出雲市
特定事業主行動計画

令和2年(2020)3月

令和7年(2025)3月一部改訂

島根県出雲市

目次

1　はじめに……1
2　計画の期間延長について……2
3　推進体制……2
4　状況と分析……3
(1)　職員数と男女割合……4
①　採用者数の推移……4
②　職員数の推移……4
③　職員の男女割合……5
④　年代別職員数……5
(2)　職員の任用状況……6
①　役職別の女性職員の割合（人数）……6
②　管理職に占める女性職員の推移……7
③　係長以上に占める女性職員の推移……7
④　定年退職者を除く退職者の全職員に占める割合（人数）……8
(3)　仕事と家庭の両立にかかる状況……8
①　年次有給休暇の取得状況……8
②　時間外勤務の状況……9
③　男性の配偶者出産休暇の取得率……9
④　男性の育児参加休暇取得率……10
⑤　男性の育児休業取得率……10
5　具体的な取組……11
(1)　計画・制度の周知……11
①　計画を進める……11
②　計画や制度を知る……11
(2)　多様な働き方を支援……11
①　採用機会の平等の確保……11
②　管理職への登用……12
③　生活と仕事、両方の充実……12
④　育児との両立……13
⑤　介護との両立……14

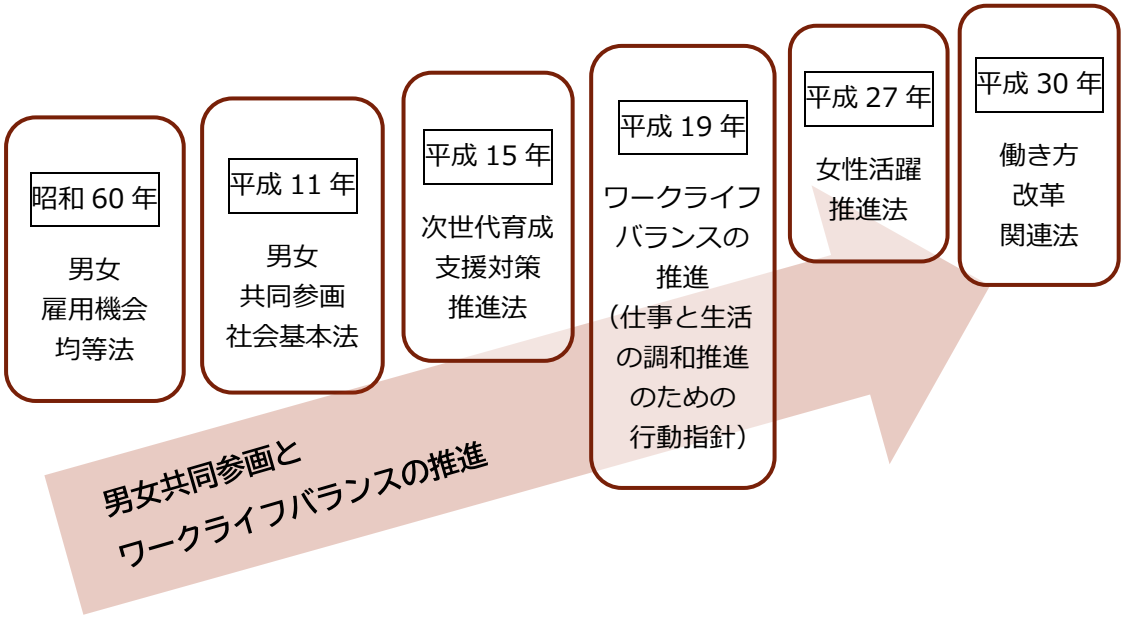
(3)　働きやすい職場環境づくり 14
①　コミュニケーションを図る　～ONE TEAM～ 14
②　時間外勤務の縮減　～明日やれることは、明日やればいい～ 15
③　休暇を取得しやすい職場環境づくり　～しっかり働きしっかり休む～ 16
(4)　ハラスメントのない職場環境づくり 17
①　ハラスメントを防止する 17
②　被害者の保護に重点をおいた相談体制 17
6　目標 18
7　計画の公表 19

1　はじめに

昭和 60 年に男女雇用機会均等法が成立して以降、女性活躍の支援やワークライフバランスの推進については、その時代背景などに応じて、法の制定や改正が実施されてきました。平成 30 年には、働き方改革関連法が成立し、日本の従来からある企業文化、ライフスタイル、働くことに対する考え方そのものに手を付けていく改革が求められるようになりました。その目指すところは、多様な働き方が可能な中で、働く人一人ひとりがより良い将来の展望をもち、自分の未来を自ら創っていくことができる社会を創ることとされています。

出雲市でも、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て、平成 27 年に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定しました。今回、これら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、この二つの計画を継承し一体的に推進する次期計画を策定しました。職員の誰もが、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を創っていくための取組について、この計画で定めます。そして、職員が協力し合って、この計画を実現していくこととします。

なお、この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条に基づく出雲市特定事業主行動計画（第 4 期計画）及び女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号））第 19 条の規定に基づく出雲市特定事業主行動計画（第 2 期計画）を一体のものとして、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　計画の期間延長について

本計画期間は令和２年４月から令和７年３月までの５年間としていますが、令和７年３月31日に終期を迎える次世代育成支援対策推進法が、10年延長（令和17年３月31日まで）されたことに伴い、本計画期間も延長することとします。

なお、女性活躍推進法の終期が令和８年３月31日までのため、本計画の延長期間を令和８年３月31日までの１年間とし、令和７年度中に次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の改正内容を総合的に勘案し、次期計画を策定することとします。

3　推進体制

この計画に基づき、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。

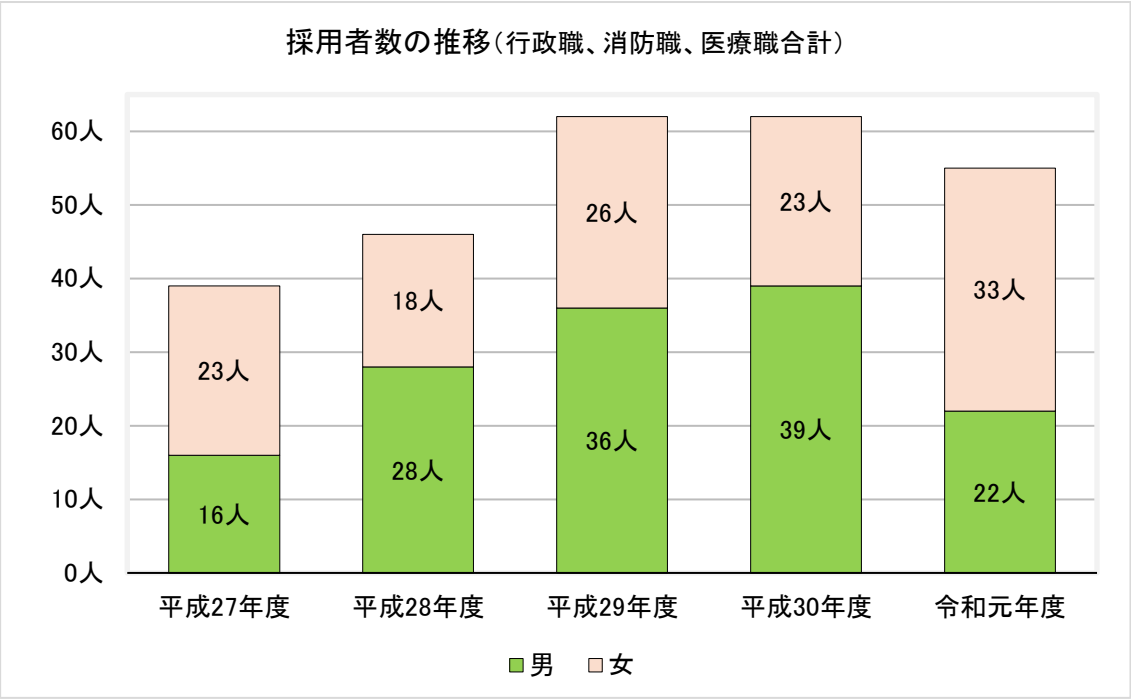
4　状況と分析

これまでの特定事業主行動計画では、策定時の実績を踏まえて、次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。これらの取組の結果を分析したうえで、更なる取組や目標値を定め、推進します。

目　標　項　目	平成27年度 実績	令和元年度 目標値
管理職に占める女性割合	14.2 %	20 %
係長以上に占める女性割合	21.2 %	35 %
男性の育児参加休暇取得率	31.8 %	40 %
男性の育児休業取得率	0.0 %	10 %
平均時間外勤務時間	9.3時間	7.5時間
1人当たり年次有給休暇取得日数	10.2 日	12 日

(1) 職員数と男女割合

① 採用者数の推移



（平成 31 年 4 月時点）

図 1

毎年の採用者は、退職者数に応じた人数となっています。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が、直近５年で平均すると約半数ずつ（男性 141 人 53.4%、女性 123 人 46.6%）となっています。

② 職員数の推移

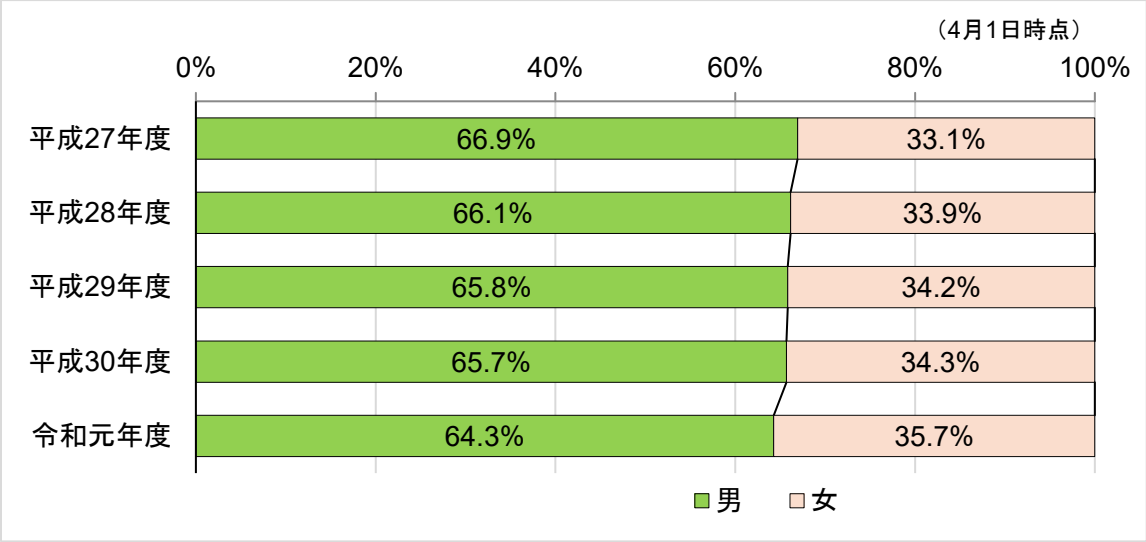
（4 月 1 日時点、単位　人）

	行　政　職			消 防 職			医 療 職			全　体			男女比	
年　度	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
平成 27 年度	773	391	1,164	205	4	209	44	110	154	1,022	505	1,527	66.9%	33.1%
平成 28 年度	763	398	1,161	206	4	210	41	115	156	1,010	517	1,527	66.1%	33.9%
平成 29 年度	756	403	1,159	205	4	209	39	112	151	1,000	519	1,519	65.8%	34.2%
平成 30 年度	753	408	1,161	209	3	212	40	112	152	1,002	523	1,525	65.7%	34.3%
令和元年度	730	421	1,151	208	4	212	43	120	163	981	545	1,526	64.3%	35.7%

表 1

女性職員は全体で 40 人増加（増加率 7.9%）しており、職員全体に占める割合は 2.6 ポイント増加しています。採用者は近年男女比がほぼ同率であることから、女性職員の割合は徐々に増加すると考えられます。

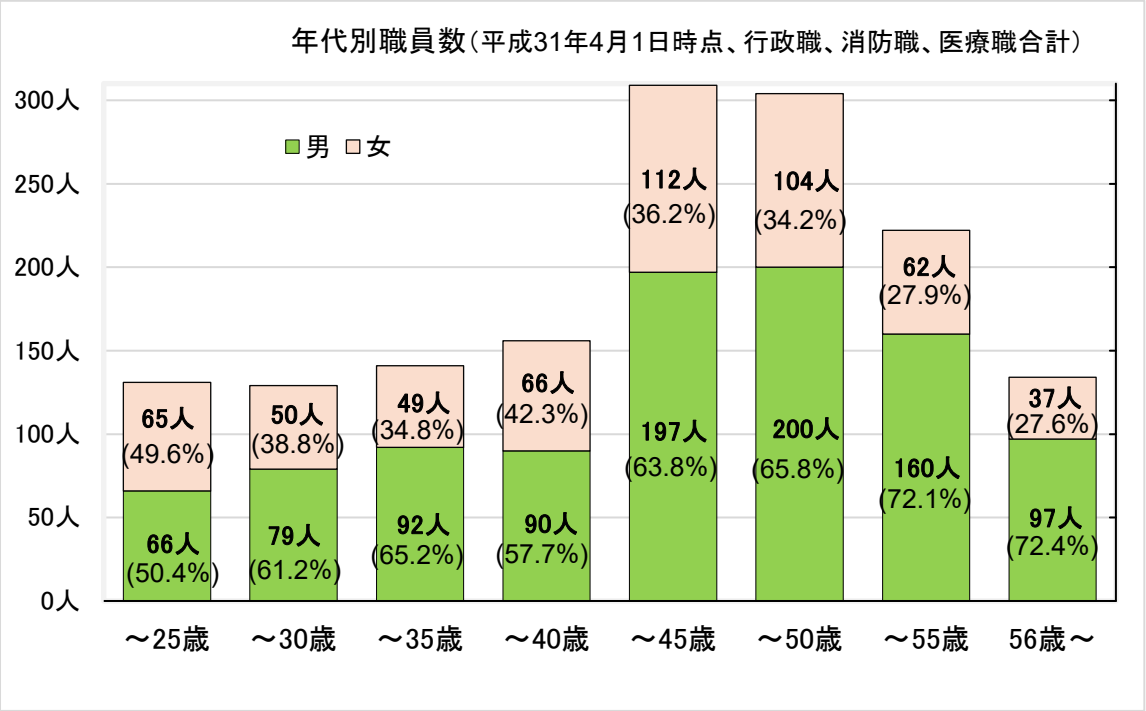
③ 職員の男女割合



（行政職、消防職、医療職の合計）　図 2

女性職員の割合は 2.6 ポイント増となっています。今後数年で大きな変化はないと考えられますが、近年の採用者は男女比に均衡がとれていることから、徐々に同率になっていくと考えられます。

④ 年代別職員数



（かっこ内はそれぞれの年代の男女比）　図 3

女性職員は、採用から 30 代までは実務経験者の採用もあり、その割合が徐々に増えています。職員全体を年代別で見ると 40 代の職員が特に多くいます。また、50 代以上では、女性職員は男性職員の半数以下となっています。

(2) 職員の任用状況

① 役職別の女性職員の割合（人数）

平成27年4月1日時点

	行　政　職		消 防 職		医　療　職		合 計	
部長級	2 人	9.1%					2 人	8.7%
次長級					1 人	25.0%	1 人	3.2%
課長級	16 人	23.5%			2 人	20.0%	18 人	21.2%
主査級	4 人	10.3%					4 人	8.7%
課長補佐級	12 人	10.6%			9 人	75.0%	21 人	15.0%
管理職計	34 人	12.7%			12 人	44.4%	46 人	14.2%
係長級	62 人	32.5%			12 人	92.3%	74 人	30.8%
係長以上計	96 人	21.0%			24 人	60.0%	120 人	21.2%
主任級	162 人	37.7%			68 人	78.2%	230 人	43.5%
主事級	133 人	48.0%	4 人	3.1%	18 人	66.7%	155 人	35.8%
合 計	391 人	33.6%	4 人	1.9%	110 人	71.4%	505 人	33.1%

表 2

平成31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	11.8%
次長級	1 人	4.4%			1 人	25.0%	2 人	6.9%
課長級	19 人	27.5%			6 人	54.6%	25 人	28.4%
主査級	6 人	15.4%					6 人	12.8%
課長補佐級	21 人	22.1%			10 人	76.9%	31 人	25.2%
管理職計	49 人	20.3%			17 人	58.6%	66 人	21.7%
係長級	60 人	33.2%			11 人	91.7%	71 人	30.7%
係長以上計	109 人	25.8%			28 人	68.3%	147 人	25.6%
主任級	169 人	39.9%	1 人	2.9%	61 人	75.3%	231 人	42.9%
主事級	143 人	47.0%	3 人	2.8%	31 人	75.6%	177 人	39.2%
合 計	421 人	36.6%	4 人	1.9%	120 人	73.6%	545 人	35.7%

表 3

役職別の女性職員の割合は、管理職は 7.5 ポイント増加、係長級以上は 4.4 ポイント増加しています。

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	
平成 27 年度	34 人	12.7%	0 人		12 人	44.4%	46 人	14.2%
平成 28 年度	37 人	14.5%	0 人		13 人	48.2%	50 人	15.9%
平成 29 年度	39 人	15.4%	0 人		12 人	48.0%	51 人	16.5%
平成 30 年度	41 人	16.0%	0 人		13 人	54.2%	54 人	17.3%
令和元年度	49 人	20.3%	0 人		17 人	58.6%	66 人	21.7%

表 4

管理職に占める女性職員の割合は直近５年で 7.5 ポイント増加し、令和元年度は 21.7%で、計画目標 20%を達成しました。管理職以上に任用されると考えられる一定の年齢以上の女性職員の割合が徐々に増えていることも、目標を達成した要因のひとつと考えられます。

③ 係長以上に占める女性職員の推移

年　度	行　政　職		消 防		医　療　職		合　計	
平成 27 年度	96 人	21.0%	0 人		24 人	60.0%	120 人	21.2%
平成 28 年度	101 人	22.4%	0 人		25 人	62.5%	126 人	22.5%
平成 29 年度	102 人	23.2%	0 人		24 人	64.9%	126 人	23.1%
平成 30 年度	104 人	23.8%	0 人		25 人	69.4%	129 人	23.8%
令和元年度	109 人	25.8%	0 人		28 人	68.3%	137 人	25.6%

表 5

係長以上に占める女性職員の割合は直近５年で 4.4 ポイント増加し、令和元年度は 25.6%でした。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。ただし、計画目標 35%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）

	男　性		女　性		合　計	
年　度	人数	割合	人数	割合	人数	割合
平成 27 年度	12 人	1.2%	10 人	2.0%	22 人	1.4%
平成 28 年度	17 人	1.7%	15 人	2.9%	32 人	2.1%
平成 29 年度	13 人	1.3%	14 人	2.7%	27 人	1.8%
平成 30 年度	8 人	0.8%	9 人	1.7%	17 人	1.1%
令和元年度	13 人	1.3%	11 人	2.0%	24 人	1.6%
平均	12.6 人	1.3%	11.8 人	2.3%	24.4 人	1.6%

※男女ごとの割合は、それぞれの職員に占める割合　表 6

早期退職の理由は個人それぞれにあると考えられますが、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。

(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

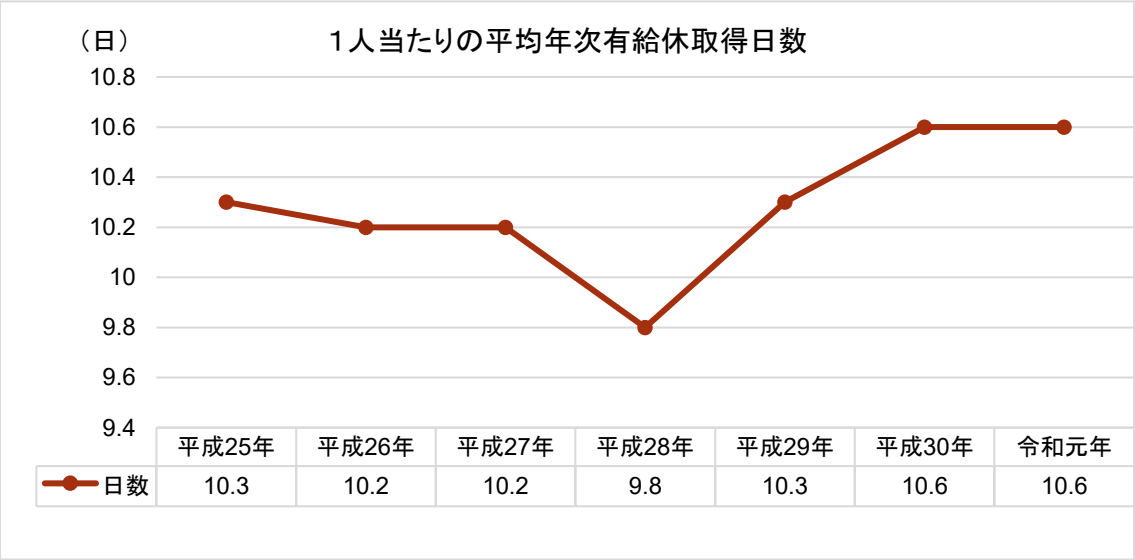


図 4

全国市町村平均は 11.0 日（平成 30 年総務省調査）。年次有給休暇の取得日数は平成 28 年からわずかに増えつつあります。しかし、取得日数は全国平均よりも少なく、目標の 12 日は未達成でした。

② 時間外勤務の状況

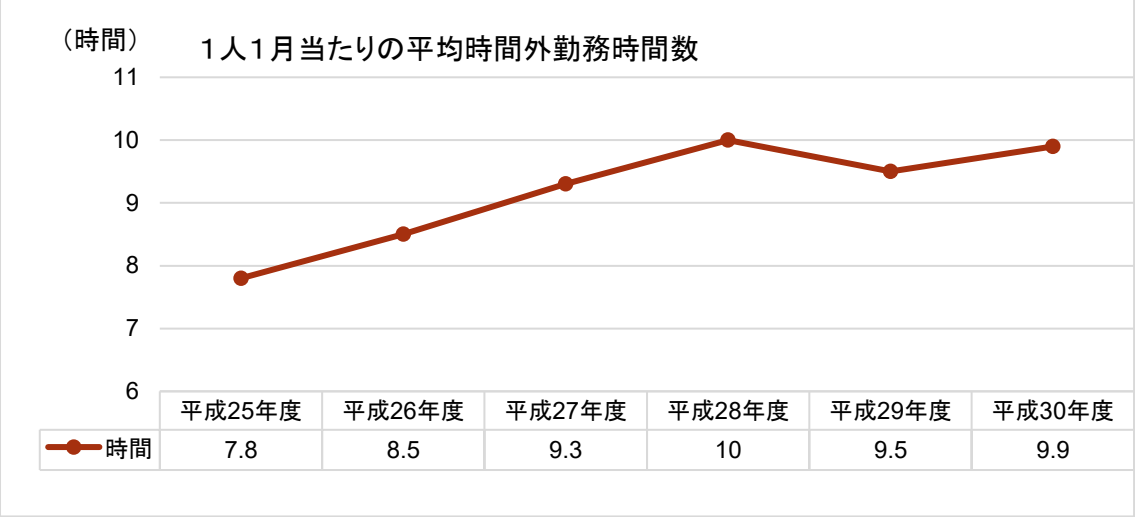


図 5

時間外勤務時間の目標は 7.5 時間でしたが、年々増加している傾向にあり、効果的な対策が必要です。

平成 30 年度の時間外勤務の状況は、年 360 時間以上が 20 課室 49 人、月平均 45 時間以上が 6 課 9 人、1 月でも 45 時間以上となった職員が 53 課 199 人（ただし、人数は臨時的な特別の事情を考慮していない）でした。

平成 30 年 4 月施行　働き方改革関連法における時間外労働の上限

臨時的な特別の事情がないとき（原則）・・・　年 360 時間、月 45 時間

臨時的な特別の事情があって労使合意があるとき・・・　年 720 時間、月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間

③ 男性の配偶者出産休暇の取得率

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 元年度
配偶者が出産した者で休暇を取得する権利がある者(a)	22 人	23 人	28 人	34 人	23 人
うち休暇を取得した者(b)	20 人	12 人	19 人	33 人	20 人
休暇取得した者の平均取得日数	2.2 日	2 日	2.4 日	2.3 日	2.3 日
取得率(b/a)	90.9%	52.2%	67.9%	97.1%	87.0%

（令和元年度実績は、令和 2 年 1 月末までの集計分）　表 7

配偶者の出産の際（入退院時含む）に 3 日以内で取得可。

取得した者の平均取得日数は、ほぼ横ばいとなっています。取得率は年度ごとに大きく異なります。

④ 男性の育児参加休暇取得率

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 元年度
配偶者が出産した者で休暇を取得する権利がある者(a)	22 人	23 人	28 人	34 人	23 人
うち休暇を取得した者(b)	7 人	3 人	5 人	11 人	8 人
休暇取得した者の平均取得日数	2.5 日	3.3 日	2.4 日	2.4 日	1.6 日
取得率(b/a)	31.8%	13.0%	17.9%	32.4%	34.8%

（令和元年度実績は、令和２年１月末までの集計分）　表 8

配偶者の出産時から産後８週の間に５日以内で取得可。（第２子以降であれば産前６週以降も可）

配偶者出産休暇に比べ、取得率、日数ともに低く、計画目標 40%は未達成でした。

⑤ 男性の育児休業取得率

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 元年度
配偶者が出産した者で休業を取得する権利がある者(a)	22 人	23 人	28 人	34 人	23 人
うち休業を取得した者(b)	0 人	1 人	0 人	1 人	0 人
休暇取得した者の(平均)取得日数	0 月	1 月	0 月	2 週	0 月
取得率(b/a)	0.0%	4.3%	0.0%	2.9%	0.0%

（令和２年１月末までの集計分）　表 9

全国市区町村の、男性の育児休業取得率は平均 7.0%（平成 30 年度、総務省調査）。

市の女性の育児休業取得率は毎年度 100%であるのに比べ、男性の育児休業取得率は依然少ない状況です。特に、令和元年度の育児休業取得率は、計画目標 10%に対して０でした。

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などを、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

- 出雲市で働くことが魅力ある仕事であることを、さまざまな手段で PR します。
- 職員採用機会の平等を確保します。

  資格職や技術職などにおける女性応募者の拡大に努めます。

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**

職員のキャリア形成を支援する研修を実施します。特に出産等で時間制約の時期などがある女性職員へは、自分の「将来のキャリア」を思い描けるよう研修を実施します。

目標	令和元年度 実績	令和6度 実績	目標年度 令和7年度
管理職に 占める女性割合	21．7%	24．4%	30%
係長以上に 占める女性割合	25．6%	27．9%	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。

参考	令和元年度 実績	令和６年度 実績
全職員のうち　女性職員の割合	35.7%	38.5%
46 歳以上の職員のうち　女性職員の割合 （46 歳：管理職に任用されると考えられる概ねの年齢）	30.8%	32.0%

※令和６年度の推定は、退職者相当数を男女同率で採用した場合の数値です。

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、テレワーク勤務を導入（令和６年１０月～）することで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」を導入（令和５年４月～）することで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）を導入（令和４年１月～）して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**
  - 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。

- **父になる男性職員への支援**
  - 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が取得できるよう、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	令和元年度 実績	令和5年度 実績	目標年度 令和7年度
男性の配偶者 出産休暇取得率	87．0%	90．6%	100%
男性の育児参加 休暇取得率	34．8%	71．9%	100%
女性の育児休業 取得率	100%	100%	100%
男性の育児休業 取得率	0%	71．9% ※R6年度目標値 20%	
【1週間以上取得率】		68．8% （R5年度実績）	**85%　※変更**

（令和元年度実績は、令和２年１月末までの集計分）

☆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、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の仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認
    - ○職員への仕事と介護の両立支援制度に関する早期の情報提供
    - ○職場環境の整備（研修の開催、支援窓口の設置等）

(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２４日）を契機に、全ての所属長がイクボス宣言を行い、働きやすい職場環境づくりを目指します。
- **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**
  - ノー残業デイ、ファミリーデイ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	平成 30 年度 実績	令和5年度 実績	目標年度 令和7年度
1人1月当たり 平均時間外勤務時間	9．9時間	10．3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日以上の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	令和元年 実績	令和6年 実績	目標年度 令和7年度
1人当たり 年次有給休暇取得日数	10．6日	集計中	12．0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、さまざまな機会を活用し、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、組織的に対応するものとします。

- **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、不利益取扱いを行わない旨をあらかじめ伝えたうえで対応します。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

項　　目	平成27年度 数値	令和元年度 目標値	令和6年度 実績	令和7年度 目標値
管理職に占める 女性割合	14．2%	20%	24．4%	30%
係長以上に占める 女性割合	21．2%	35%	27．9%	33%
男性の 配偶者出産休暇 取得率	90．9%	－	90．6% （R5年度実績）	100%
男性の 育児参加休暇取得率	31．8%	40%	71．9% （R5年度実績）	100%
女性の 育児休業取得率	100．0%	－	100．0% （R5年度実績）	100%
男性の 育児休業取得率	0．0%	10%	71．9% （R5年度実績） ※R6年度目標値 20%	
（1週間以上取得率）	－	－	68．8% （R5年度実績）	85% （R7年度目標値）
1 月あたり 平均時間外勤務時間	9．3時間	7．5時間	10．3時間 （R5年度実績）	7．5時間
1人当たり 年次有給休暇 取得日数	10．2日	12日	13．3日 （R6年実績）	12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