

志布志市特定事業主 行動計画

(次世代育成支援・女性活躍推進統合版)

(令和7年度～令和11年度)

令和7年4月策定
志布志市

志布志市特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）

令和7年4月1日

志布志市長
志布志市議会議長
志布志市教育委員会
志布志市選挙管理委員会
志布志市代表監査委員
志布志市農業委員会
志布志市水道事業管理者

我が国では急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が平成27年3月31日までを期限とする時限立法（後に10年間延長）として成立しました。

次世代育成支援対策推進法では、国及び地方公共団体に対し、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立等に係る計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられ、本市においても、平成18年から「志布志市特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。

一方、女性の活躍に関しては、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、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的に、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。）が成立しました。また、行動計画の策定義務の拡大や女性活躍に関する情報公開の強化、特例認定制度及び履行確保などが盛り込まれた「改正女性活躍推進法」が令和元年6月に公布されました。

女性職員の活躍を推進していく上では、女性職員の登用の拡大のほか、全職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進も必要な要素であり、女性の活躍と密接な関係にある子育て支援においても多くの点で共通しています。前回の女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定に当たっては、「女性職員の活躍」と「職員の子育て支援」の2つの視点を踏まえ、一体的な取組として進めて行くことが重要かつ効果的であるとの観点から、これまでの次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画について必要な改訂を行い、2つの計画を統合した「志布志市特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍

推進統合版)」として策定しておりましたが、依然として少子化の流れが大きく変わることはないため、今後も継続して取り組んでいく必要があることから、今般、当該計画について見直しを行ったものです。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

2. 計画の推進体制

本市では、組織全体で継続的に、女性職員の活躍と次世代育成支援対策を効果的に推進するため、特定事業主行動計画評価委員会を設置し、本計画の策定・変更、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・評価等について協議を行うようにしていきます。

3. 本計画の位置付けと策定主体

この計画は、次世代育成支援対策推進法第19条に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画の2つを統合した計画と位置づけます。

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本市の特定事業主は、次のとおりとし、本計画の策定主体とします。

〔特定事業主〕

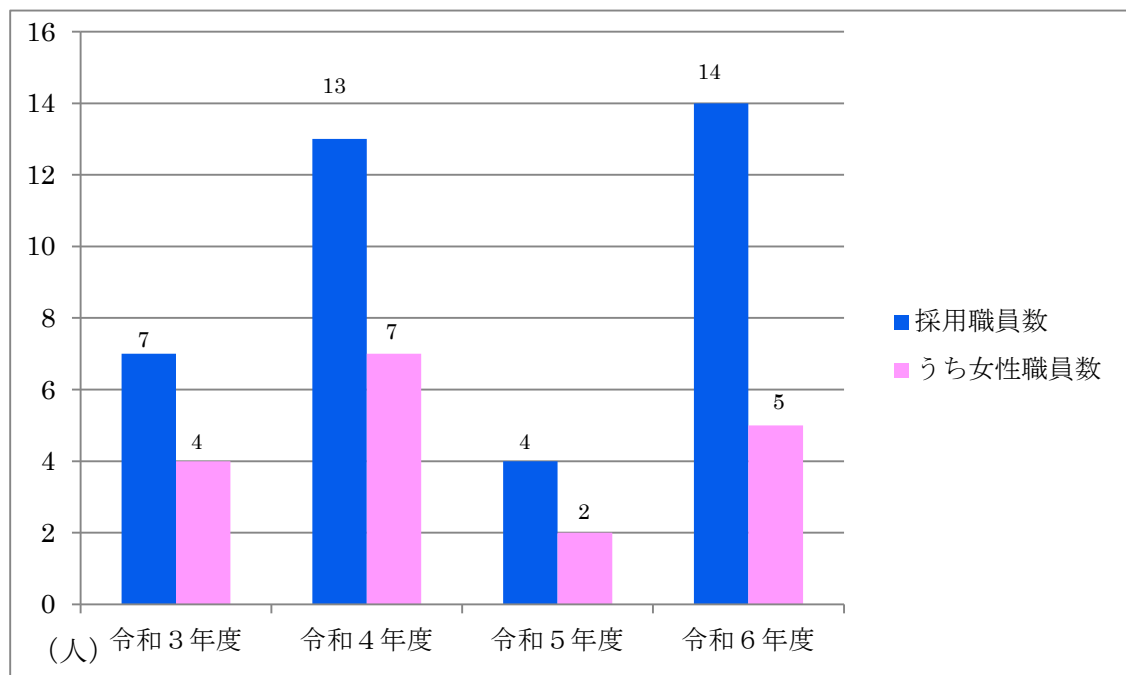
志布志市長、志布志市議会議長、志布志市教育委員会、志布志市選挙管理委員会、志布志市代表監査委員、志布志市農業委員会、志布志市水道事業管理者

上記の特定事業主において、それぞれの次世代育成支援と女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について以下のとおり分析を行いました。

① 採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

	採用者				応募状況			
	男	女	合計	女性割合	男	女	合計	女性割合
令和6年度	9	5	14	35.7%	36	18	54	33.3%
令和5年度	2	2	4	50.0%	36	18	54	33.3%
令和4年度	6	7	13	53.8%	14	10	24	41.7%
令和3年度	3	4	7	57.1%	31	12	43	27.9%



② 平均した継続勤務年数の男女の差異 (令和5年度)

※令和5年度入庁者、暫定再任用職員は除く

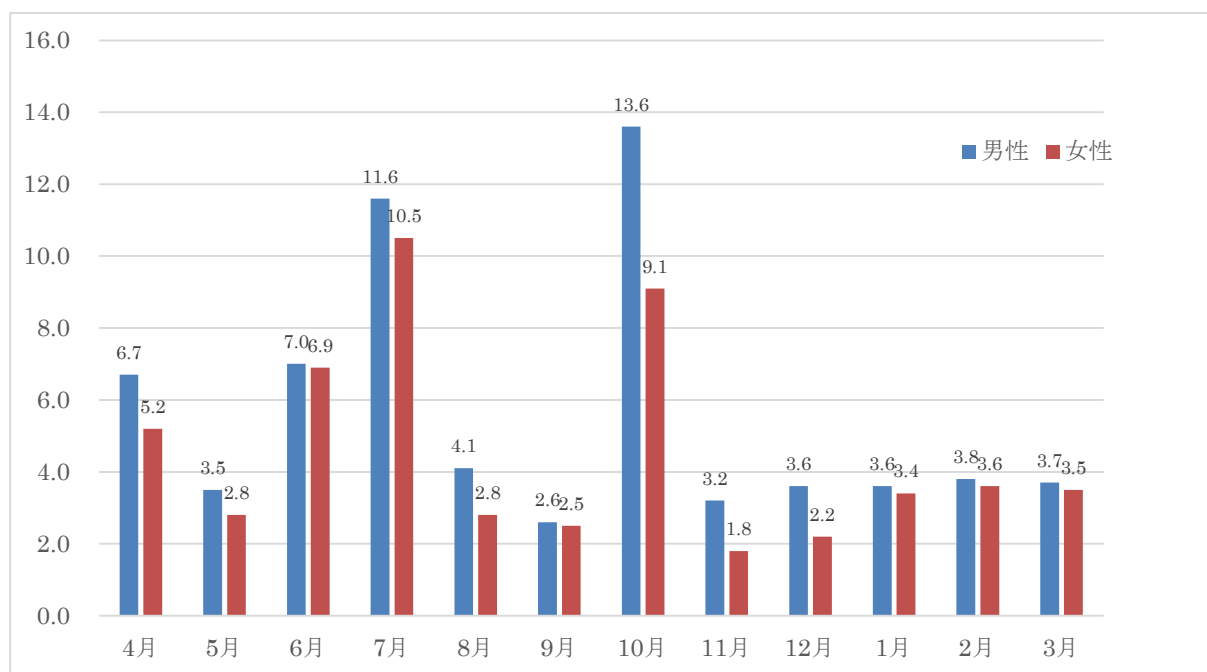
在職年数(月は切捨)	男性	女性
1	3	5
2	9	8
3	7	4
4	5	6
5	11	4
6	8	3
7	7	1
8	2	4

9	8	2
10	5	1
11	3	2
12	5	1
13	5	1
14	6	0
15	1	0
16	3	2
17	9	1
18	0	0
19	9	4
20	12	4
21	11	1
22	6	2
23	3	2
24	6	5
25	7	2
26	4	0
27	9	4
28	6	1
29	9	1
30	6	2
31	8	0
32	6	5
33	5	0
34	15	3
35	2	2
36	5	1
37	0	0
38	0	0
39	0	0
40	0	0
41	1	0
勤続年数平均	19.09	15.33

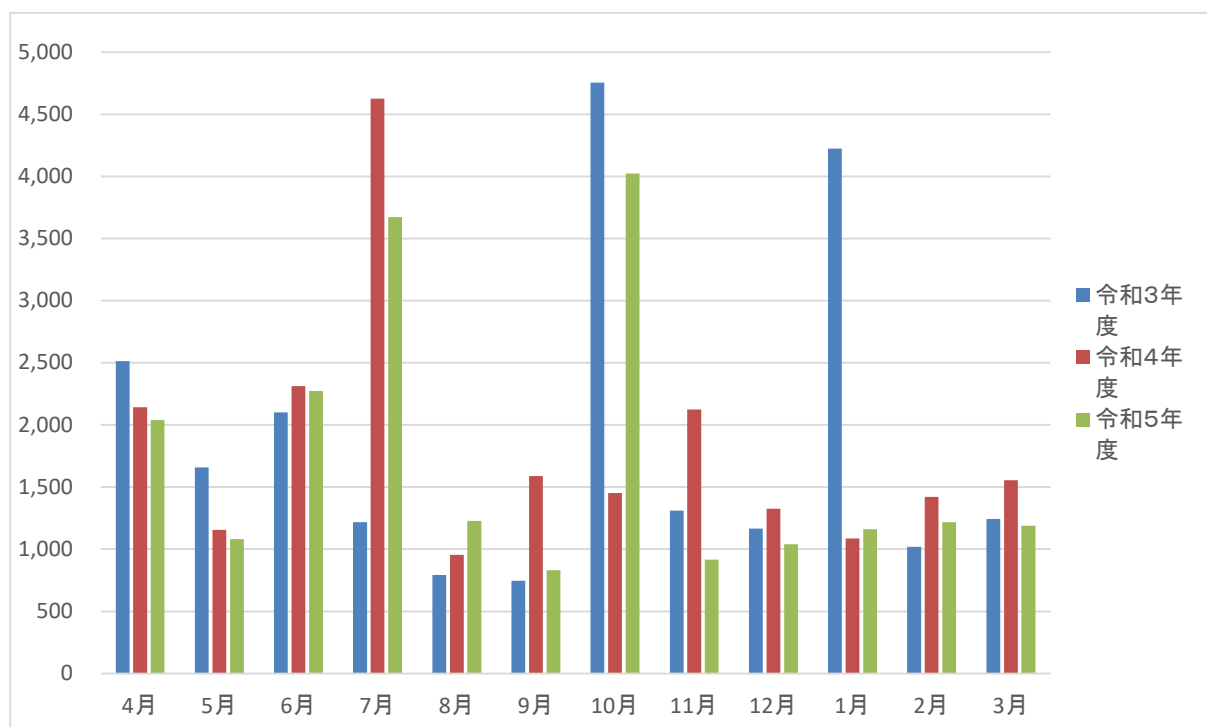
③ 職員 1 人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和 5 年度）

	男性	234 人	女性	91 人	合計	325 人
	合計	平均	合計	平均	合計	平均
4 月	1,564	6.7	475	5.2	2,039	6.3
5 月	826	3.5	254	2.8	1,080	3.3
6 月	1,643	7.0	630	6.9	2,273	7.0
7 月	2,718	11.6	954	10.5	3,672	11.3
8 月	971	4.1	258	2.8	1,229	3.8
9 月	601	2.6	229	2.5	830	2.6
10 月	3,190	13.6	832	9.1	4,022	12.4
11 月	749	3.2	168	1.8	917	2.8
12 月	836	3.6	203	2.2	1,039	3.2
1 月	853	3.6	309	3.4	1,162	3.6
2 月	893	3.8	324	3.6	1,217	3.8
3 月	872	3.7	316	3.5	1,188	3.7
合計	15,716	67.2	4,952	54.4	20,668	63.8

④ 超過勤務平均時間（職員 1 人あたり）（令和 5 年度）

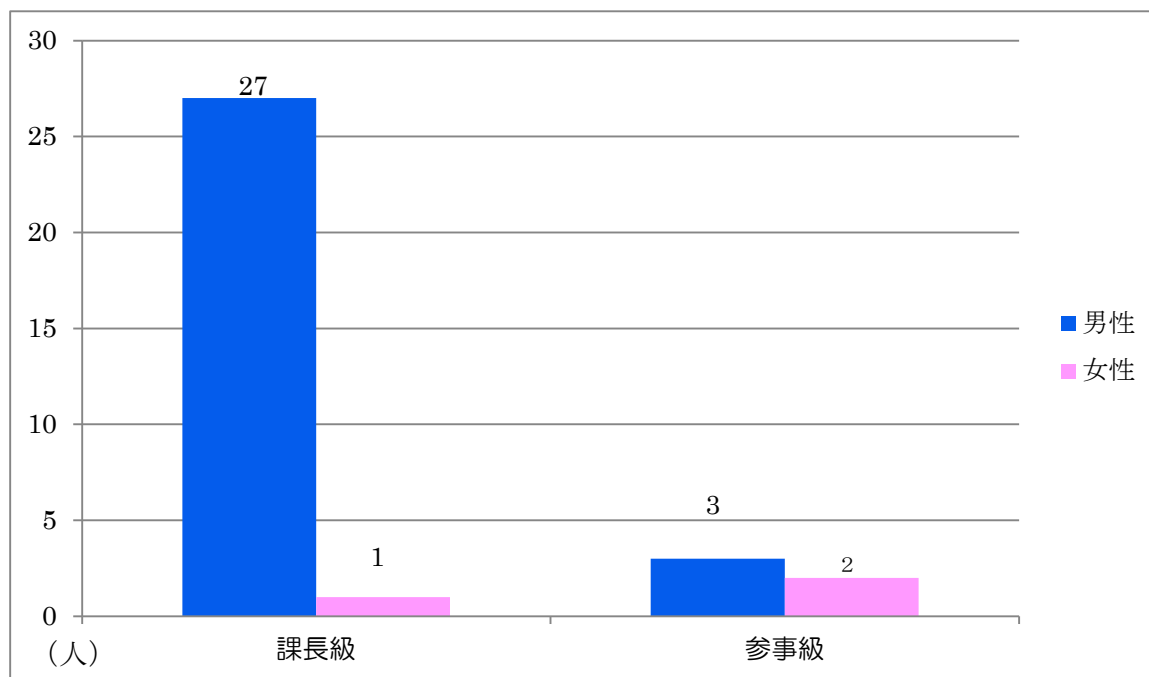


⑤ 職員の各月ごとの超過勤務時間（令和5年度）

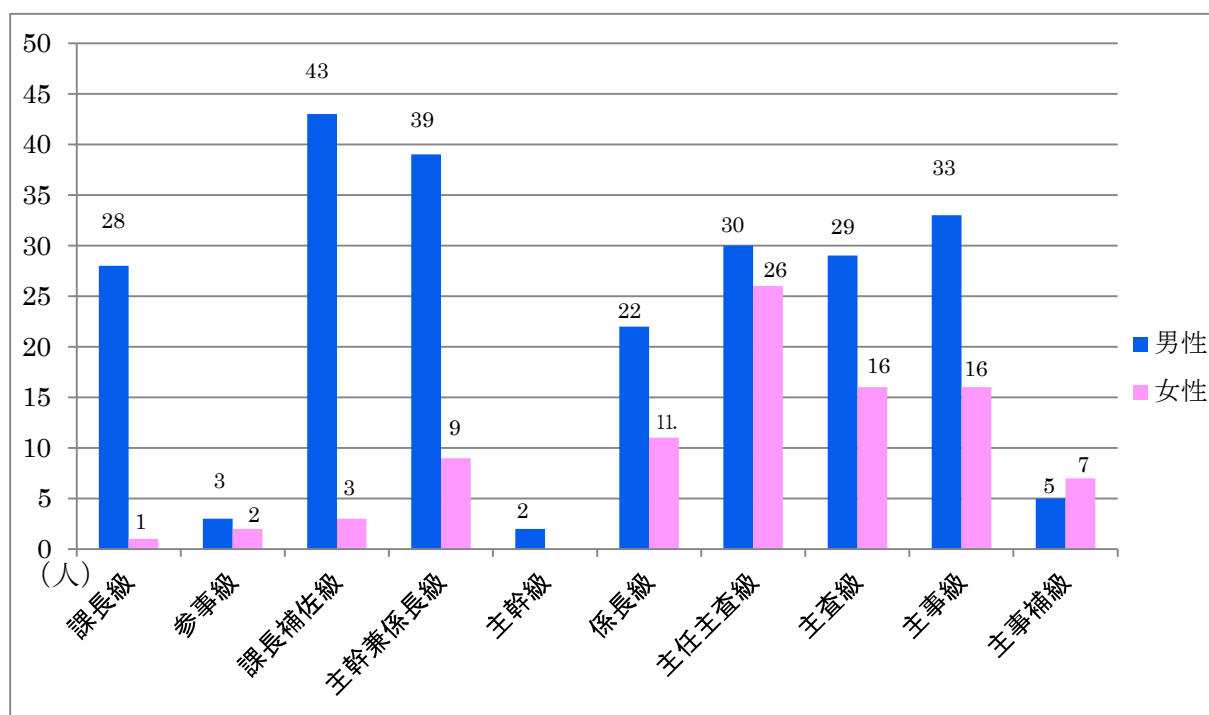


⑥ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和5年度）

	男性	女性	合計	級別女性の割合
課長級	28	1	29	3.4%
参事級	3	2	5	40%



⑦ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和５年度）



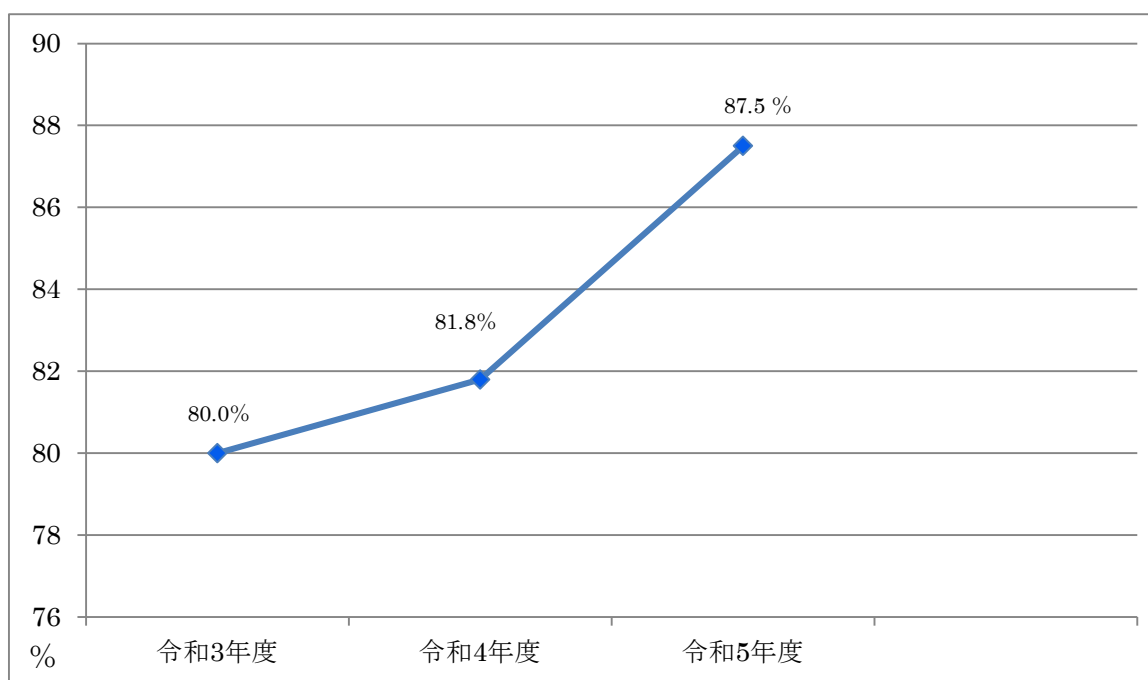
⑧ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和５年度）

	男性	女性
対象者数	8	8
取得者数	3	8
取得率	37.5%	100%
平均取得期間	0.5 月	11.8 月
(参考) 国家公務員取得率	80.9%	104.7%
(参考) 国家公務員取得期間	2.4 月	16.7 月

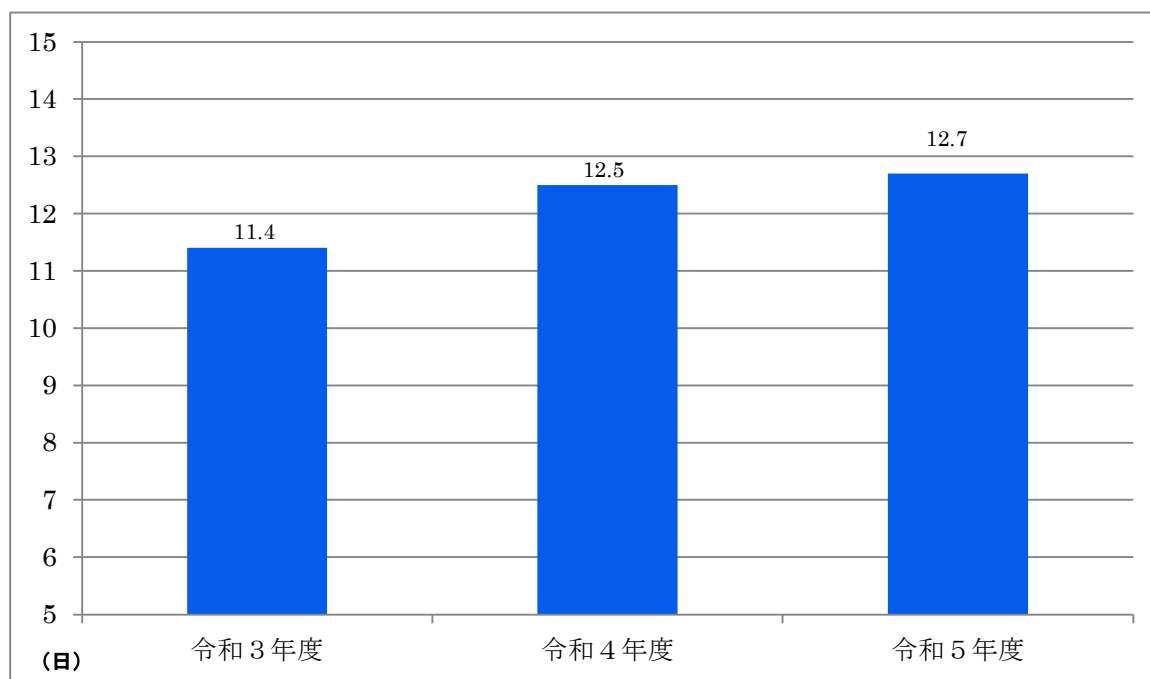
⑨ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（令和５年度）

対象者数	8
取得者数	7
取得率	87.5%
平均取得期間	3.6 日
(参考) 国家公務員 配偶者出産休暇取得割合①	93.7%
(参考) 国家公務員 育児参加のための休暇取得割合②	90.1%
(参考) 国家公務員 ①、②両方取得率	82.4%

⑩ 男性の配偶者出産休暇取得率



⑪ 年次有給休暇等取得日数（1人当たり平均）



当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり数値目標を設定し、掲げた数値目標の達成に向けた取組を実施します。

（目標）

令和 11 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和 5 年度の実績（3.7 %）より 1.3%以上引き上げ、5 %以上にします。また、女性職員の職域拡大を図るため、様々な部門に女性職員を配置するよう努めます。

（目標に対する取組）

（1） 職域の拡大等

将来の管理職候補となるべき女性の育成を図るため、課・局全体のバランス、本人の希望など総合的に勘案しながら、多様な課・局へ配置し、様々な経験を積むことで、職員としての資質を高めていきます。

（2） 計画的育成

女性職員の多様な役職への計画的かつ積極的な登用を推進します。

（3） キャリア形成支援

キャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身につけることを目的として、自治大学校、市町村アカデミー等を活用し、自らのキャリアについて考える機会を確保します。

（目標）

令和 11 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 50%以上にします。

令和 11 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を 100%にします。

（目標に対する取組）

（1） 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

育児休業等に関する資料を各課・事務局等に通知・配布し、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について周知徹底を図ります。

さらに、育児休業の取得手続について情報提供を行います。

（2） 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい体制づくりを行います。

（3） 育児休業及び育児短時間勤務に伴う代替要員等の対応

課内の人員配置等によって、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、グループ制のメリットを活かしながら、課・局長の采配により、人員の配置を行います。

また、代替要員については、職員又は会計年度任用職員を含め人員の配置に努め

ます。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職務復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職務に復帰できるよう、育児休業期間中の職員に対する業務に関する情報提供や業務分担の見直しなど必要な支援を行います。

(目標)

令和 11 年度まで、各職員の 1 年間の超過勤務時間数について、職員 1 人当たりの超過勤務平均時間を 50 時間以内になるよう達成に努めます。

(目標に対する取組)

(1) 深夜勤務および超過勤務の制限についての制度周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

(2) 定時退庁日等の徹底

定時退庁日（リフレッシュデー（水曜日））の設定を今後も継続します。特にグループウェア等による注意喚起を図るとともに、管理職員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

業務量の見直し及び事務処理体制の見直しによる年間を通じた業務量の平準化を図ります。

定例的な事務処理については、マニュアル化を推進し、事務の簡素合理化を図ります。

(4) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

課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を、管理職員と総務課が把握し、超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

超過勤務の多い職員に対する健康相談、メンタルヘルス相談など、健康面及び精神面における配慮を充実させます。

(目標)

令和 11 年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を 15 日とします。

(目標に対する取組)

(1) 年次有給休暇の取得促進

計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、管理職員に年次有給休暇の取得促進の趣旨を周知するとともに、職場の業務予定について職員への早期周知を図ります。

す。

(2) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子の看護休暇等の特別休暇の周知を図るとともに、その取得を希望する職員に対して、円滑に取得できる雰囲気の醸成を図ります。

(3) 連続休暇等の取得促進

ゴールデンウィーク期間などの連続休暇等の取得の促進を図るために、各課が開催する会議について、連休期間を避けるなどの日程調整を行います。

(4) グループ制のメリットを活かした年次有給休暇等の取得

グループ制のメリットを活かして、安心して職員が年次有給休暇等の取得できる体制をより整備します。

(目標)

安心して子どもを生み育てやすい職場環境づくりに取り組みます。

(目標に対する取組)

(1) 妊娠・出産・育児等に関する休暇制度の周知

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等に関する制度について、周知徹底を行います。また、制度に変更があれば、その都度、情報の周知を行います。

今般、感染症に伴う学級閉鎖、入園（入学）式、卒園（卒業）式については、特別休暇である、子の看護休暇として、取得できる対象としたため、周知を図っていきます。

(2) 子どもの出生時における父親の育児参加促進

男性職員が、妻の出産時に積極的なサポートをすることができるように、また、誕生した子どもとふれあう時間を大切にするために、子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の積極的な取得を促進します。

配偶者出産休暇と育児参加のための休暇の積極的な取得や、男性の育児休業の取得を促進するために制度の周知徹底を行い、男性職員の育児参加を促進します。

(3) 保健師による健康相談

毎月1回の保健師による健康相談で、仕事と子育てを両立していくため、出産及び育児に係る各種相談に応じていきます。

(4) 育児休業制度、部分休業制度及び育児短時間勤務制度の周知

育児休業制度、部分休業制度、育児短時間勤務制度及び子育てに係る各種給付制度については、既存の制度の周知とともに、職員が制度を利用しやすいような職場環境づくりを行います。

また、男性職員の育児休業等の取得については、女性に比して低い水準となっていることから、より一層積極的の周知を行い、男性の取得率向上を図ります。

(5) 育児休業者の代替要員の確保

代替職員の確保として、会計年度任用職員を職場に合った配置ができるように努めます。

(目標)

子育てを支える職場環境づくりに取り組みます。

(目標に対する取組)

(1) 年次有給休暇の取得促進

ゴールデンウィーク期間、夏季休暇、年末年始だけでなく、週休日と年次有給休暇を組み合わせ、連続した休暇を取得するようにします。

職場内でお互いに協力して、計画的に年次有給休暇を取得し、休暇を取得しやすい職場づくりを目指します。

(2) 夏季休暇の取得促進

夏季休暇については、現在6月から10月まで取得できるため、有効に活用するようさらに周知を図っていきます。

(3) 子の看護のための休暇の取得促進

子育て中の職員が子の看護のための休暇を効果的に利用できるよう、周知及び促進を図ります。

また、職員の子どもが突発的な病気等の場合でも、必ず休暇を取得できるような職場環境づくりを目指します。

(4) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域において、子どもの健全育成、疾患・障がいを持つ子どもへの支援、子育て家庭の支援等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

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、地域住民等の自主的な防犯活動や青少年の非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(5) テレワークの推進

働き方改革の切り札としてテレワークを推進しているため、テレワークを行える環境にある際は実施できるように、管理職を含めて周知を図っていきます。

（目標）

仕事と介護との両立ができるよう、介護休暇等を取得しやすい職場づくりに取り組みます。

（目標に対する取組）

（１）介護等に関する休暇制度の周知

職員が安心して介護を行うことができる職場環境をつくるために、介護休暇制度等の周知徹底を行います。

40歳に達する日の属する年度に介護休業制度、仕事と介護との両立に資する制度などについて、面談、メール等を通じて情報提供を行っていきます。

（２）介護休業等を取得しやすい環境の整備

職員がそれぞれの介護事情に合わせ、介護時間あるいは介護休暇を取得し、速やかに休暇に入れるようにサポートしていきます。

（３）介護休暇制度及び短期介護休暇制度に伴う代替要員等の対応

代替職員の確保として、会計年度任用職員を職場に合った配置ができるように努めます。

（４）相談窓口の明確化

総務課は、職員から配偶者等の介護を要する旨の申出があった場合には、介護休業制度などについて、面談を通じて説明を行っていきます。

（参考資料）仕事と子育て、介護の両立支援制度の概要（常勤職員用）

種類	性別	給与	名称等	概要・期間
育児休業等	男女	無	育児休業	[概要] 子を養育するため、一定期間休業することを認める制度。子が１歳になるまで共済組合から育児休業手当の支給有り。 [期間] 子が３歳に達する日（３歳の誕生日前日）まで
	男女	無	育児短時間勤務	[概要] 子を養育するため、週 38 時間 45 分より短い時間で勤務することを認める制度（週 19 時間 25 分、19 時間 35 分、23 時間 15 分、24 時間 35 分の中から選択） [期間] 子が小学校就学の始期に達するまで。1 月以上 1 年以下
	男	無	部分休業	[概要] 子を養育するために、1 日の勤務時間の一部

	女			を勤務しないことを認める制度。育児時間と併用の場合は合わせて１日２時間以内 [期間] 子が小学校就学の始期に達するまで１日２時間以内
休暇制度（特別休暇）	女	有	産前・産後休暇	[概要] 出産する予定の女性職員。女性職員が出産した場合 [期間] 出産予定日を含めて８週間前（多胎妊娠の場合は、１４週間）から。出産翌日から８週間まで。
	女	有	妊娠中又は出産後１年以内の健康診査及び保健指導を受ける場合	[概要] 妊娠中又は出産後１年以内の健康診査及び保健指導を受ける場合 [期間] 必要と認められる期間
	女	有	妊娠中の適宜休息又は補食	[概要] 妊娠中の女性職員が母体又は胎児の健康保持のため適宜休息又は補食する場合 [期間] 必要と認められる期間
	女	有	妊娠中の通勤混雑	[概要] 妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合 [期間] 勤務時間の始め又は終わりで必要と認められる期間
	男	有	配偶者出産休暇	[概要] 妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う職員に与えられる休暇 [期間] 出産に係る入院の日から出産後２週間以内に２日
	男女	無	育児時間	[概要] 生後１歳未満の子を養育する親が授乳や託児所等への送迎を行う場合に与えられる休暇 [期間] 子が１歳に達するまで、１日２回それぞれ３０分以内
	男	有	育児参加のための休暇	[概要] 生まれた子又は就学前の子の育児を行う必要がある場合 [期間] 出産予定日の６週間前の日から当該出産の日以後１年を経過する日までの期間

	男 女	有	子の看護休暇	[概要] 中学校就学前の子の看護(負傷、疾病にかかった子の世話)を行う場合 [期間] 年5日(対象の子が2人以上の場合は、10日)
	男 女	無	介護休暇	[概要] 職員が要介護者(配偶者父母、子、配偶者の父母)で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため勤務をしないことが相当であると認められる場合 [期間] 6月を超えない範囲内
	男 女	無	介護時間	[概要] 職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合 [期間] 3年の期間(1日につき2時間を超えない範囲内)
	男 女		早出遅出勤務	[概要] 就学前の子を養育する職員・放課後児童クラブ等に通う子を迎え又は送りに行く職員に、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務することを認める制度 [期間] 子が小学校入学までの間、小学校就学中の子が放課後児童クラブに通う間
	男 女		深夜勤務の制限	[概要] 就学前の子を養育する職員の深夜(午後10時から翌日午前5時まで)の勤務(超過勤務、宿日直勤務を含む。)を制限する制度。産後1年を経過しない職員が請求した場合、深夜勤務は全て免除される。 [期間] 子が小学校就学の始期に達するまで
そ の 他	男 女		超過勤務の免除	[概要] 3歳に満たない子を養育する職員が請求した場合は、超過勤務を免除する制度 [期間] 子が3歳に達するまで
	男 女		超過勤務の制限	[概要] 就学前の子を養育する職員の超過勤務を制限する制度。産後1年を経過しない職員は、請求した場合、超過勤務は全て免除される。 [期間] 子が小学校就学の始期に達するまで

(参考資料)仕事と子育て、介護の両立支援制度の概要(会計年度任用職員用)

種類	性別	給与	名称等	概要・期間
育児休業等	男	無	育児休業	[概要] 子を養育するため、一定期間休業することを認める制度 [期間] 子が1歳に達する日(1歳の誕生日前日)まで(事情により2歳まで可)
	女			
休暇制度(特別休暇)	男	無	部分休業	[概要] 子を養育するために、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度。1日の勤務時間から5時間45分を減じた時間内(30分単位) [期間] 子が3歳に達する日
	女			
	女	無	産前・産後休暇	[概要] 出産する予定の女性職員。女性職員が出産した場合 [期間] 6週間(多胎妊娠の場合は、14週間)以内に出産する予定の者が出産の日まで申し出た期間。出産翌日から8週間まで
	女			
	女	有	妊娠中の適宜休息又は補食	[概要] 妊娠中の女性職員が母体又は胎児の健康保持のため適宜休息又は補食する場合 [期間] 必要と認められる期間
	女			
	女	無	妊娠中の通勤緩和	[概要] 妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合 [期間] 勤務時間の始め又は終わりで1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要とされる時間必要と認められる期間
	男			
	女	無	育児時間	[概要] 生後1歳未満の子を養育する親が授乳や託児所等への送迎を行う場合に与えられる休暇 [期間] 子が1歳に達するまで、1日2回それぞれ30分以内
	男			

	男 女	無	子の看護休暇	[概要] 中学校就学前の子の看護(負傷、疾病にかかった子の世話)を行う場合 [期間] 年5日(対象の子が2人以上の場合は、10日)
	男 女	無	介護休暇	[概要] 職員が要介護者(配偶者父母、子、配偶者の父母)で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため勤務をしないことが相当であると認められる場合 [期間] 通算 93 日
	男 女	無	短期介護休暇	[概要] 職員が要介護者(配偶者父母、子、配偶者の父母)で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため勤務をしないことが相当であると認められる場合 [期間] 5 日(要介護者が 2 人以上の場合は、10 日)
	男 女	無	介護時間	[概要] 職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合 [期間] 3 年の期間(1 日につき 2 時間を超えない範囲内)