



出雲市 特定事業主行動計画

島根県出雲市



目次

1	はじめに.....	1
2	計画期間.....	1
3	推進体制.....	1
4	状況と分析.....	2
(1)	職員数と男女割合.....	3
①	採用者数の推移.....	3
②	職員数の推移.....	3
③	職員の男女割合.....	4
④	年代別職員数.....	4
(2)	職員の任用状況.....	5
①	役職別の女性職員の割合(人数).....	5
②	管理職に占める女性職員の推移.....	6
③	係長以上に占める女性職員の推移.....	6
④	定年退職者を除く退職者の全職員に占める割合(人数).....	7
(3)	仕事と家庭の両立にかかる状況.....	7
①	年次有給休暇の取得状況.....	7
②	時間外勤務の状況.....	8
③	男性の配偶者出産休暇の取得率.....	8
④	男性の育児参加休暇取得率.....	9
⑤	男性の育児休業取得率.....	9
5	具体的な取組.....	10
(1)	計画・制度の周知.....	10
①	計画を進める.....	10
②	計画や制度を知る.....	10
(2)	多様な働き方を支援.....	10
①	採用機会の平等の確保.....	10
②	管理職への登用.....	11
③	生活と仕事、両方の充実.....	11
④	育児との両立.....	12
⑤	介護との両立.....	12

⑥	女性の健康問題への取組.....	13
(3)	働きやすい職場環境づくり.....	13
①	コミュニケーションを図る ～ONE TEAM～	13
②	時間外勤務の縮減 ～明日やれることは、明日やればいい～	14
③	休暇を取得しやすい職場環境づくり ～しっかり働きしっかり休む～	15
(4)	ハラスメントのない職場環境づくり.....	16
①	ハラスメントを防止する	16
②	被害者の保護に重点をおいた相談体制.....	16
6	目標.....	17
7	計画の公表	17

出雲市特定事業主行動計画

令和2年(2020)3月策定

令和7年(2025)3月改定

令和8年(2026)3月改定

1 はじめに

本市では、仕事と子育てを両立しながら全ての職員が働きやすい職場としていくため、平成17年に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。)に基づく「特定事業主行動計画」を、また、女性が個性と能力を十分に発揮し活躍できる職場づくりに向け平成27年に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。)に基づく「特定事業主行動計画」を策定しました。令和2年3月には、2つの計画が期間最終年度を迎えたことから、計画を検証したうえで、これらの計画を継承し、一体的に推進する「出雲市特定事業主行動計画」を策定しました。この度、この計画が期間満了を迎えたことに加え、令和7年6月に女性活躍推進法が改正されたことから、行動計画を改定しました。子育てや介護など個人のライフステージに応じて、それぞれの意欲と能力を発揮し、「使命・やりがい・責任」に大きな誇りを持って、生き生きと働き続けられる職場とするため、職員全員が協力し合って、この計画を実現していくこととします。

なお、この計画は、次世代法及び女性活躍推進法に基づき、出雲市の各任命権者(特定事業主)が、連名で策定する特定事業主行動計画とします。

2 計画期間

本計画期間は令和8年4月から令和13年3月までの5年間とします。

※次世代法は令和17年3月31日まで、女性活躍推進法は令和18年3月31日までの時限法です。

※計画期間中に改正の必要が生じた場合には、計画の見直しを行います。

3 推進体制

この行動計画に基づき、全部局で効果的に取組を推進するため、各部局の人事担当者、子育て支援担当者、男女共同参画推進担当者及び職員の代表により組織する「出雲市特定事業主行動計画推進委員会」を通じて、取組の実施状況の確認や点検をしていきます。

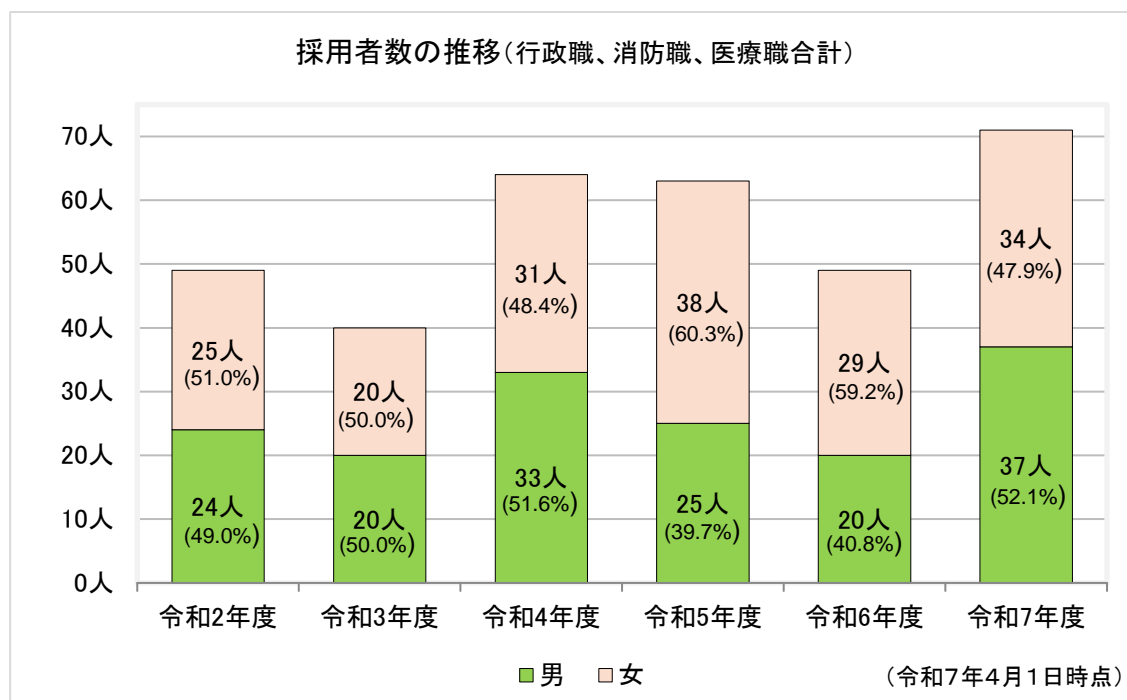
4 状況と分析

令和7年3月改定の行動計画においては、下記のとおり目標を定め、女性を含めた全ての職員が働きやすい職場にするための取組や子育て支援を実施してきました。

目 標 項 目	令和7年度 目標値	令和7年度 実績
管理職に占める女性割合	30%	27.2%
係長以上に占める女性割合	33%	29.3%
男性の育児参加休暇取得率	100%	52.9% (令和6年度実績)
男性の育児休業取得率	85% (1週間以上取得)	61.8% (令和6年度実績)
一月当たり 平均時間外勤務時間	7.5時間	11.0時間 (令和6年度実績)
1人当たり年次有給休暇 取得日数	12日	13.7日 (令和6年実績)

(1) 職員数と男女割合

① 採用者数の推移



採用は男女を問わず、個人の能力等により公平に採用することが前提であるため、年度によって男女比が異なります。

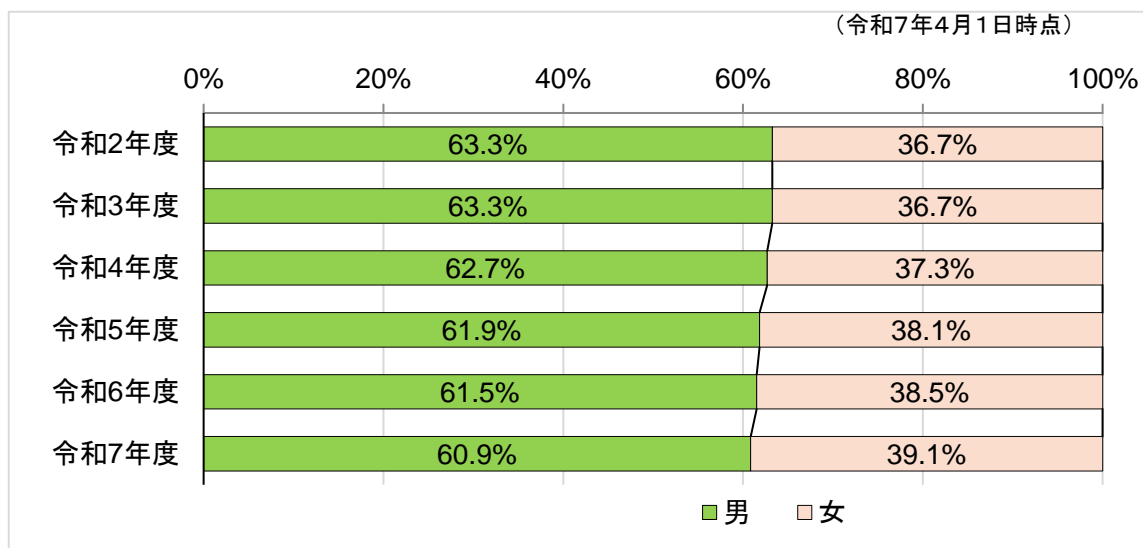
② 職員数の推移

(令和7年4月1日時点、単位 人)

職種 年度	行政職			消防職			医療職			合計			男女比	
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
令和2年度	726	433	1,159	206	4	210	46	131	177	978	568	1,546	63.3%	36.7%
令和3年度	725	439	1,164	207	3	210	46	126	172	978	568	1,546	63.3%	36.7%
令和4年度	700	441	1,141	214	2	216	49	130	179	963	573	1,536	62.7%	37.3%
令和5年度	693	452	1,145	212	4	216	50	133	183	955	589	1,544	61.9%	38.1%
令和6年度	690	456	1,146	215	4	219	49	137	186	954	597	1,551	61.5%	38.5%
令和7年度	684	461	1,145	216	4	220	50	146	196	950	611	1,561	60.9%	39.1%

計画当初から比較すると、女性職員は全体で 43 人増加（増加率 7.6%）しており、職員全体に占める割合は 2.4 ポイント増加しています。

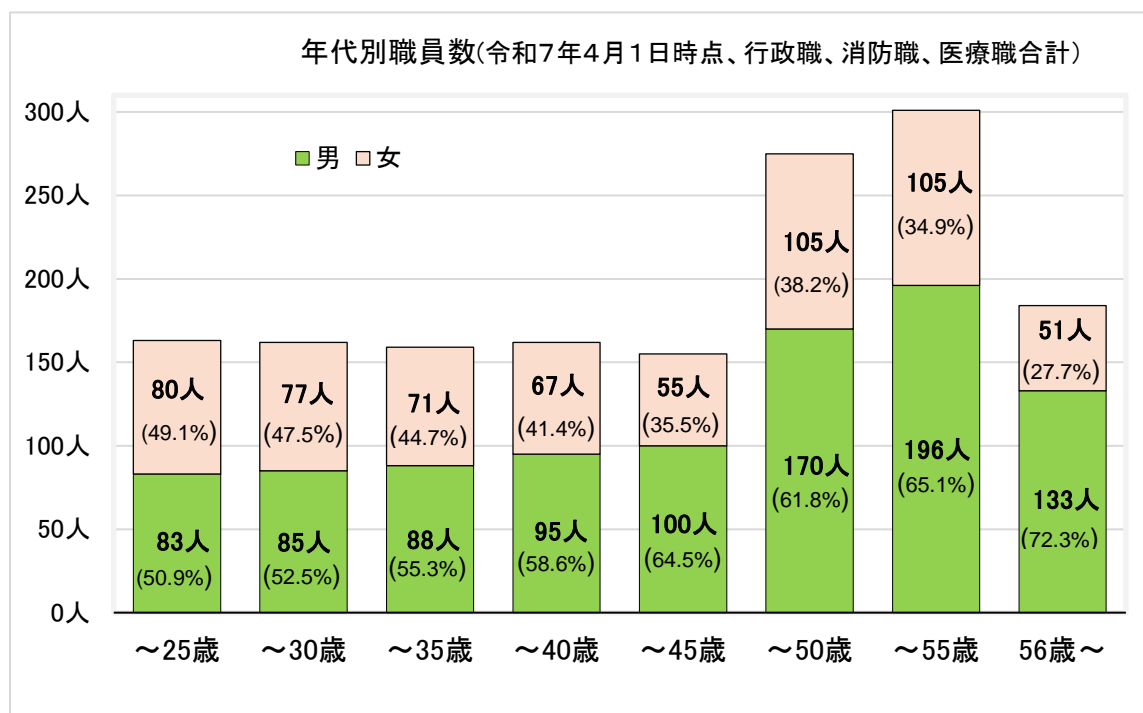
③ 職員の男女割合



(行政職、消防職、医療職の合計)

男性職員が多い傾向は変わりませんが、女性職員の割合が徐々に増加しています。

④ 年代別職員数



職員全体を年代別で見ると40代後半から50代半ばの職員が約3割近くを占めています。女性職員の割合は、採用から30代前半まではほぼ半数ですが、40代から割合が少なくなる傾向です。

(2) 職員の任用状況

① 役職別の女性職員の割合（人数）

令和2年4月1日時点

	行政職		消防職		医療職		合計	
部長級	2人	12.5%					2人	8.7%
次長級	2人	9.5%			1人	33.3%	3人	3.2%
課長級	21人	29.2%			6人	46.2%	27人	21.2%
主査級	6人	15.0%					6人	8.7%
課長補佐級	21人	21.7%			8人	72.7%	29人	15.0%
管理職計	52人	21.1%			15人	53.6%	67人	21.8%
係長級	61人	35.7%			14人	93.3%	75人	30.8%
係長以上計	113人	27.1%			29人	67.4%	142人	26.7%
主任級	165人	39.7%	1人	2.5%	58人	74.4%	224人	41.9%
主事級	155人	47.6%	3人	3.0%	44人	78.6%	202人	42.0%
合計	433人	37.4%	4人	1.9%	131人	74.0%	568人	36.7%

令和7年4月1日時点

	行政職		消防職		医療職		合計	
部長級	1人	6.2%					1人	5.6%
次長級	5人	21.7%			1人	25.0%	6人	20.7%
課長級	23人	32.4%			11人	68.7%	34人	35.8%
主査級	5人	15.2%					5人	11.6%
課長補佐級	30人	29.1%			9人	81.8%	39人	30.5%
管理職計	64人	26.0%			21人	65.6%	85人	27.2%
係長級	68人	33.5%	1人	2.5%	15人	75.0%	84人	31.9%
係長以上計	132人	29.4%	1人	1.3%	36人	69.2%	169人	29.3%
主幹級	82人	46.3%					82人	44.1%
主任級	42人	42.0%	2人	5.0%	32人	69.6%	76人	40.9%
副主任級	62人	47.0%			20人	74.1%	82人	39.0%
主事級	134人	50.4%	1人	2.1%	57人	83.8%	192人	50.4%
再任用(フル)	4人	33.3%			1人	100%	5人	38.5%
任期付(フル)	5人	55.6%					5人	55.6%
合計	461人	40.3%	4人	1.8%	146人	74.5%	611人	39.1%

② 管理職に占める女性職員の推移

年 度	行 政 職		消 防 職		医 療 職		合 計	
令和2年度	52 人	21.4%	0 人		15 人	45.5%	67 人	21.8%
令和3年度	53 人	20.8%	0 人		15 人	55.6%	68 人	21.6%
令和4年度	53 人	21.1%	0 人		17 人	56.7%	70 人	22.2%
令和5年度	57 人	22.6%	0 人		19 人	59.4%	76 人	23.8%
令和6年度	59 人	23.5%	0 人		18 人	60.0%	77 人	24.4%
令和7年度	64 人	26.0%	0 人		21 人	65.6%	85 人	27.2%

管理職に占める女性職員の割合は直近6年で5.4ポイント増加しましたが、計画目標である30%は達成できませんでした。一定の成果はあったものの、目標達成には、より一層の取組が必要ということがわかりました。

③ 係長以上に占める女性職員の推移

年 度	行 政 職		消 防 職		医 療 職		合 計	
令和2年度	113 人	27.1%	0 人		29 人	67.4%	142 人	26.7%
令和3年度	118 人	26.6%	0 人		29 人	69.0%	147 人	26.4%
令和4年度	120 人	27.1%	0 人		34 人	69.4%	154 人	27.3%
令和5年度	123 人	27.2%	0 人		35 人	66.0%	158 人	27.3%
令和6年度	126 人	28.1%	1 人	1.3%	33 人	66.0%	160 人	27.9%
令和7年度	132 人	29.4%	1 人	1.3%	36 人	69.2%	169 人	29.3%

係長以上に占める女性職員の割合は直近6年で2.6ポイント増加しました。管理職に占める女性職員の割合と同様に増加していますが、計画目標33%は未達成でした。

④ 定年退職者を除く退職者の全職員に占める割合（人数）

年 度	男 性		女 性		合 計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
令和2年度	9人	0.9%	13人	2.3%	22人	1.4%
令和3年度	12人	1.2%	15人	2.6%	27人	1.7%
令和4年度	11人	1.1%	23人	4.0%	34人	2.2%
令和5年度	12人	1.2%	16人	2.8%	28人	1.8%
令和6年度	20人	2.0%	20人	3.5%	40人	2.6%
平均	12.8人	1.3%	17.4人	3.0%	30.2人	2.0%

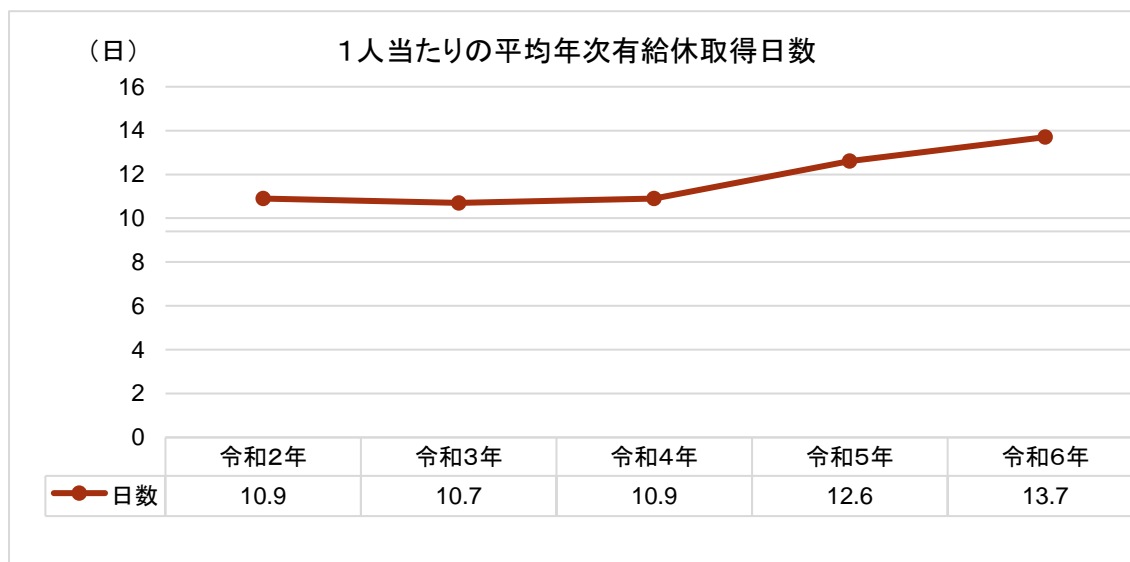
※男女ごとの割合は、それぞれの職員に占める割合

在職職員に対する早期退職者の割合は女性がわずかに多くなっています。

※定年延長制度による定年前退職者は含めていません。

(3) 仕事と家庭の両立にかかる状況

① 年次有給休暇の取得状況

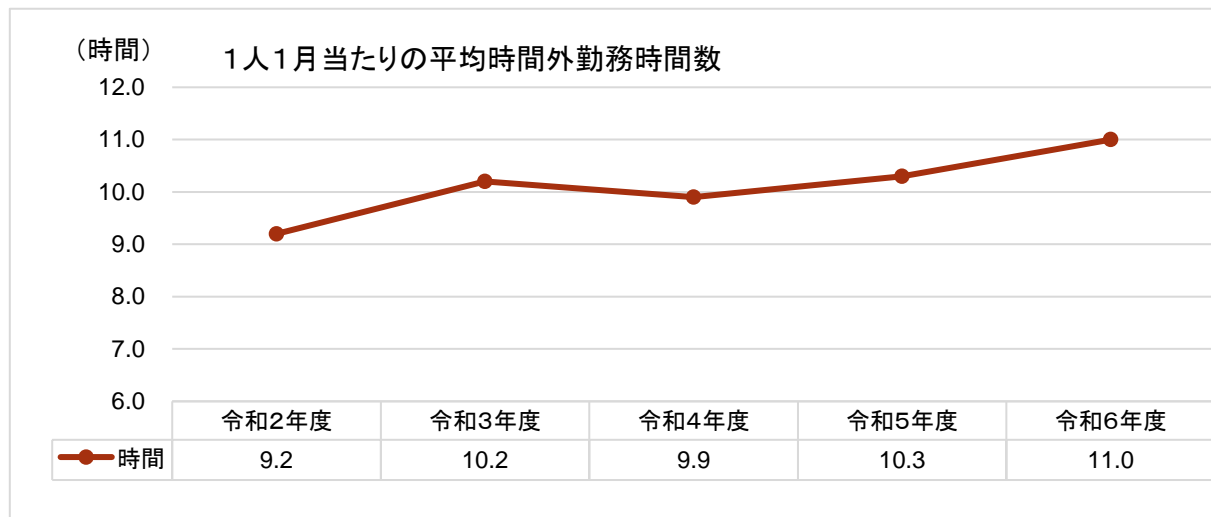


年次有給休暇の取得日数は取組の成果もあり、増加傾向です。令和5年から取得目標日数の12日を達成しています。

参考：全国市町村自治体平均取得日数 14.0日

（総務省：令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査から）

② 時間外勤務の状況



時間外勤務時間の目標は 7.5 時間でしたが、年々増加しており、引き続き効果的な対策が必要です。

③ 男性の配偶者出産休暇の取得率

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
配偶者が出産した者で休暇を取得する権利がある者(a)	34 人	36 人	35 人	32 人	34 人
うち休暇を取得した者(b)	32 人	32 人	30 人	29 人	30 人
休暇取得した者の平均取得日数	2.4 日	2.3 日	2.2 日	2.2 日	2.6 日
取得率(b/a)	94.1%	88.9%	85.7%	90.6%	88.2%

男性の配偶者出産休暇を取得した者の平均取得日数は、高い取得率でほぼ横ばいとなっていますが、目標取得率 100%は達成できていません。

※配偶者の出産の際（入退院時含む）に 3 日以内で取得が可能です。

④ 男性の育児参加休暇取得率

	令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度
配偶者が出産した者で休暇を 取得する権利がある者(a)	34 人	36 人	35 人	32 人	34 人
うち休暇を取得した者(b)	18 人	16 人	24 人	23 人	18 人
休暇取得した者の平均取得日数	3 日	3.9 日	3.6 日	4.1 日	4.4 日
取得率(b/a)	55.9%	44.0%	68.6%	71.9%	52.9%

配偶者出産休暇よりも取得率が低く、計画目標 100%は未達成でした。この休暇制度の周知とともに、休暇を取得しやすい職場環境が求められています。

※出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合14週間）前の日から子が1歳に達する日までの期間内に5日以内で取得が可能です。



⑤ 男性の育児休業取得率

	令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度
配偶者が出産した者で休業を 取得する権利がある者(a)	34 人	36 人	35 人	32 人	34 人
うち休業を取得した者(b)	4 人	4 人	12 人	23 人	21 人
休暇取得した者の(平均)取得日数	40.5 日	45 日	40.1 日	51.5 日	58.3 日
取得率(b/a)	11.8%	11.1%	34.3%	71.9%	61.8%

女性の育児休業取得率は毎年度 100%であるのに対し、男性の育児休業取得率は依然少ない状況でしたが、令和 4 年 8 月に市長及び幹部職員によるイクボス宣言があり、その翌年から徐々に取得率が伸びています。男性の育児休業の取得は、共働き・共育ての定着につながると思われることから、今後も重点的な取組が必要です。

5 具体的な取組

全ての職員の相互理解のもと、それぞれの職員に応じたワークライフバランスを実現できる働きやすい職場、また健康で働き続けられる職場にするため、適正な人員配置に努めるとともに、次のとおり具体的な取組を実施していきます。

(1) 計画・制度の周知

全ての職員がお互いの立場を理解し、協力しあえる職場づくり

① 計画を進める

- この計画を、管理職研修等で周知し、所属長や管理職がリーダーシップを持って推進していきます。



② 計画や制度を知る

- 計画や制度について情報提供します。
妊娠・出産などの機会ごとに利用できる制度について、「出雲市職員子育て応援ハンドブック」を活用し、情報提供します。
- 全職員へ研修や新着情報などで、定期的に計画や制度を周知し、協力しあえる体制づくりをしていきます。

(2) 多様な働き方を支援

仕事もプライベートも充実したものに！

① 採用機会の平等の確保

- 採用を希望する学生等を対象に、男女ともに働きやすい職場環境づくりに取り組んでいることを周知し、今後も引き続き、公正平等な職員採用を実施します。また、採用説明会、採用案内パンフレット等で女性職員の活躍を積極的に取り上げていきます。



② 管理職への登用

○能力に応じた公正な評価による管理職への登用を行います。

男女を問わず適正な人材を管理職へ登用します。ただし、女性がそれぞれのライフステージにおいて就業を継続し、時間制約のある時期も能力発揮が可能となり、その後のキャリア形成にも前向きになれる指標として、管理職等に占める女性割合の目標を定めます。

○キャリア形成の支援

女性職員が、自分の「将来のキャリア」を思い描けるような研修を行い、また、管理職になることへの不安の解消できるように支援をしていきます。

目標	令和2年度 実績	令和7年度 実績	目標年度 令和12年度
管理職に 占める女性割合	21.8%	27.2%	30%
係長以上に 占める女性割合	26.7%	29.3%	33%

※管理職・係長以上に占める女性割合は、全職員に占める女性職員の割合に応じたものになることをめざします。

(令和7年4月1日 全職員のうち女性職員の割合 39.1%)

③ 生活と仕事、両方の充実

○柔軟で多様な働き方への支援

- ・フレックスタイム制、早出・遅出勤務、テレワーク勤務の導入(令和6年10月～)により、多様な働き方を支援します。
- ・「修学部分休業」、「高齢者部分休業」、「自己啓発等休業」、「配偶者同行休業」の導入(令和5年4月～)により、安心して働き続けることができる職場環境を整備します。
- ・週休日(土曜日、日曜日)に時間外勤務をしたときは、必ず事前に振替日を指定することとし、原則である同一週内での代休取得を促進します。

○適正な人員配置

職場ごとの時間外勤務状況や業務量を把握し、適正な人員配置に努めます。

○病気の治療等と仕事の両立

- ・病気等で治療が必要な場合には、必要な治療等ができるよう配慮するなど、仕事を継続できる環境を整えます。
- ・職員が不妊治療を受ける際の特別休暇「出生サポート休暇」(1年のうち5日以内、体外受精や顕微授精を行う場合は更に5日を加えた10日以内)の導入(令和4年1月～)により、治療をサポートします。

④ 育児との両立

○妊娠中、出産前後の職員への支援

- ・所属長は職員から提出された「育児に関する休暇取得シート」により、今後の休暇取得や職場内でのサポート体制について話し合いを行います。
- ・女性職員へは、母性保護及び母性健康管理のための制度や、出産育児に関する給付制度などを周知します。
- ・所属長は、妊娠中の職員の健康や安全を十分に配慮し、必要に応じて業務を見直し協力体制をつくります。



○父になる職員への支援

- ・子どもの出生時などに必要な手続きや休暇制度について周知します。また、育児参加休暇や育児休業など、男性職員が子育てにかかる制度を取得できるよう、所属長や人事課から声をかけるとともに、所属長は子育てしやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

○子育て応援ハンドブック等の活用

- ・子育てをする職員が、安心して、また楽しんで子育てができるよう、「子育て応援ハンドブック」を紹介し、子育て支援制度や手続きなどを周知するとともに利用を促します。

目標	令和2年度 実績	令和6年度 実績	目標年度 令和12年度
男性の配偶者 出産休暇取得率	94.1%	88.2%	100%
男性の育児参加 休暇取得率	55.9%	52.9%	100%
女性の育児休業 取得率	100%	100%	100%
男性の育児休業 取得率	11.8%	61.8%	85% (2週間以上)

※子どもが生まれた時から、全ての男性職員が子育てに積極的に関わることができるよう休暇取得を支援します。

※男性の育児休業の取得にあたっては、1か月以上の取得ができるよう支援します。

⑤ 介護との両立

○家族等の介護が必要な職員への支援

- ・いざという時のために知っておきたい制度や手続きなどについて、市の介護保険パンフレットや障がい者(児)福祉制度に関する資料を部門フォルダへ掲載して周知します。
- ・職員が介護のために離職することがないように、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度に関する周知の強化として次のことに取り組みます。



- ❖職員が家族の介護に直面した旨を申し出た場合に、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認をします。
- ❖職員へ両立支援制度等に関する早期の情報提供を行います。
- ❖研修等開催、支援窓口の設置等、職場環境の整備をします。

⑥ 女性の健康課題への取組

○職場内の意識醸成

- ・女性の直面する健康課題について理解を深めるため、まずは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めざします。

○健康課題を抱える女性職員への支援

- ・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。

なお、健康上の課題については男女問わず全ての人が抱える可能性があるため職員全体を対象とし、プライバシーに配慮しながら取り組むこととします。

(3) 働きやすい職場環境づくり

心身ともに健康で働き続けるために

① コミュニケーションを図る ～ONE TEAM～

○職場をまとめる

- ・管理職は、一人ひとりに声をかけ、業務内容やその量、スケジュール、健康状態などの把握に努め、必要な支援をします。また、所属内の目標や方針を明確にし、課題解決や業務改善につなげます。
- ・市長によるイクボス宣言(令和4年8月)を契機に、全ての所属長がイクボス宣言を行い、ワークライフバランスのとれた働きやすい職場環境づくりをめざします。

○課内、係内で連携して業務をすすめる

- ・職員同士でお互いに声をかけ合い、業務やスケジュールを共有し、忙しいときこそ、みんなで一緒に協力し合って業務をすすめることができる雰囲気づくりに努めます。



② 時間外勤務の縮減

～明日やれることは、明日やればいい～

○個人の取組

- ・ノー残業デー、ファミリーデーの取組を継続します。
- ・働き方や業務改善につながる研修等へ積極的に参加します。
- ・時間内に仕事が終わるようスケジュール管理に努めます。
- ・時間外勤務をしなければならない時は、管理職に業務内容を報告相談したうえで、命令を受けてから行うようにします。



○管理職の取組

- ・業務状況やスケジュールを把握し、職場内の業務の平準化に努めます。
- ・職員が定時退庁しやすい環境づくりを行います。
- ・月 45 時間を超えて時間外勤務を命じる際は、所属長は該当職員と面談を行い、職員の業務内容、業務量、健康状態を直接確認します。さらに、基準時間(月 45 時間、年 150 時間、年 300 時間、年 360 時間)を超えて時間外勤務を命じる場合には、人事担当課と協議を行うことで人事管理部門において情報共有を図ります。

○職場の取組

- ・グループウェア等を活用し、職場内においてスケジュール共有や業務の共有に努め、連携しあうことを推進します。
- ・他の職員・所属への依頼などは、依頼する側は締切までに十分な作業期間を設ける、依頼された側は締切を守るといった、双方の働き方に配慮するよう努めます。

○人事課の取組

- ・職員ごとの時間外勤務時間を把握し、職員の健康保持のため健康診断や相談を行います。また、必要に応じて、所属長にヒアリングを実施するなど対策を講じます。
- ・職員の働き方の改善や、業務改善につながる研修への参加機会を設けます。

目標	令和2年度 実績	令和6年度 実績	目標年度 令和12年度
1人1月当たり 平均時間外勤務時間	9.2時間	11.0時間	7.5時間

※できる限り時間外勤務が減ることをめざします。

③ 休暇を取得しやすい職場環境づくり ～しっかり働きしっかり休む～

○計画的な休暇取得の促進

- ・年次有給休暇や夏季休暇など休暇を取得する際には、連続した休暇の取得を促進します。
- ・シフト制の職場については、勤務表作成の際にあらかじめ年次有給休暇取得を考慮して計画することを促進します。



○計画的に業務を進めるために

- ・効率的な業務の遂行やマネジメントができるようになるための研修に積極的に参加できる取組を実施します。



○年5日以上 of 年次有給休暇取得の推進

働き方改革のひとつとして、労働基準法において年次有給休暇の年5日以上取得が義務化となりました。気兼ねなどによる休暇取得へのためらいを解消し、休暇を取得することで心身のリフレッシュを図ることが目的です。病院職場や企業職場以外は義務化の対象ではありませんが、この取組を全職員対象として推進します。

目標	令和2年実績	令和6年実績	目標年度 令和12年度
1人当たり 年次有給休暇取得日数	10.9日	13.7日	14.0日

※誰もが休みたいときに休むことができるようになることをめざします。

(4) ハラスメントのない職場環境づくり

誰もが笑顔で働くことができる職場にするために

① ハラスメントを防止する

○研修の実施

職場にある様々なハラスメントについて、職員の全てが正しく理解できるよう、管理職研修や人権・同和問題研修などの機会を活用し、繰り返し研修を実施します。

○啓発

機会があるごとにハラスメントの防止について啓発していきます。



② 被害者の保護に重点をおいた相談体制

○相談体制と対応

本市の「職場におけるハラスメント防止指針」及び「職場におけるカスタマーハラスメント対応マニュアル」に基づき、様々なハラスメント相談に対応できる体制を整備します。

また、被害者だけでなく、相談を受けた上司や同僚も安心して対応できるよう、組織的に対応することとします。

○不利益のない取扱い

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。

6 目標

目標達成のため、下記項目について目標値を設定し、取組を進めていくこととします。

項目	令和2年度 実績	令和7年度 目標値	令和7年度 実績	令和12年度 目標値
管理職に占める 女性割合	21.8%	30%	27.2%	30%
係長以上に占める 女性割合	26.7%	33%	29.3%	33%
男性の 配偶者出産休暇 取得率	94.1%	100%	88.2% (R6年度実績)	100%
男性の 育児参加休暇取得率	55.9%	100%	52.9% (R6年度実績)	100%
女性の 育児休業取得率	100%	100%	100% (R6年度実績)	100%
男性の 育児休業取得率	11.8%	85.0% (1週間以上の取得)	61.8% (R6年度実績)	85.0% (2週間以上の取得)
一月当たり 平均時間外勤務時間	9.2時間	7.5時間	11.0時間 (R6年度実績)	7.5時間
1人当たり 年次有給休暇 取得日数	10.9日	12日	13.7日 (R6年実績)	14日

7 計画の公表

次世代育成支援対策推進法第19条並びに女性活躍推進法第19条及び第21条の規定に基づき、本計画及び実施の状況等を出雲市ホームページで公表します。



出雲市特定事業主

出雲市・出雲市議会・出雲市教育委員会・出雲市消防本部・
出雲市上下水道局・出雲市立総合医療センター・
出雲市監査委員・出雲市選挙管理委員会・出雲市農業委員会・
出雲市公平委員会・出雲市固定資産評価審査委員会