

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8年度～令和12年度)

令和8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

糸満市上下水道部

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 8 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 上 下 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条に基づく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、糸満市上下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。

本計画は、令和8年度から令和12年度までの期間における具体的な施策及び目標を示すものであり、過去の計画の成果を踏まえつつ、さらなる職場環境の整備と職員の多様な働き方の推進を図ることを目的としています。

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8年4月1日から令和13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、令和七年度から令和十六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

法は令和十七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、令和八年度から令和十七年度までの十年間を、各特定事業主の実情に応じておおむね二年間から五年間程度に区切ることにするとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、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）本計画の内容や進捗状況をまとめた資料を定期的に最新版として保存し、職員が必要に応じて参照できる状態を維持します。

（2）本計画の推進に関する改善点や提案を職員から幅広く募集し、必要に応じて内容を次回計画策定に反映させます。

（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、その実現に向けて必要な措置を講じるものとします。

○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

女性の活躍推進に向けた取組は、多様な職務機会や必要な研修機会の付与等の計画的育成・キャリア形成支援や、長時間勤務の是正、職場風土改革など、組織全体で継続的に取り組む必要のあるものが多く、これらの取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要である。このため、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

令和3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) 管理職に占める女性職員の割合

当初（平成31年度）	目標（令和7年度）	実績（令和7年度）
18%	25%以上	15.8%

令和7年度末における管理職に占める女性職員の割合は15.8%となり、目標の25%には達しませんでした。今後も研修や登用に関する施策を継続するとともに、職員の意欲や能力を十分に活かす取り組みを強化していきます。

(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

当初（平成31年度）	目標（令和7年度）	実績（令和7年度）
35.3%	40.0%以上	32.2%

令和7年度における女性職員の教育訓練受講割合は30.7%となり、目標の40%には達しませんでした。今後も、女性職員が無理なく研修に参加できる環境整備や研修内容の工夫を継続するとともに、受講促進のための案内やサポートを強化していきます。

(3) 男性職員の育児休業取得率

	当初 (平成31年度)	目標 (令和7年度)	実績 (令和7年度)
取得率	14%	15%以上	93%

令和7年度における男性職員の育児休業取得率は93%となり、目標の15%を大きく上回りました。今後も、取得しやすい環境の維持や、取得経験を他の職員への啓発に活かす取り組みを継続していきます。

(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

	当初 (平成31年度)	目標 (令和7年度)	実績 (令和7年度)
取得率	85.7%	90.0%以上	63.6%
平均取得日数	2.5日	2.7日以上	2.7日

令和7年度における男性職員の配偶者出産休暇取得率は63.6%、平均取得日数は2.7日となりました。取得率は目標の90%には届きませんでした。同年度における男性職員の育児休業取得率は93%と目標を大きく上回る好成績を収めました。この好成績を踏まえ、育児休業や配偶者出産休暇の取得促進の取り組みは効果を発揮していることが示されており、今後も職員が取得しやすい環境づくりと周知・サポートを継続・強化していきます。

[令和7年度までの目標、取組及び結果についてのまとめ]

令和7年度までに設定した各目標に対して、職員一人ひとりの積極的な参加と制度の周知・支援の取り組みにより、一定の成果を得ることができました。

管理職に占める女性職員の割合は15.0%となり、目標の25%には届きませんでした。女性職員の教育訓練受講割合も目標未達成のため、今後はより女性のキャリア形成に向けた基盤を築くための取組みを充実させることが重要です。

一方、男性職員の育児休業取得率は93%と目標を大きく上回る好成績を収め、男性職員の配偶者出産休暇の平均取得日数も2.7日と目標を達成しました。これらの結果は、男性の育児参加や職場の理解促進が着実に進んでいることを示しています。

令和8年度以降も、管理職における女性の登用や教育訓練受講の促進、さらに男性の育児・配偶者出産休暇取得のさらなる拡大に向け、引き続き職場環境の整備と啓発・サポートの充実を図り、全職員が働きやすく活躍できる組織づくりを推進していきます。

2 目標設定及び目標達成に向けた取組

達成状況を踏まえて、令和8年度からの目標として次のとおり設定します。

○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他団体などとの比較も踏まえ、各特定事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。～中略～

また、地方公共団体においては、各特定事業主における状況把握・課題分析の結果を勘案しつつ、国の各府省等における取組も参考にしながら数値目標を設定し、主体的かつ積極的に取り組むことが望ましい。

なお、数値目標の設定に加え、定性的な目標を設定することも可能である。

[別紙四]

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：職員の男女の給与の額の差異

項目2：管理的地位にある職員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：採用した職員に占める女性職員の割合

項目5：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6：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

項目9：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）

(1) 管理職に占める女性職員の割合

目標設定

管理職に占める女性職員の割合については、令和7年度の実績（15.8%）を踏まえ、計画期間中に段階的な向上を図り、令和12年度までに25%以上とすることを目標とします。

取組内容

女性職員の管理職登用を一層推進するため、人材育成基本方針に基づき、計画的かつ継続的な職員研修を実施します。

(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

女性職員の教育訓練の受講割合を、令和7年度の実績（32.2%）を踏まえ、計画期間中に段階的な向上を図り、令和12年度までに40%以上とすることを目標とします。

取組内容

女性職員のキャリア形成を支援するため、ライフイベントに配慮した研修を実施するとともに、教育訓練の受講機会について積極的な情報提供と参加促進を行います。

(3) 男性職員の育児休業取得人数

目標設定

男性職員の育児休業取得率を、令和7年度実績（93%）を踏まえ、現行の目標水準から引上げ95%以上を目標とします。

取組内容

前回の目標が達成できたことを踏まえ、男性職員の育児休業取得をさらに促進するため、男性職員への育児意識啓発や上司・同僚の理解の促進を図るとともに、育児休業中の業務を円滑に遂行するための代替職員の確保に努めます。

(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

男性職員の配偶者出産休暇の休暇取得率については、令和7年度の実績（63.6%）を踏まえ、計画期間中に段階的な向上を図り、令和12年度までに90%以上とすることを目標とし、平均取得日数については2.7日以上を維持します。

取組内容

育児休暇のみならず他の活用できる休暇制度についても周知を図り、対象職員が積極的に休暇を取得できるような環境作りに努めます。

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)

職員が仕事と家庭を両立できる職場環境を整備するため、休業・休暇制度の活用促進や勤務環境の改善、職場全体での支援体制の充実を図り、次に掲げる取組を推進します。

1 職員が出産・育児に向けて準備・申告する体制の整備

(1) 父親・母親になることがわかったら早期に申告

取組内容

父親・母親になることがわかった職員は、できるだけ速やかに所属長へ申し出ることを推奨します。母性保護、育児休業、休暇など制度の活用や人事上の配慮のために必要な手続きです。

(2) 職場の理解と支援の促進

取組内容

育児には家族のサポートだけでなく職場の支援も重要です。職場全体で育児休業を取得しやすい雰囲気を作るとともに、所属長や同僚が積極的にコミュニケーションを図り、育児休業中の職員の孤独感や復帰への不安を軽減するよう努めます。

2 育児休業・復帰支援の充実

(1) 育児休業取得の円滑化

取組内容

男性職員を含め育児休業取得を促進するため、育児意識啓発や上司・同僚の理解の促進を行うとともに、育児休業中の業務を円滑に遂行するための代替職員の確保に努めます。

(2) 復帰支援と業務への適応

取組内容

育児休業から復帰する職員が業務に慣れるまでのサポートを行います。上司は業務説明を行い、職場全体で子どもの急な発熱などにも対応できる体制を整え、仕事と子育ての両立を支援します。

3 働きやすい勤務環境の整備

(1) 勤務時間や業務の調整による柔軟な対応

取組内容

職員が育児や家庭生活と両立できるよう、業務分担や勤務時間の調整を行い負担軽減に努めます。また、課内異動や係内ジョブローテーションを工夫し、職員が休んでも業務に支障が出ないよう配慮します。

(2) 定時退庁・休暇取得の促進

取組内容

所属長は定時退庁指導や「ノー残業デー」の充実を図り、職員が家庭や育児に親しむ時間を確保します。年次有給休暇の計画的取得を促進し、学校行事や家庭の重要な日程に配慮した休暇取得環境を整えるとともに、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の取得も促進します。

4 不妊治療・多様な働き方の支援

(1) 不妊治療を受けやすい職場環境

取組内容

勤務時間、休暇、その他制度の周知や管理職への意識啓発等を通じ、職員が働きながら不妊治療を受けやすい職場環境を整備します。

(2) 多様な働き方の研究

取組内容

仕事と子育ての両立がしやすい働き方を検討し、職場に適した柔軟な勤務方法の導入について調査・研究を行います。

5 職員のキャリア形成・研修

(1) 育児とキャリア形成の両立支援

取組内容

子育て中の職員も安心してキャリアを形成できるよう、職員のスキル向上や能力開発を支援する研修を実施します。また、職員の自己啓発等休業について周知します。

(2) 職場体験や学生受入れ

取組内容

インターンシップ学生の積極的な受入れにより、性別に関係なく活躍できる職場環境への理解を深め、将来的な職員採用にも繋がるよう努めます。

6 地域への子育て支援活動

(1) 地域での子ども支援活動への参加

取組内容

子どもが安全で健やかに成長できる環境づくりに向け、交通安全、防犯活動、青少年非行防止、スポーツ活動や文化活動への職員参加を積極的に促進します。

(2) 子どもと触れ合う機会の充実

取組内容

これまで同様、子どもが職員の働く姿を実際に見て交流できる職場体験学習を推進します。