

# 合志市特定事業主行動計画



(令和8年4月改訂)

---

# 合志市特定事業主行動計画

---

## 1. はじめに

---

合志市における女性職員の活躍の推進に関する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）」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「女性活躍推進法」という。）」に基づき、合志市長、合志市議会議長、合志市教育委員会、合志市選挙管理委員会、合志市代表監査委員、合志市農業委員会及び合志市公営企業管理者が共通のものとして策定する特定事業主行動計画です。

## 2. 計画の目的

---

すべての職員の仕事と子育ての両立および女性職員の各職場における個性や能力を十分発揮させ活躍できることを目的とし、あわせて仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を目指して、計画的かつ着実に推進するためにこの計画を策定します。

## 3. 計画の期間

---

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで

※次世代育成支援対策推進法（令和17年3月31日までの時限立法）

※女性活躍推進法（令和18年3月31日までの時限立法）

## 4. 女性職員の活躍の推進に向けた推進体制等

---

「合志市特定事業主行動計画推進委員会（兼務 合志市男女共同推進幹事会ワーキンググループ）」を中心として、各任命権者、人事担当者等で連携しながら、本計画を推進します。この取組は、職員全員で推進していくことはもちろんですが、リードするのは所属長です。所属長は、職員の意識向上や職場環境の整備など、働きやすい職場づくりは、所属長の責務であることを認識し、職員が仕事と子育てを安心して両立できる職場環境づくりを目指します。

## 5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

---

女性活躍推進法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、市長部局、市議会事務局、市教育委員会、市選挙管理委員会、市監査委員、市農業委員会、市水道局において、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分析を行いました。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。

## 6. 前計画の評価と課題

前計画で設定した数値目標と実績は次のとおりです。

項目	策定時 (平成27年度)	目標値 (令和7年度)	現状値 (令和6年度)	評価
採用者数に占める女性割合	36.3%	30%以上	66.7%	達成
管理的地位にある職員に占める女性割合	11.1%	15%	11.1%	未達成
職員一人当たりの月平均時間外勤務時間	7.1時間	6時間以内	6.4時間	未達成
女性職員の育児休業取得率	100%	100%	100%	達成
男性職員の育児休業取得率	5.2%	10%以上	50%	達成
①男性職員の配偶者出産休暇取得率 ②育児参加のための休暇取得率	①50% ②0%	①75%以上 ②20%以上	①25% ②25%	①未達成 ②達成

- 採用者数に占める女性割合は策定時と比較すると大幅に増加しています。今後も積極的な採用に努めます。
- 職員一人当たりの月平均時間外勤務時間は減少していますが、目標には達していません。業務の効率化を検討する必要があります。
- 女性の管理職の割合は策定時から改善されていません。更なる取組が必要です。
- 男性職員の育児休業取得率は大幅に増加し目標を達成しました。より高い目標値を設定し推進に努めます。
- 出産補助休暇や男性職員の育児参加のための休暇取得率は目標に達していません。休暇制度の周知と合わせ、休暇の取得しやすい職場づくりを推進する必要があります。

### 計画の達成項目と目標

#### 【1】女性の活躍推進

##### ①女性職員の採用

<目標値>

指標	現状値 (R6)	目標値 (R12)
新規採用者に占める女性の割合	66.7%	概ね50%

<現状>

	R4	R5	R6
新規採用者に占める女性の割合	64.3%	66.7%	66.7%

<取組内容>

採用試験の受験者数を増やすために、市のホームページへの掲載など積極的な案内を行うほか、インターンシップ等を通じて、女性が働きやすい職場であることを積極的に広報します。

## ②昇進・登用

### <目標値>

指標	現状値（R 6）	目標値（R 1 2）
女性管理職の割合（課長級以上）	1 1 . 1 %	1 8 . 0 %

### <現状>

	R 4	R 5	R 6
女性管理職の割合（課長級以上）	8 . 8 %	1 1 . 4 %	1 1 . 1 %

	R 4	R 5	R 6
定年退職者を除く退職者のうち、女性職員の占める割合	7 1 . 4 %	4 5 . 5 %	4 5 . 5 %

### <取組内容>

- ・女性職員が男性職員と同様に幅広い経験や専門性を高められるような配置を行います。また、男女共通の研修に加え、階層別研修や女性職員を対象としたキャリアデザイン研修を行い、長期的な人材育成に努めます。
- ・女性職員の場合、仕事と家庭の両立が難しいことから、昇任希望を持ちにくい状況も考えられるため、女性職員が昇任意欲を持てるようワークライフバランスの推進に努めるとともに、女性職員の管理職への登用推進のための支援を検討します。
- ・男女を問わず能力に応じ適正な人材を管理職へ登用していきます。

## 【2】勤務環境の整備

### ①時間外勤務の縮減

### <目標値>

指標	現状値（R 6）	目標値（R 1 2）
職員一人当たりの月平均時間外勤務時間	6 . 4 時間	6 時間以内

### <現状>

	R 4	R 5	R 6
職員一人当たりの月平均時間外勤務時間	1 3 . 3 時間	7 . 6 時間	6 . 4 時間

### <取組内容>

恒常的な長時間に及ぶ勤務は、職員の健康・福祉に影響を及ぼすだけでなく、職員の職業生活と家庭生活の両立をも困難なものとします。長時間労働の是正に向けた取組を一層推進し、時間外勤務の縮減に努めます。

- ・毎週水曜日のノー残業デーの徹底を図ります。
- ・妊娠中や小学校就学始期に達するまでのこどものいる職員の深夜勤務・時間外勤務の制限の制度の周知を図ります。

- ・各部署の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し、管理者へ報告・ヒアリング等を実施し注意喚起を行います。
- ・新たな業務の導入にあたっては、目的・効果・必要性等について十分検討のうえ導入することとし、既存業務の廃止や簡素化も検討します。
- ・時差出勤制度の積極的な活用を促進し、柔軟な働き方を進めます。

## ② 休暇の取得促進

### <目標値>

指標	現状値 (R 6)	目標値 (R 1 2)
職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数	13.9日	14日以上
年次有給休暇5日未満取得者の割合	2.4%	1.0%以下

### <現状>

	R 4	R 5	R 6
職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数	11.9日	13.1日	13.9日
年次有給休暇5日未満取得者の割合	5.6%	3.8%	2.4%

### <取組内容>

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場づくりに努めます。また、子育てや介護のための休暇の周知、職場での理解の促進に努め、休暇の取得しやすい環境づくりを行います。

- ・職員の年次有給休暇の取得状況の確認を行い、定期的に休暇の取得促進を徹底し、自ら計画的に休暇を取得するよう職場の意識改革に取り組みます。
- ・各部署において事務処理の相互応援体制の構築や業務計画の策定など、休暇取得を希望する職員が気兼ねなく取得できる雰囲気醸成や環境整備を行います。

## ③ 育児休業取得の促進

### <目標値>

指標		現状値 (R 6)	目標値 (R 1 2)
育児休業取得率	男性	50%	70%
	女性	100%	100%

### <現状>

		R 4	R 5	R 6
育児休業取得率	男性	8.3%	50%	50%
	女性	100%	100%	100%

#### <取組内容>

育児休業等を利用しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業等の利用を希望する職員について、その円滑な利用を促進します。

- ・育児休業等に関する資料等を定期的に通知し、制度の周知及び育児休業等の取得手続きや経済的な支援等についての情報提供を図るとともに、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。
- ・職員から、本人または配偶者の妊娠の申出があった場合には各種利用可能な制度・手続きについて説明を行い、制度利用の意向確認を行います。
- ・所属内での人員配置等によっても育児休業中の職員の業務遂行が困難な時は、適切な代替要員の確保を図ります。
- ・職員全員が育児休業等の制度を理解し、育児協業等を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。

### ③男性の育児参加の促進

#### <目標値>

指標	現状値 (R 6)	目標値 (R 12)
配偶者出産休暇の取得率	25%	75%
育児参加のための休暇取得率	25%	75%

#### <現状>

	R 4	R 5	R 6
配偶者出産休暇の取得率	58.3%	67%	25%
育児参加のための休暇取得率	25%	50%	25%

#### <取組内容>

親子の時間を大切に、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、男性職員の子どもの出生時等における休暇について周知し取得を促進します。

- ・配偶者出産休暇や育児参加のための休暇制度について、周知徹底を図るとともに、職員の意識改革に努め、積極的な取得を推進します。
- ・日頃から業務の効率化や複数担当者での業務処理など、休暇を取得しやすい職場づくりに努めます。

### ④出産・子育てしやすい職場環境の整備

#### ○不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

- ・職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の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の醸成等を図ります。

### ○妊娠中及び出産後における配慮

- ・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女性職員に対して各種制度等について周知するとともに、職場において、必要な配慮ができる職場づくりに努めます。
- ・妊娠・出産を申し出た職員に対し、仕事と育児の両立支援制度等に関する情報提供及び制度利用の意向確認を行います。
- ・妊産婦通院休暇などの特別休暇や、出産一時金など出産費用の給付等の経済的支援措置について更なる周知を図ります。

## 【3】その他の支援対策

### ①ハラスメントのない職場づくり

セクシャルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業に関するハラスメント、パワーハラスメント、カスタマーハラスメント等のハラスメント防止の徹底に取組み、職員が安心して働くことができる職場環境づくりを推進します。

- ・ハラスメント防止のための研修を実施し、ハラスメントに対する正しい認識を持ち、ハラスメントが起きていないか日頃から注意し、良好な職場環境づくりに努めます。
- ・相談に際しては、相談者のプライバシーに十分に配慮し、不利益な取り扱いを行わない旨をあらかじめ伝えたくえで対応します。また必要に応じて、調査を行うなど実態把握をしていきます。

### ②女性の健康上の特性への配慮

女性の健康上の特性への配慮として、女性が働きやすい職場環境を整備するため、女性の健康上の特性について理解を深める啓発等を行うとともに、各種相談体制の充実を図ります。

- ・女性の直面する健康課題について理解を深めるため、職場内でのヘルスリテラシーを高め、女性の健康上の特性に関する情報提供や研修を行い、休暇等が取得しやすい環境を目指します。
- ・女性が健康上の課題を相談しやすい体制を整備し、女性自身もセルフケア能力を高められるよう支援を進めていきます。
- ・健康上の課題については男女問わずすべての職員が抱える可能性があるため、職場全体を対象とし、プライバシーに配慮しながら取り組むこととします。