

日向市特定事業主行動計画

令和5年4月1日

日向市長 日向市議会議長 日向市教育委員会

日向市消防長 日向市農業委員会 日向市選挙管理委員会

日向市代表監査委員 日向市公平委員会 日向東臼杵広域連合長

本市では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女活法」という。）に基づき、令和3年度から5年間の「日向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」を策定したところである。

また、国においては、急激な少子化に対応し、次代の子どもの健全な育成を支援するため、平成17年度に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」を施行しており、これにより、自治体では特定事業主行動計画を策定することが求められている。

女活法及び次世代法は、仕事と子育てを両立し、女性が社会で活躍することを目標としていることから、女活法に係る上記特定事業主行動計画に、子育て支援に係る取組を一本化し、「日向市特定事業主行動計画」として取りまとめた。

本計画は、次の任命権者が連名で策定、公表するものである。

日向市長 日向市議会議長 日向市教育委員会 日向市消防長 日向市農業委員会 日向市選挙管理委員会 日向市代表監査委員 日向市公平委員会 日向東臼杵広域連合長

1 計画期間

本計画の期間は令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間とする。

2 計画の推進体制と実施対象

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍と子育て支援を推進するため「日向市特定事業主行動計画策定推進委員会」を設置し、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こととする。

本計画の実施対象は、会計年度任用職員を含む全ての職員とする（適用されない制度を除く）。

3 数値目標と、目標を達成するための取組

「日向市特定事業主行動計画策定推進委員会」において、女性職員の職業生活における活躍と子育て支援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った。

その結果をもとに、次のとおり目標を設定し、達成に向けた取組を実施することとする。

1 職員の配置・育成・教育訓練（女性活躍推進）

<目標 ①>

令和7年度までに、係長以上の女性職員の割合を32%以上にする。

令和元(2019)年度	令和3(2021)年度	令和4(2022)年度	令和5(2023)年度	令和6(2024)年度	令和7(2025)年度 ※目標値
24.5%	26.0%	28.0%	30.0%	32.0%	32.0%

※消防本部・消防署を除く

<取組内容>

- (1) 女性の活躍推進に資する研修の参加を積極的に促す。
- (2) 女性職員にも多種多様な経験を積む機会を与えるため、計画的なジョブローテーションを行う。

<目標 ②>

セクシュアル・ハラスメント等の対策を強化する

<取組内容>

- (1) ハラスメントに係る研修を実施し、職場全体でハラスメントの防止に努める。
- (2) ハラスメントの指針等を作成するとともに窓口についても周知し、相談しやすい体制を整備する。

2 仕事と家庭の両立（子育て支援）

<目標 ①>

令和7年度までに、時間外勤務時間数（災害・選挙等の年次的なものを除く）を、前年度比3%ずつ削減する。

平成27(2015)年度から令和元(2019)年度までの平均	令和3(2021)年度	令和4(2022)年度	令和5(2023)年度	令和6(2024)年度	令和7(2025)年度
72,117時間	直近5か年平均比3%減	前年度比3%減	前年度比3%減	前年度比3%減	前年度比3%減

<取組内容>

- (1) 「時差出勤制度」などの新しい制度を取り入れ、働き方の改善に努める。
- (2) 所属長は、所属での業務分担の工夫や業務改善などのマネジメントを推進する。

<目標 ②>

令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の「配偶者出産休暇及び育児参加休暇（いわゆる「男の産休」）」の取得率を100%とし、平均取得日数を5日以上にする。

令和元(2019)年度 of 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率と平均取得日数		令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度	令和5 (2023)年度	令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度 ※目標値
配偶者出産休暇取得率	75.00%	100%	100%	100%	100%	100%
育児参加休暇取得率	33.33%	100%	100%	100%	100%	100%
平均取得日数	2.33日	5日以上	5日以上	5日以上	5日以上	5日以上

【参考 本市の「男の産休」特別休暇】

職員の妻の出産（男性職員の配偶者出産休暇）	職員の妻の産前産後の期間において、出産に係る子、又は小学校就学前までの子を養育するため、勤務しないことが相当と認められる場合（男性職員の育児参加のための休暇）
期間：2日以内 ※ 出産に係る入院等の日から産後2週間以内に付与 ※ 1日又は1時間単位で必要な日に付与（連続なし）	期間：5日以内 ※ 出産予定日の6週間（多胎妊娠にあつては14週間）前から産後8週間以内に付与 ※ 1日又は1時間単位で必要な日に付与（連続なし）

<取組内容>

- 特別休暇制度について、定期的に庁内電子掲示板に掲載するなど、周知を徹底する。
- 所属長は、男性職員が連続して休暇を取得できるよう、職場内での応援体制を作る。

3 採用（女性活躍）

<目標>

令和7年度までに、技術職（土木・建築）の受験者総数に占める女性の割合を30%以上にする。

消防職においては、受験者総数に占める女性の割合を10%以上にする。

令和2年度の受験者総数に占める女性の割合		令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度	令和5 (2023)年度	令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度 ※目標値
技術職	19.23%	30%	30%	30%	30%	30%
消防職	1.56%	2%	3%	5%	8%	10%

<取組内容>

- 職員募集の周知の際、先輩女性職員の様子を紹介するなど、女性も活躍できる職場であることを広報する。
- 積極的にインターンを受け入れる。