

日置市特定事業主行動計画

令和8年4月1日

日 置 市 長

日 置 市 議 会 議 長

日 置 市 教 育 委 員 会

日 置 市 選 挙 管 理 委 員 会

日 置 市 公 平 委 員 会

日 置 市 代 表 監 査 委 員

日 置 市 農 業 委 員 会

日 置 市 消 防 長

日置市におけ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。以下「次世代法」という。）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、日置市長、日置市議会議員、日置市教育委員会、日置市選挙管理委員会、日置市公平委員会、日置市代表監査委員、日置市農業委員会、日置市消防長が策定する特定事業主行動計画である。

1 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日までの5年間とする。

2 体制整備等

本市では、組織全体で継続的に本計画を推進するため、総務課と男女共同参画業務所管課、その他関係する所属が連携し、以下の事項を実施する。

- ・ 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

3 目標、取組及び実施時期

次世代法第19条第3項及び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の策定等に係る内閣府令（令和6年内閣府令第95号）第3条並びに女性活躍推進法第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）第2条に基づき、日置市長、日置市議会議員、日置市教育委員会、日置市選挙管理委員会、日置市公平委員会、日置市代

表監査委員、日置市農業委員会、日置市消防長において、状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、次のとおり目標を設定する。

(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て、次の制度等について積極的に周知するとともに、情報の提供、相談体制の整備等を実施する。

また、配偶者が流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）をした職員に対して、配偶者の支援のため、休暇を取得しやすい環境を整備するなどの取組を実施する。

- ア 危険有害業務の就業制限
- イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ウ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認
- エ 業務軽減等

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

【取組内容】

親子の時間を大切にし、こ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、男性職員が取得できるこどもが生まれた時の「妻の出産休暇」並びに妻の産後等の期間中の「子の養育休暇」及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進する。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

【数値目標】

「妻の出産休暇」及び「子の養育休暇」の取得率を 100%にする。

※取得日数は問わない。

(3) 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

【取組内容】

育児休業等の円滑な利用を促進するため、次に掲げる措置を実施する。

ア 男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施する。

イ 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済

的な支援措置について、職員に対して周知する。

ウ 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を実際に取得した職員の体験談や、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。

エ 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

育児休業、育児短時間勤務又は育児時間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雰囲気を醸成する。

オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保等

育児休業等を取得した職員の業務を円滑に処理することができるよう、当該育児休業等の期間について当該業務を処理するための業務の代替要員確保や、業務内容や業務体制の見直し等に関する機関の方針を定め、実施するとともに、当該職員や周囲の職員に対して周知する。

【数値目標】

- ① 女性職員の育児休業の取得率を 100%にする。
- ② 男性職員の育児休業の取得率を 80%にする。

(4) 超過勤務の縮減

【取組内容】

超過勤務の縮減について、これまでの長時間労働の是正に向けた取組を更に進めるために、次に掲げる措置を実施する。

ア 小学校就学の始期に達するまでのこどものいる職員の深夜勤務及び超過勤務制限の制度の周知

イ 定時退庁日の徹底

定時退庁日を設定する等の更なる取組を行う。

ウ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、DX 化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進する。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

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更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行う。

オ 在宅勤務（テレワーク）の推進

テレワーク等の場所にとらわれない柔軟な働き方を推進することにより、通勤時間の削減等を通じた育児や介護時間等の確保と、業務への集中環境の創出を同時に図る。

これにより、育児・介護期にある職員をはじめとする全職員が、個々の事情に応じた効率的な業務遂行を可能とし、組織全体での超過勤務の縮減及びワークライフバランスの向上を推進する。

【数値目標】

職員一人当たりの年間平均時間外勤務時間を令和7年度比で10%削減する。

(5) 休暇の取得の促進

【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、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施し、子育てのための休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

ア 年次休暇の取得の促進

各職場の実情に応じ、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行う。

イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日やこどもの学校行事等、家族との触れ合いのためなど、積極的な年次休暇等の取得の促進を図る。

ウ こどもの看護のための特別休暇の取得の促進

こどもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備する。

【数値目標】

年間の職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数を15日とする。

(6) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用における課題に向けた取組

【取組内容】

女性職員の活躍を推進するため、次に掲げる措置を実施する。

ア 女性職員を多様な職域に積極的に配置する。

イ 女性職員を外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）及び外部派遣研修（国、県、民間企業、他団体等）に積極的に派遣する。

ウ 女性職員活躍のための研修を実施する。

【数値目標】

- ① 一般行政職については、管理的地位にある職員（部長・課長級）に占める女性の割合を 22%以上にする。
- ② 一般行政職については、課長補佐級の割合を 34%以上にする。