

# 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2年度～令和6年度)

令和2年3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2年2月14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おり、今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)」として策定することとしたものです。

### 1. 計画期間

本計画の期間は、令和2年度から令和6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15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]

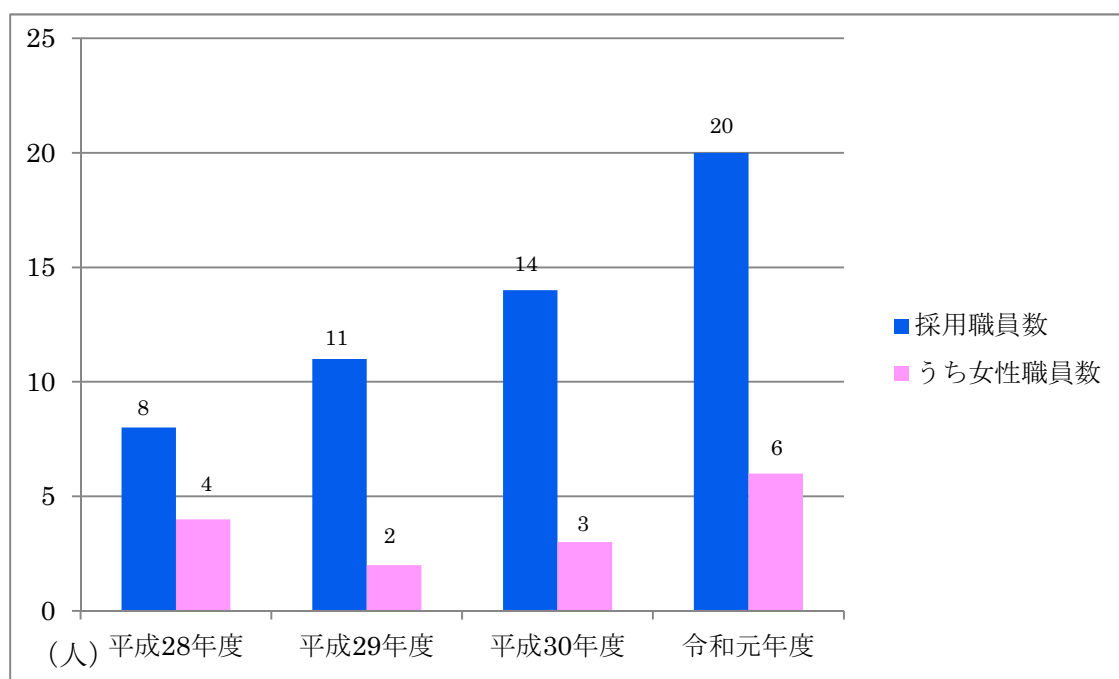
志布志市長、志布志市議会議長、志布志市教育委員会、志布志市選挙管理委員会、志布志市代表監査委員、志布志市農業委員会、志布志市水道事業管理者

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
令和元年度	14	6	20	30.0%	71	26	97	26.8%
平成30年度	11	3	14	21.4%	53	21	74	28.3%
平成29年度	9	2	11	18.2%	47	15	62	24.2%
平成28年度	4	4	8	50.0%	29	17	46	37.0%



② 平均した継続勤務年数の男女の差異 (平成30年度)

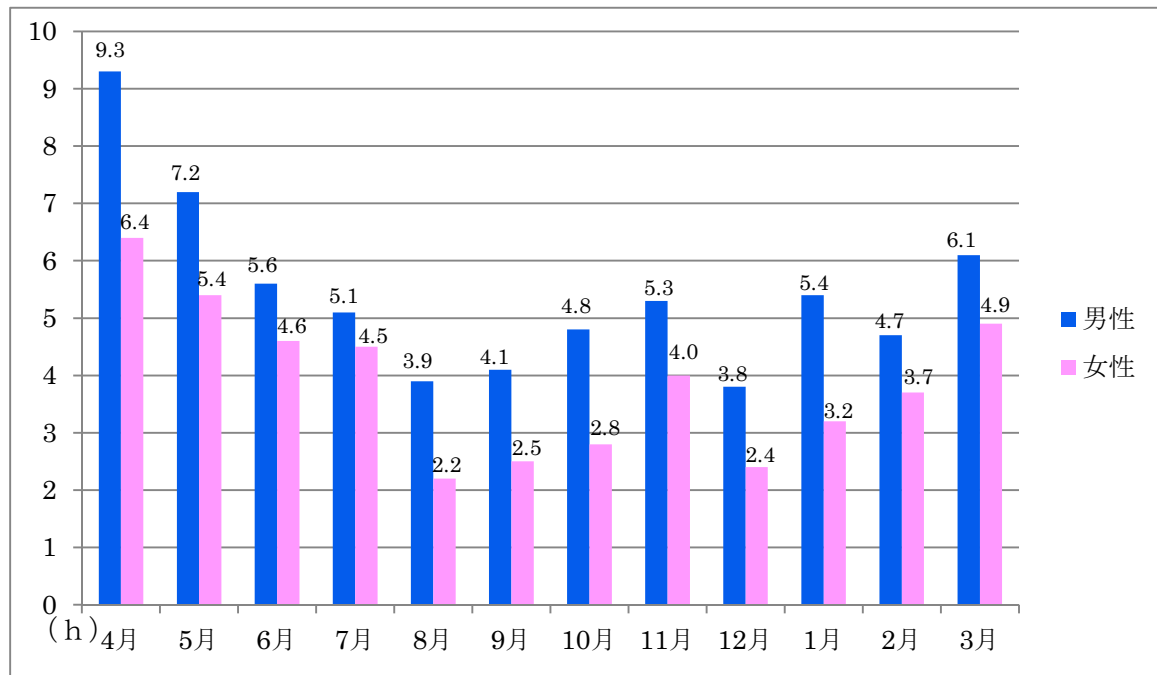
在職年数(月は切捨)	男性	女性
1	11	3
2	9	2
3	3	4
4	5	2
5	6	2
6	3	3
7	6	2
8	5	1

9	6	0
10	1	0
11	3	3
12	9	1
14	10	4
15	12	5
16	11	1
17	7	2
18	3	3
19	6	5
20	8	2
21	5	0
22	11	4
23	9	1
24	10	1
25	8	3
26	8	1
27	8	5
28	5	0
29	16	2
30	2	3
31	6	1
32	6	0
34	0	1
35	1	2
36	2	3
37	4	1
38	1	0
39	1	0
40	0	0
勤続年数平均	19.98	18.20

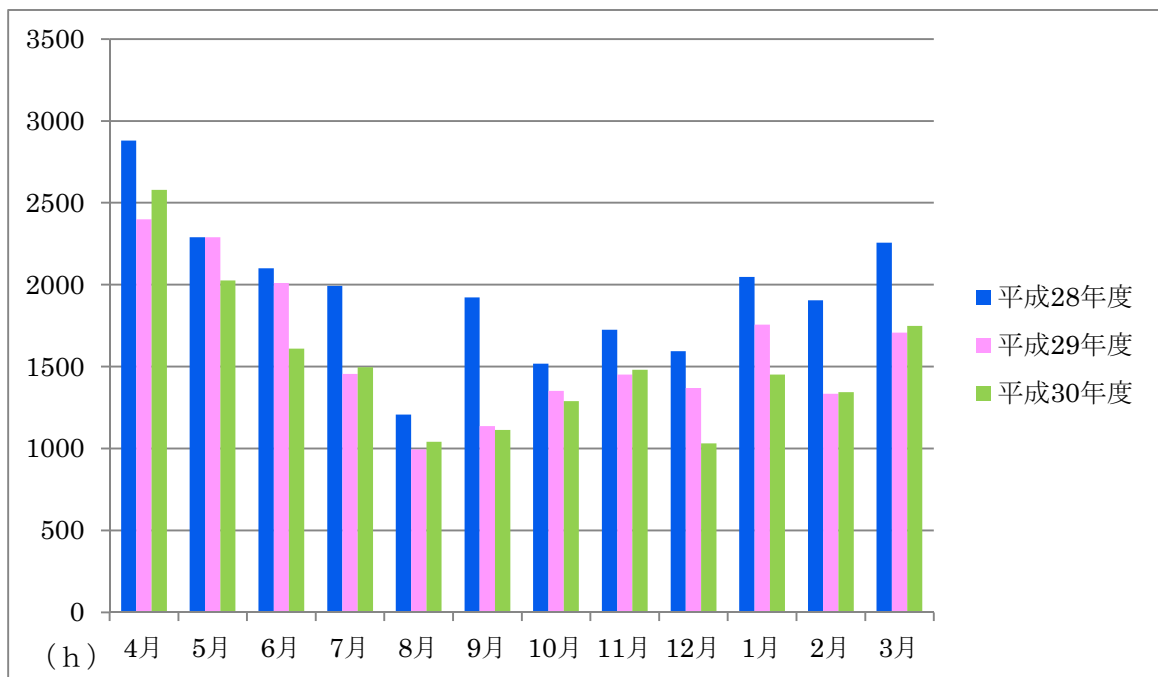
③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成30年度）

	男性	247人	女性	83人	合計	330人
	合計	平均	合計	平均	合計	平均
4月	2,055	9.3	524	6.4	2,579	8.5
5月	1,580	7.2	446	5.4	2,026	6.7
6月	1,235	5.6	374	4.6	1,609	5.3
7月	1,127	5.1	369	4.5	1,496	5.0
8月	862	3.9	180	2.2	1,042	3.5
9月	909	4.1	205	2.5	1,114	3.7
10月	1,063	4.8	227	2.8	1,290	4.3
11月	1,156	5.3	324	4.0	1,480	4.9
12月	838	3.8	193	2.4	1,031	3.4
1月	1,188	5.4	263	3.2	1,451	4.8
2月	1,041	4.7	303	3.7	1,344	4.5
3月	1,348	6.1	401	4.9	1,749	5.8
合計	14,402	65.5	3,809	46.5	18,211	60.3

④ 超過勤務平均時間（職員一人あたり）（平成30年度）

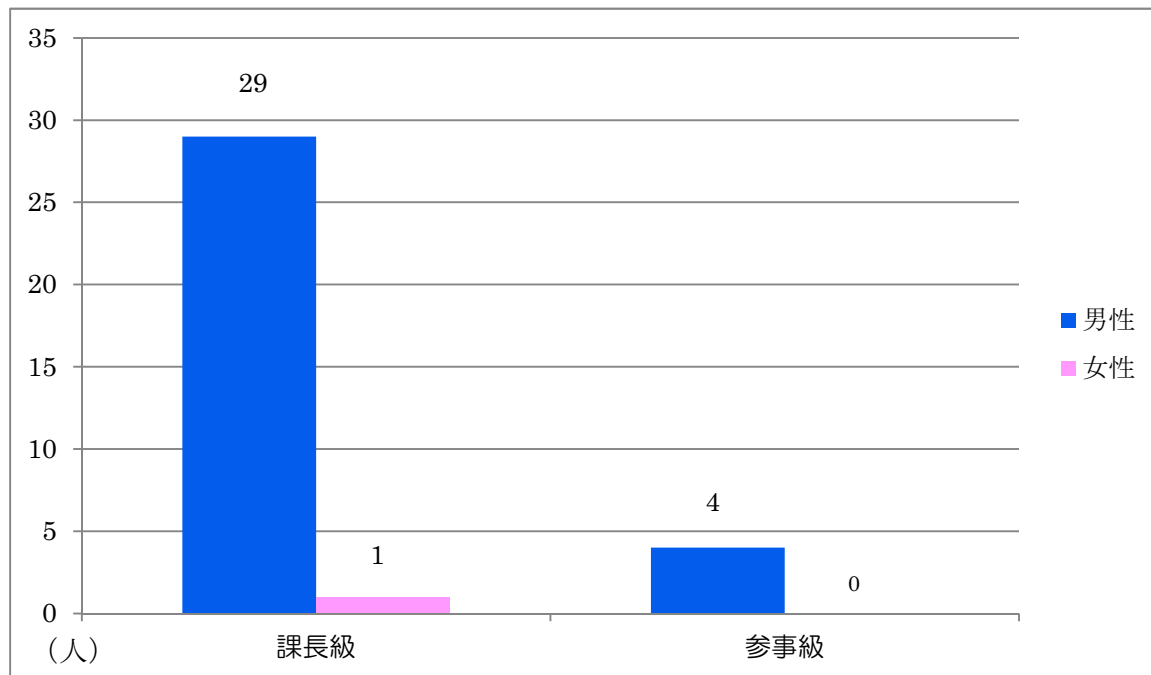


⑤ 職員の各月ごとの超過勤務時間（平成 30 年度）

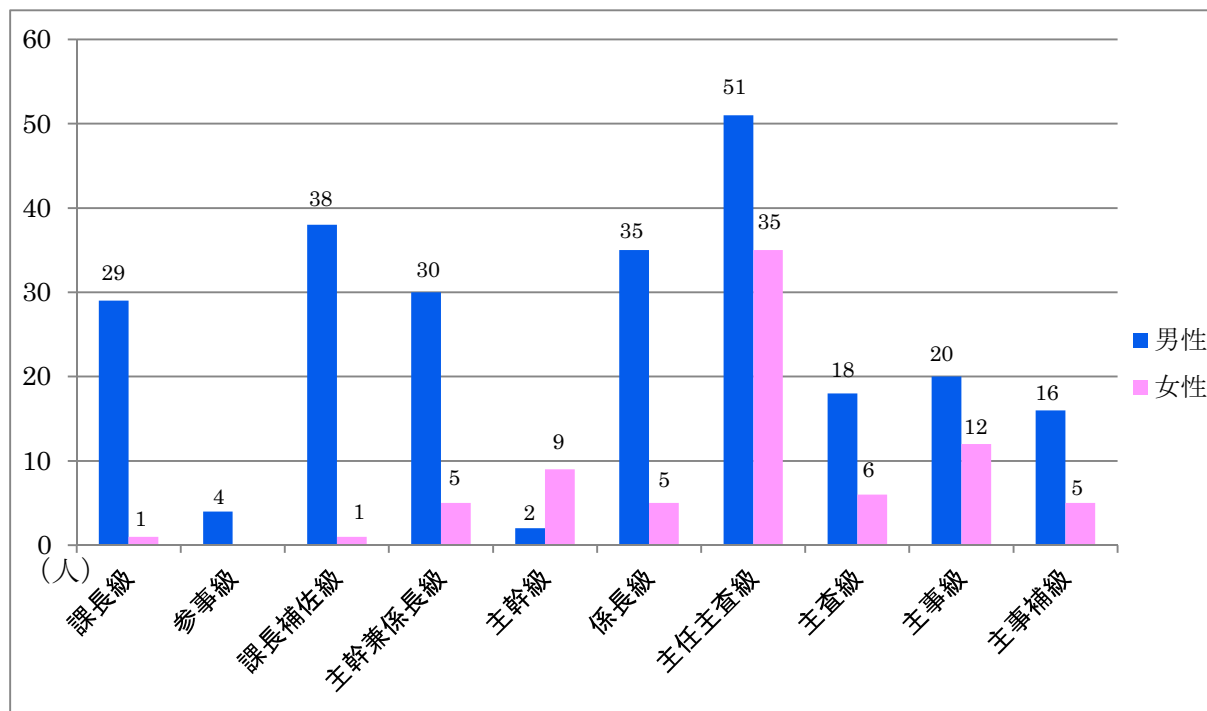


⑥ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成 30 年度）

	男性	女性	合計	級別女性の割合
課長級	29	1	30	3.4%
参事級	4	0	4	0%



⑦ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成 30 年度）





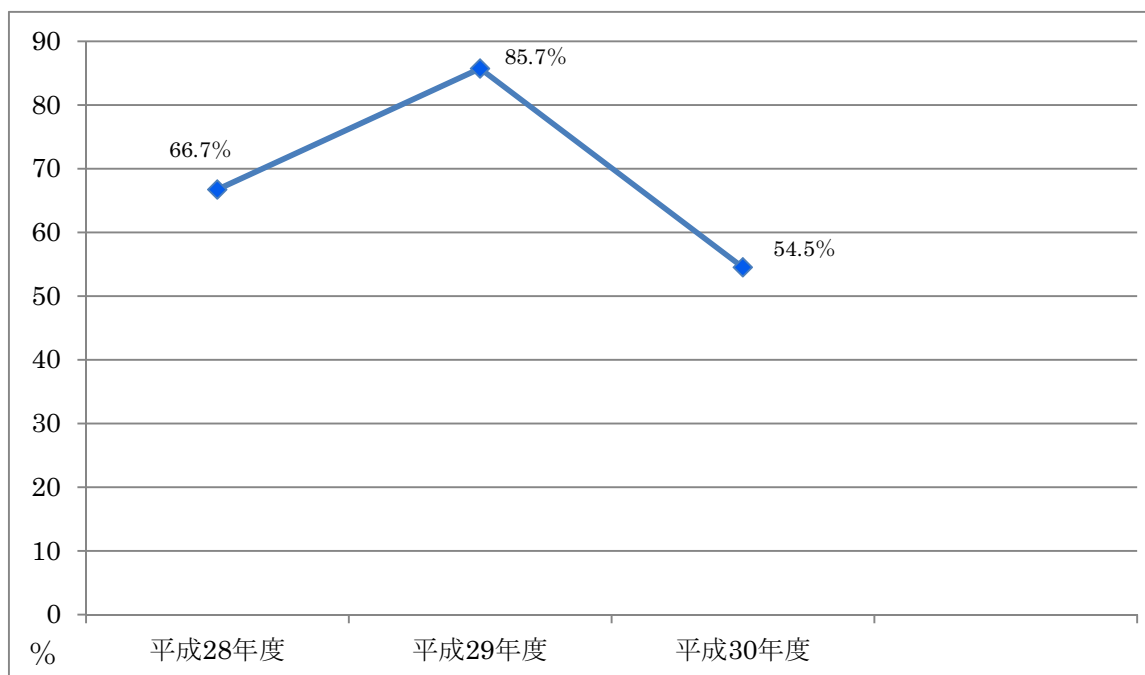
⑧ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成30年度）

	男性	女性
対象者数	8	2
取得者数	0	2
取得率	0.0%	100%
平均取得期間	0.0月	11.6月
(参考) 国 取得率	6.16%	82.2%
(参考) 国 取得期間	2.0月	14.3月

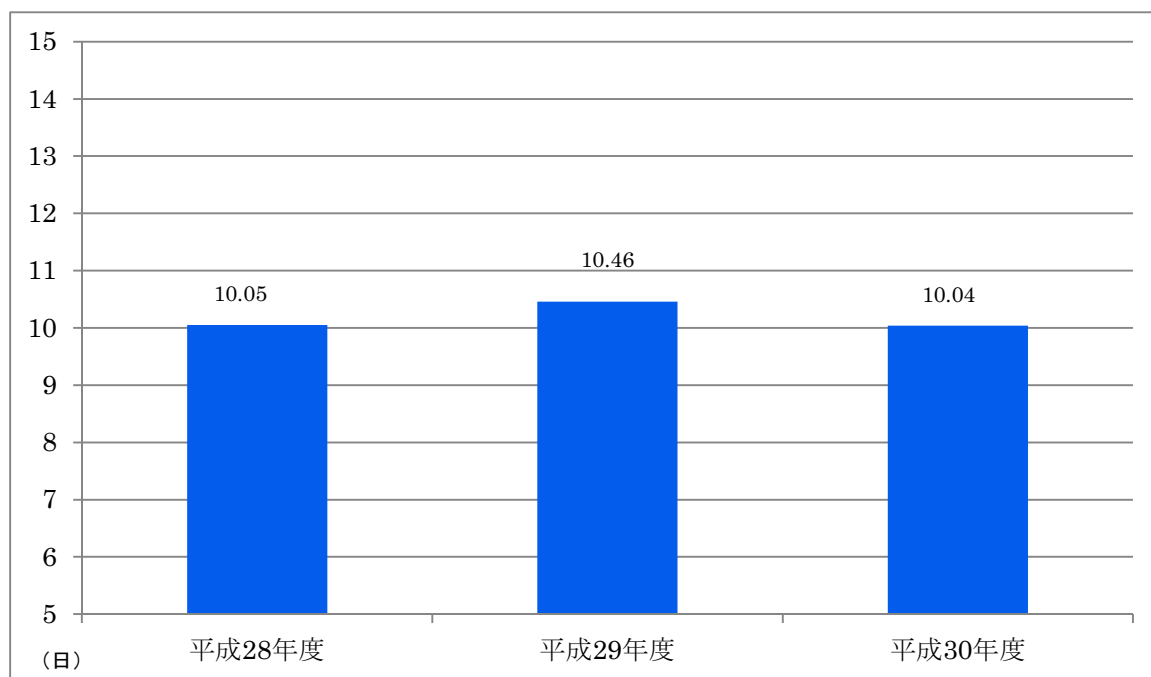
⑨ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（平成30年度）

	男性
対象者数	11
取得者数	6
取得率	54.5%
平均取得期間	2日
(参考) 国 配偶者出産休暇取得割合①	90.7%
(参考) 国 育児参加のための休暇取得割合②	86.4%
(参考) 国 ①、②両方合わせて5日以上取得	76.1%

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6年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成30年度の実績（3.4%）より1.6%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

人事異動についての配慮

将来の管理職候補となるべき女性の育成を図るため、多様な業務への積極的な配置や政策形成能力が必要とされる業務へ配置などに配慮します。

#### （2）計画的育成

積極的登用の推進

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

研修機会の確保

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6年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を20%以上にします。

令和6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、適切な代替要員の確保に配慮します。

(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6年度まで、各職員の1年間の超過勤務時間数について、職員一人当たりの超過勤務平均時間を60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) 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、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の実施等健康面における配慮を充実させます。

**(目標)**

令和6年度までに、職員の年次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。

(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

子ども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、職員やその家族の誕生日等記念日における年次有給休暇、学校行事への参加等のための連続休暇等の取得の促進を図ります。

年次休暇を利用したPTA活動や子育てに関する地域貢献活動等が行いやすい環境づくりに努めます。

(4) 応援態勢等の措置

安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる態勢を整備します。

**(目標)**

安心して子どもを生き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。

(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および年次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、育児に係る各種相談に応じていきます。

(4) 育児休業制度、部分休業制度およ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およ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、非常勤職員、臨時職員などその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、夏休み、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) 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。

(3) 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。

(4) 子育てバリアフリー

外部から来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心してトイレを利用できるように、トイレ用ベビーチェアの設置等を適切に行います。

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

**(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。

(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、非常勤職員、臨時職員などその職場に合った配置ができるように努めます。

(4) 相談窓口の設置

管理職員や総務課が窓口となって、介護に従事する職員に対し、希望する働き方について聴取する機会を設けます。

(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	<p>[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。</p> <p>[期間] 子が3歳に達する日(3歳の誕生日前日)まで</p>
	男女	無	育児短時間勤務	<p>[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)</p> <p>[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</p>
	男女	無	部分休業	<p>[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。育児時間と併用の場合は合わせて 1 日2時間以内</p> <p>[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</p>
休暇制度(特別休暇)	女	有	産前・産後休暇	<p>[概要] 出産する予定の女性職員。女性職員が出産した場合</p> <p>[期間] 出産予定日を含めて 8 週間前(多胎妊娠の場合 14 週間)から。出産翌日から 8 週間まで。</p>
	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	<p>[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</p> <p>[期間] 必要と認められる期間</p>
	女	有	妊娠中の適宜休息又は補食	<p>[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</p> <p>[期間] 必要と認められる期間</p>
	女	有	妊娠中の通勤混雑	<p>[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</p> <p>[期間] 勤務時間の始め又は終わりで必要と認められ</p>

				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] 既に子がいる場合産前6週間～8週間、いない場合産後8週間の間に5日	
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	<p>[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、深夜勤務はすべて免除される。</p> <p>[期間] 子が小学校就学の始期に達するまで</p>
そ の 他	男 女		超過勤務の免除	<p>[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</p> <p>[期間] 子が3歳に達するまで</p>
	男 女		超過勤務の制限	<p>[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、超過勤務はすべて免除される。</p> <p>[期間] 子が小学校就学の始期に達するまで</p>

(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 [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)
	男女	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
休暇制度(特別休暇)	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	無	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	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 女	無	子の看護休暇	<p>[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</p> <p>[期間] 年5日(対象の子が2人以上の場合は10日)</p>
	男 女	無	介護休暇	<p>[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しないことが相当であると認められる場合</p> <p>[期間] 通算93日</p>
	男 女	無	短期介護休暇	<p>[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しないことが相当であると認められる場合</p> <p>[期間] 5日(要介護者が2人以上の場合10日)</p>
	男 女	無	介護時間	<p>[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</p> <p>[期間] 3年の期間(1日につき2時間を超えない範囲内)</p>