

糸満市特定事業主行動計画

～女性の職業生活における活躍の推進に向けた特定事業主行動計画～
～次世代育成支援対策の推進に向けた特定事業主行動計画～

(令和３年度～令和７年度)

令和３年度

糸満市長

糸満市議会議長

糸満市選挙管理委員会

糸満市監査委員

糸満市消防本部

糸満市水道部

糸満市農業委員会

糸満市教育委員会

糸満市特定事業主行動計画

令和３年度
糸満市長
糸満市議会議長
糸満市選挙管理委員会
糸満市監査委員
糸満市消防本部
糸満市水道部
糸満市農業委員会
糸満市教育委員会

糸満市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号。（以下「次世代法」という。）第１９条及び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「女性法」という。）第１９条に基づき二つの行動計画を一体として、糸満市長、糸満市議会議長、糸満市選挙管理委員会、糸満市監査委員、糸満市農業委員会、糸満市消防本部、糸満市水道部及び糸満市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

なお、県費負担教職員に係る行動計画の実施内容については、県教育委員会が策定した特定事業主行動計画の県立学校教職員の実施内容に基づき、可能な限り実施します。

○次世代育成支援対策推進法（抜粋）

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

２ 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関す

る取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

２ 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

Ⅰ 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日までとします。

○次世代法 行動計画策定指針（抜粋）

２ 特定事業主行動計画の計画期間

特定事業主行動計画は、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえて策定される必要があり、計画期間内において、一定の目標が達成されることが望ましい。したがって、計画期間については、各機関の実情に応じて設定することができるものの、平成二十七年度から令和六年度までの十年間のうち、一定期間を区切って計画を実施することが望ましい。

○女性法 事業主行動計画策定指針（抜粋）

（二）計画期間の決定

法は令和七年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成二十八年度から令和七年度までの十年間を、各事業主の実情に応じておおむね二年間から五年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行っていくことが望ましい。

Ⅱ 同計画の推進に向けた体制整備等

（１）本市では、本計画を推進するため、検討委員会を設置し、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行い、その結果を公表します。

（２）各任命権者は、本計画を全職員に周知徹底させるため、啓発資料の作成・配布および研修等を実施します。

（３）各任命権者及び職員は、本計画の内容を理解するとともに、その実現のために必要な措置を講じなければならない。

○次世代法 行動計画策定指針（抜粋）

（１）推進体制の整備

特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施を実効あるものとするため、まず、管理職や人事担当者に対し、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てを行う職員を含めた全ての職員の理解を得ながら取り組んでいくことが重要である。

○女性法 事業主行動計画策定指針（抜粋）

（一）女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・推進体制の整備等

まず、組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

Ⅲ 同計画の推進に向けた数値目標について

1 数値目標の達成状況について

女性職員の活躍を推進するために、平成28年度に設定した数値目標の達成状況については以下のとおりです。

（１）男性職員の育児休業取得人数

当初（平成26年度）	目標（平成31年度）	実績（平成31年度）
1人	2人以上	3人

（２）男性職員の配偶者出産休暇のための休暇取得率及び平均取得日数

	当初 （平成26年度）	目標 （平成31年度）	実績 （平成31年度）
取得率	87.5%	90.0%以上	85.7%
平均取得日数	2.6日	2.7日以上	2.5日

（３）男性職員の育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

	当初 （平成26年度）	目標 （平成31年度）	実績 （平成31年度）
取得率	18.8%	30.0%以上	33.3%
平均取得日数	0.8日	3日以上	2.9日

（４）職員一人当たりの年次休暇等の取得日数（年）

当初（平成26年度）	目標（平成31年度）	実績（平成31年度）
12.9日	14日以上	14.9日

(5) 将来の人材育成を目的とした女性職員の教育訓練の受講割合

当初（平成26年度）	目標（平成31年度）	実績（平成31年度）
39.1%	40.0%以上	35.3%

(6) 管理職に占める女性職員の割合

当初（平成26年度）	目標（平成31年度）	実績（平成31年4月1日）
13.7%	15.0%以上	18.0%

平成28年度に設定した目標について概ね達成していますが、(2) 男性職員の配偶者出産休暇のための休暇取得率及び平均取得日数、(3) 男性職員の育児参加のための休暇平均取得日数、(5) 将来の人材育成を目的とした女性職員の教育訓練の受講割合が未達成となっています。

(2) については、取得対象者21人中18人が休暇を取得していますが、3人が未取得でした。平均取得日数も目標値を達成していないことから、休暇取得しやすい職場環境の醸成が必要です。

(3) の休暇平均取得日数が未達成であることも、休暇取得しやすい環境の推進とともに、休暇制度についての周知を再度行うことが必要です。

(5) については、女性特有のライフイベントを考慮しながら、キャリアビジョンを実現に結び付けていくような研修を実施するとともに、女性職員に対し積極的に教育訓練を受講するように案内することが必要です。

2 目標設定及び目標達成に向けた取組

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。なお、この目標は、当該課題分析の結果、最も大きな課題に対応するものから掲げています。

○女性法 事業主行動計画策定指針（抜粋）

(三) 数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、各特定事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであるが、職業生活における女性の継続的な活躍を推進していくためには、その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供とその任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する取組をバランスよく進めていくことが重要である。このため、状況把握・課題分析の結果を勘案した上で、別紙四の(1)及び(2)の区分に属する状況把握項目に関連する数値目標をそれぞれ一つ以上設定することが求められる。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。

数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、過去の実績、将来の見込みや同種の他団体などとの比較も踏まえ、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。

区分（１）その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業に関する機会の提供

項目１：採用した職員に占める女性職員の割合

項目２：管理職に占める女性職員の割合

項目３：各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

項目４：セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

区分（２）その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

項目５：離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合（平均勤続勤務年数の男女の差異）

項目６：職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（「管理職／管理職以外」「内部部局等／内部部局等以外」ごとの把握）

項目７：男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

項目８：男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況

（１）管理職に占める女性職員の割合

目標設定

令和７年度までに、管理職に占める女性職員の割合を、平成３１年度実績の１８．０％から引き上げ、２５％以上とします。

取組内容

女性職員の管理職登用を積極的に推進するため、人材育成基本方針を踏まえた計画的な職員研修を引き続き行います。

（２）将来の人材育成を目的とした女性職員の教育訓練の受講割合

目標設定

令和７年度までに、女性職員の教育訓練の受講割合を、平成３１年度実績の３５．３％から引き上げ、４０％以上とします。

取組内容

女性特有のライフイベントを考慮しながら、キャリアビジョンを実現に結び付けていくような研修を実施するとともに、女性職員に対し積極的に教育訓練を受講するように案内します。

（３）男性職員の育児休業取得人数

目標設定

令和７年度までに、男性職員の育児休業取得率を、平成３１年度実績の１４％から引

上げ15%以上とします。

取組内容

男性職員の育児休業促進のため、男性への育児意識の啓発や、上司や同僚の理解の促進を図り、育児休業中の代替職員を確保します。

(4) 男性職員の配偶者出産休暇のための休暇取得率及び平均取得日数

目標設定

令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を、平成31年度実績の85.7%から引き上げ、90%以上とし、平均取得日数を2.7日以上とします。

取組内容

上司や同僚の理解促進のため、休暇制度の再周知を図り、対象職員が積極的に休暇を取得できるような環境づくりに努めます。

IV 出産、子育てに理解のある働きやすい職場の実現に向けて（次世代育成支援行動計画としての事項）

次世代法に基づく次世代育成支援対策の内容として、仕事と家庭の両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向け、次に掲げる取組を推進します。

1 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

取組内容

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対し、特別休暇等の制度の周知を行います。

(2) 不妊治療を受けやすい職場環境づくり

取組内容

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、不妊治療のために利用することができる休暇制度の整備等を行い、利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境づくりに取り組みます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

取組内容

男性職員の育児休業取得促進のため、男性への育児意識の啓発や、上司や同僚の理解の促進を図り、育児休業中の代替要員を確保します。

また、その環境の整備に向けて、所属長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等を行います。

（４）男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

取組内容

男性職員の配偶者出産休暇取得及び育児参加のための休暇取得促進のため、仕事と家庭生活それぞれの価値観について、子どもの誕生を機に見直すことの必要性等を啓発します。

（５）超過勤務の縮減

取組内容

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体でさらに認識を深めるための意識啓発等を行います。

（６）休暇の取得の促進

取組内容

ゴールデンウィーク期間及び夏季（６月から１０月まで）等における連続休暇等の取得を促進します。

（７）人事評価への反映

取組内容

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採られた行動について、人事評価において適切に評価できる仕組みづくりについて調査・検討します。

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

取組内容

これまで同様、外部からの来庁者の多い市庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、全てのトイレに乳幼児と一緒に安心して利用できるベビーチェア等の設置に努めます。

（２）子ども・子育てに関する地域貢献活動

取組内容

これまで同様、子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、交通安全、防犯活動、青少年非行防止、学校でのスポーツ活動や文化活動等への職員の積極的な参

加を促進します。

（３）子どもと触れ合う機会の充実

取組内容

これまで同様、保護者でもある職員の子どもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを産むため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる職場体験学習を推進します。