の醸成や能力開発に取り組めるよう、若い世代から幅広い職場で経験を積めるような人事配置に努め、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。

図7 管理職に占める女性職員の割合 ※特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況

目標		実績	R3	R4	R5	R6	R7
管理職の 女性割合	10%	市役所	13.5%	19.5%	12.2%	11.9%	10.0%
		消防	0%	0%	0%	0%	0%
		合算	13.5%	15.7%	9.8%	9.8%	7.5%

※目標年度 令和7年度

図8 各役職に占める女性職員の割合 ※特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況

実績		R3	R4	R5	R6	R7
本庁係長相当	市役所	36.1%	28.6%	31.6%	34.1%	33.7%
本庁課長補佐相当		36.2%	32.1%	24.0%	14.3%	5.3%
本庁課長相当		13.5%	18.2%	13.6%	12.5%	16.7%
本庁係長相当	消防	0%	0%	0%	0%	0%
本庁課長補佐相当		0%	0%	0%	0%	0%
本庁課長相当		0%	0%	0%	0%	0%

※今後の本市の職員構成を踏まえ、

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 12 年度）

アンケート結果 12

課長・理事への昇任についての考え方 ※女性のみ

すでに昇任している	5.5%	（全体）10.7%
昇任したい	3.9%	（全体） 8.2%
分からない	39.0%	（全体）43.7%
☆ 昇任したくない	51.6%	（全体）37.4%
計	100%	（全体）100%

アンケート結果 13

課長・理事への昇任を望まない理由について ※複数回答

管理職に魅力を感じないから	21.3%
責任の重い職に就きたくないから	18.1%
☆ 自分の能力に自信がないから	21.6%
給与等に見合わないから	9.2%
体調面で職責を果たせないから	6.1%
家庭等の事情で職責を果たせないから	5.4%
仕事と家庭の両立ができなくなるから	11.4%
管理職に就くことでやりたい仕事ができなくなるから	6.3%
その他	0.6%
計	100%

アンケート結果 14

どのような環境・状況であれば課長・理事になりたいか ※複数回答

管理職手当が上がること	15.7%
希望する部署で昇任できること	7.7%
育児の心配がないこと	12.3%
介護の心配がないこと	8.0%
家事の心配がないこと	11.5%
長期休暇が取得できること	8.4%
得意分野の業務に従事できること	8.0%
☆ 管理職になる前となった時にサポート体制があること	23.0%
その他	5.4%
計	100%

(2) 女性職員の採用

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。

図9 女性職員の採用の割合 ※特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況

実績	R3	R4	R5	R6	R7
市役所	33.3%	26.7%	26.4%	33.4%	66.7%
消防	0%	50.0%	50.0%	対象なし	0%

※R6 消防採用試験なし

○取組の内容

(1) 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など、男女ともに働きやすい職場を実現するための意識改革を進めます。

(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) ハラスメント防止等の取組

ハラスメント防止のための研修会を実施します。また、相談窓口を設置し、適切な対応に努めます。

(4) 女性の健康上の特性に係る取組

健康上の課題は、男女を問わず全ての人が抱える可能性があるものです。特に女性は、健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどキャリア形成への妨げにもなっています。

婦人科検診の受診の重要性の啓発や利用できる休暇制度を周知するとともに、男女とも健康で働き続けられる健康上の課題を相談しやすい体制等を整備していきます。