

藤井寺市特定事業主行動計画

(次世代育成支援・女性活躍推進統合版)

【計画期間:令和 8 年度～令和 12 年度】

令和8年3月

藤井寺市

《 目 次 》

I 総論

1. はじめに…………… 1
2. 目的…………… 2
3. 策定主体…………… 2
4. 計画期間…………… 2
5. 計画実施状況の公表…………… 3

II 現状と課題

1. 管理的地位及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合…………… 4
2. 採用した職員に占める女性職員の割合…………… 4
3. セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況…………… 5
4. 平均継続勤務年数の男女の差異…………… 5
5. 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況…………… 6
6. 男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加のための休暇取得率
並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況…………… 7
7. 各月平均超過勤務時間及び超過勤務上限を超えた職員数(管理職除く)…………… 8
8. 年次休暇の取得状況…………… 9

III 具体的な取組内容

1. 性別に関わりない職務の機会付与とキャリア形成への支援
 - (1) 採用活動における広報の強化…………… 10
 - (2) 計画的な人材育成・登用…………… 10
 - (3) キャリア形成意識の醸成…………… 10
 - (4) 人事管理上における配慮…………… 10
2. 性別に関わらずに働きやすい職場環境づくりの推進
 - (1) 意識改革の促進…………… 11
 - (2) 育児休業等の取得に関する取組の促進…………… 11
 - (3) 超過勤務時間の縮減…………… 11
 - (4) 各種休暇の取得の促進…………… 12
 - (5) 柔軟な働き方の提供…………… 12
 - (6) 各種ハラスメントに関する支援の強化…………… 12
 - (7) 女性の健康への支援の促進…………… 13
3. 職務や地域活動を通じた子育て支援
 - (1) 子育てのバリアフリー…………… 13
 - (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動…………… 13

IV 数値目標…………… 14

I 総論

1. はじめに

わが国では、急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を形成していくことを目的とし、国、地方公共団体、企業等が一体となって取り組んでいくために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

次世代育成支援対策推進法では、国及び地方公共団体に対し、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立等に係る計画(特定事業主行動計画)の策定が義務付けられ、藤井寺市においても、平成19年から10年間について「藤井寺市特定事業主行動計画(職員を対象とした次世代育成支援行動計画)」を、平成28年には、「第2次藤井寺市特定事業主行動計画(職員を対象とした次世代育成支援行動計画)(以下、「次世代育成支援計画」という。)」を策定し、取組を進めてきました。

一方、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に個性や能力を発揮し、活躍できる環境の整備を図るため、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、「女性活躍推進法」という。)が制定されました。

女性活躍推進法では、次世代育成支援対策推進法と同様に、国及び地方公共団体に対し、特定事業主行動計画の策定が義務付けられ、藤井寺市においても、平成28年に「女性職員の活躍推進のための藤井寺市特定事業主行動計画(以下、「女性活躍行動計画」という。)」を策定し、取組を進めてきました。



女性職員の活躍を推進していく上では、性別に関わりなく、採用、昇進等その他の職業生活に関する機会の提供及び活用が、職員一人ひとりの個性と能力が十分に発揮できるように行われることや、子育てや介護に関わる時間を確保するための長時間勤務の是正など、職業生活と家庭生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進、男性の家庭生活への積極的な関与等が必要な要素であります。

これらについては、女性の活躍と密接な関係にある次世代育成支援においても多くの点で共通しており、2つの視点を踏まえ一体的な取組として進めていくことが重要かつ効果的であるとの観点から、令和3年にこれまでの次世代育成支援計画について必要な改定を行い、両計画を統合した、「藤井寺市特定事業主行動計画(次世代育成支援・女性活躍推進統合版)」を策定し、効果的な施策展開を進めてきました。

当計画の計画期間が令和7年度に満了するため、本市組織において仕事と育児の両立支援及び女性活躍に関する取組の更なる推進を目指し、これまでの計画の取組

状況及び課題並びに令和6年5月に改正された次世代育成推進法及び令和7年6月に改正された女性活躍推進法の改正趣旨・内容を踏まえるとともに、前計画を踏襲した上で、新たに計画を策定するものです。

なお、本計画は、SDGsの17の目標のうち、次の目標達成に寄与するものです。

	ジェンダー平等を達成し、すべての女性の能力強化を行う。
	包括的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する。

2. 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法第19条に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画の2つを統合し、藤井寺市の女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、性別に関わらず誰もが最大限能力を発揮することができる職場づくりを目指し、仕事と家庭生活(子育て・介護)の両立に関する取組を含めた事業主が実施すべき取組を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

なお、地方公共団体は一般事業主を率先垂範する観点が必要との認識のもと、取組を推進していきます。

3. 策定主体

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく藤井寺市の特定事業主は、藤井寺市の各任命権者(市長、市議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、固定資産評価審査委員会、農業委員会)とし、本計画の策定主体とします。

4. 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

なお、この計画に掲げている目標の数値は令和12年度における達成目標です。

5. 計画実施状況の公表

計画の各項目での取組や実績などの実施状況については、藤井寺市ホームページへの掲載により公表することとします。

Ⅱ 現状と課題

1. 管理的地位及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合については、改定前の計画の目標数値である29.4%には達しないものの、令和2年度時点では23.6%であったことを鑑みると、その割合は増加傾向にあることがわかります。

また、役職段階別にある職員に占める女性職員の割合については、部長・次長級で女性職員の割合が低いものの、課長級及び課長代理級、チーフにおいては、3割から4割程度の水準であることから、将来的には管理的地位に占める女性職員の割合が増えることが期待できます

現在管理職の地位にある女性職員及び次世代の管理職となる世代の女性職員が継続して働き続けられるように、また、働き続ける意欲を向上できるように、今後も女性職員が自身のキャリア形成に積極的に取り組める環境を整備推進する必要があります。

① 管理的地位にある職員(課長級以上)に占める女性職員の割合

令和6年度	令和7年度
28.4%	28.8%

※各年度4月1日時点

② 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和6年度	令和7年度
部長・次長級	3.8%	4.0%
課長級	41.7%	41.7%
課長代理級	33.8%	31.0%
チーフ	38.3%	43.5%

※各年度4月1日時点

2. 採用した職員に占める女性職員の割合

採用した職員に占める女性職員の割合については、技術職においては、過去3年間は女性職員の採用がありませんが、事務職をはじめとするその他の職種においては、

男性職員より女性職員の割合が多くなっています。

女性職員の活躍を推進していく上での入口部分となる女性職員採用者数の安定的な確保に向け、今後も女性の受験志望者の拡大につながるような方策を進めます。

職種	令和5年4月2日～ 令和6年4月1日	令和6年4月2日～ 令和7年4月1日
全体	75.0%	50.0%
事務職	71.4%	80.0%
技術職	0.0%	0.0%
保育士・保育教諭・幼稚園教諭	100.0%	75.0%
保健師	100.0%	-
調理師	-	0.0%

3. 各種ハラスメント対策の整備状況

令和2年6月に「藤井寺市職員ハラスメント防止の指針」を作成し、ハラスメントのない安心して働くことのできる職場環境の整備に向け、取組を進めています。

令和5年12月には、従来から設置しているハラスメントに関する内部相談窓口の他に、外部相談窓口を設置し、相談体制を強化しました。また、令和4年度からは管理職を対象としたハラスメント研修を毎年実施しています。

今後も、ハラスメントに対する理解を深め、それぞれの職員が職務遂行上の能力を十分に発揮することができるよう、良好な職場環境の整備・確保に努めます。

4. 平均継続勤務年数の男女の差異

平均継続勤務年数の男女の差異については、令和7年4月1日時点において女性が男性よりも4.3年短くなっています。また、平均年齢の男女の差異は、女性が男性よりも4.91歳若くなっていることから、これが継続勤務年数の差異に表れているものと思われます。

ジェンダーに起因した社会構造の根深さがこうした状況を生み出す一要因とはなっていますが、本市の職場として、出産や育児、介護を契機として退職せざるを得ない職員が発生しないよう、引き続き職員が働き続けることができるように職場環境の整備に努めます。

	令和 6 年 4 月 1 日		令和 7 年 4 月 1 日	
	勤続年数	平均年齢	勤続年数	平均年齢
男性	17.9 年	42.97 歳	18.4 年	44.96 歳
女性	13.8 年	39.64 歳	14.1 年	40.05 歳

※任期付職員、再任用職員、派遣職員除く

5. 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

過去2年間の育児休業取得率については、女性職員は100%に達しており、男性職員の取得率も、約7割の水準に達しています。一方で、取得期間の分布状況については、女子職員のほとんどが9月を超えて取得しているのに対して、男性職員においては長期取得者も見受けられますが、その多くが3月以内での短期取得となっています。

子どもとの時間を大切にしたいと考える職員が性別を問わずに増えてきていることや、それをサポートする職場の体制が改善されてきていることが、男性職員の取得率の向上に繋がっていると考えています。

女性の活躍を推進していく上では、男性の育児参加は重要な要素の一つではありますが、女性職員と比較して男性の取得率や取得期間が追い付いていない現状を鑑みると、より一層男性職員の子育て支援制度の推進に取り組む必要があります。

① 男女別の育児休業取得率

	令和 5 年度	令和 6 年度
男性	68.8%	75.0%
女性	100.0%	100.0%

② 男女別の育児休業取得期間の分布状況

取得期間	令和 5 年度		令和 6 年度	
	男性	女性	男性	女性
1 週間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1 週間以上 2 週間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2 週間以上 1 月以下	72.7%	0.0%	44.4%	0.0%

1 月超 3 月以下	18.2%	0.0%	22.2%	0.0%
3 月超 6 月以下	9.1%	0.0%	22.2%	0.0%
6 月超 9 月以下	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%
9 月超 12 月以下	0.0%	37.5%	11.1%	25.0%
12 月超 24 月以下	0.0%	25.0%	0.0%	41.7%
24 月超	0.0%	31.3%	0.0%	33.3%

※取得率及び取得期間とは、当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員を対象としています。

6. 男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加のための休暇取得率並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

配偶者出産補助休暇及び育児参加のための休暇ともに令和5年度に比べて令和6年度の取得率が低くなっており、取得率が伸び悩んでいます。

配偶者の負担を減らし、また、積極的に育児や家事に取り組み、父親としての自覚を深めるため、男性職員の育児参加の休暇取得の促進を図る必要があります。職場全体に当該休暇制度の内容だけでなく、その意義についても周知徹底を行い、取得率の向上を目指します。

① 休暇の取得率

休暇の種類	令和 5 年度	令和 6 年度
出産補助休暇	69.2%	63.6%
育児参加休暇	57.1%	50.0%

② 合計取得日数の分布状況

合計取得日数	令和 5 年度	令和 6 年度
出産補助休暇 (3 日以上)	69.2%	63.6%
育児参加休暇 (5 日以上)	57.1%	50.0%

7. 各月平均超過勤務時間及び超過勤務上限を超えた職員数(管理職除く)

令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査における時間外勤務状況について、本市は大阪府内43市町村において最も時間外勤務が少ないという結果になっています。しかし、年度始めの4月や年度末の3月、予算編成のある時期(10月前後)は、各部署とも繁忙期であり、各月平均超過勤務時間及び超過勤務上限を超える職員も一部見られます。

長時間にわたる時間外勤務は、生産性・効率性の低下を招くだけでなく、職員の育児や介護等の分担を困難にし、健康やワーク・ライフ・バランスにも悪影響が生じるものであり、結果として組織全体の業務を停滞させることとなります。

本来、時間外勤務は例外的な場合に行うものであるという認識を持ち、引き続き組織全体で時間外勤務の適正化に向けて取組を進めていきます。

① 各月ごとの平均時間外勤務時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
【本庁等】													(h)
R6	10.4	8.18	6.75	5.95	4.93	6.20	17.37	6.69	4.63	5.91	5.98	10.67	7.80
R5	22.06	6.58	6.80	5.53	7.32	6.14	9.02	7.37	5.06	7.08	7.34	12.64	8.58
【本庁等以外】													(h)
R6	2.82	4.59	3.08	2.47	1.46	2.12	2.86	3.08	1.61	2.07	2.86	3.21	2.69
R5	7.04	4.87	4.73	4.63	3.25	5.60	5.10	4.55	3.91	4.03	4.28	6.06	4.84

② 超過勤務の上限を超えた職員数

【 45 時間超 100 時間未満 】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
【本庁等】												
R6	11人	5人	4人	1人	3人	2人	11人	1人	1人	1人	2人	2人
R5	23人	1人	1人	0人	1人	1人	4人	2人	1人	3人	0人	8人
【本庁等以外】												
R6	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
R5	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人

【 100 時間以上 】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
【本庁等】												
R6	0人	0人	0人	0人	0人	0人	4人	0人	0人	0人	0人	1人
R5	3人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
【本庁等以外】												
R6	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
R5	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人

8. 年次休暇の取得状況

職員の年次有給休暇に係る平均取得日数は10日を超えており、次世代育成支援計画策定時の目標値は達成しております。

引き続き休暇の計画的取得を促し、年次有給休暇の取得を推進するとともに、部署によって取得日数の偏りが見られるため、人事管理等も含め、年次有給休暇を取得しやすい環境の形成に努めます。また、子育てや介護に携わる職員が増えているため、特別休暇や介護休暇についても周知します。

年次有給休暇 平均取得日数(年間)

令和 5 年度	令和 6 年度
10.01 日	10.58 日

Ⅲ 具体的な取組内容

藤井寺市における次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する現状を踏まえ、次のとおり、達成に向けた取組を行うものとします。

1. 性別に関わりない職務の機会付与とキャリア形成への支援

(1) 採用活動における広報の強化

採用活動において、安定した受験者数の確保に向け、仕事と家庭の両立に励む職員の紹介や休暇制度等の概要の周知を行い、性別に関わらず誰もが活躍できる職場であることのPRを積極的に行います。

(2) 計画的な人材育成・登用

- ① 若いうちから幅広い業務経験を積めるような配置及び各職位に応じて必要とされる能力を養えるような育成環境づくりに努めます。
- ② 将来管理職となる人材プールの確保に向けて、性別に関わらずに能力・適正のある職員をチーフ及び課長代理級への登用・配置等を行い、職務経験を通じた人材の育成を行います。
- ③ 施策・方針の立案及び実施等における女性の参画の拡大を図るため、女性職員の意欲と能力の把握を行い、性別に関わらずに能力・適正のある職員を課長級以上に登用します。

(3) キャリア形成意識の醸成

女性職員が、若いうちから将来のキャリアをイメージし、仕事への意欲を高めることができるよう、キャリアデザイン等にかかる各種研修会へ積極的に参加を促し、女性のキャリア形成や昇任意欲の醸成を支援・推進します。

(4) 人事管理上における配慮

自己申告書によるだけでなく、両立支援制度について職員へ情報提供する際に当該職員の家庭事情の把握に努め、育児や介護等により勤務時間や勤務場所に配慮が必要な場合には、人事上の配慮を可能な限り行います。

2. 性別に関わらずに働きやすい職場環境づくりの推進

(1) 意識改革の促進

- ① 働きやすい職場環境づくりを進めるためには、管理職員がトップに立って行動を起こすことが必要なため、管理職員に対する研修等を行い、働き方や休業・取得等への意識変容を促します。
- ② 固定的な性別役割分担意識等により、依然として家事・育児等の多くを女性が担っている、一方で男性の家庭参画を阻害している実態があるため、性別に関わらずに職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう、「家庭よりも仕事を優先する」という働き方や理由のない性別役割分担意識の解消に向け、情報提供等による意識啓発を行います。

(2) 育児休業等の取得に関する取組の促進

- ① 育児休業等の積極的な利用を促すため、職員自身や職員の配偶者が出産する予定がある場合、子育て支援制度について個別に情報を提供し、取得の意向を確認することで、休暇を取得しやすい環境づくりを行います。
- ② 配偶者の負担を少しでも軽減するため、男性職員に生後1年以内に1か月程度の育児休業取得を推奨します。
- ③ すべての職員が、男性職員の育児のための休暇や育児休業の取得について理解を深め、休暇や育児休業の取得を希望する男性職員が、気兼ねなく安心して制度を利用できるよう、管理職員を中心に意識啓発を行います。
- ④ 性別に関わらず、育児休業中の職員が、業務上の知識・判断能力等が低下するのではないかという不安感を緩和し、育児休業からの円滑な復帰ができるよう、所属長は休業中の職員の希望を踏まえて、業務に関する情報提供を行うとともに、当該職員の相談に応じるなど、適正なコミュニケーションを図ります。
- ⑤ 育児休業を取得する職員又は、育児休業から復帰予定の職員に対して、復帰後に活用できる子育てと仕事の両立支援制度について情報提供を行います。

(3) 超過勤務時間の縮減

- ① 職員が家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるよう、時間外勤務を減らすための意識改革や働き方を見直し、業務の効率化を図ります。
- ② 業務をチームとして共有し、平準化することにより、個人に業務が集中することが

ないように取り組み、また、管理職員は、事務の偏りが無い業務分担を行います。

- ③ 所属長に対して時間外勤務手当の予算執行状況の共有や超過勤務時間が月45時間を超過した職員がいた場合に、時間外勤務削減に向けた対応について通知します。
- ④ 管理職員の人事評価において、長時間の是正・生産性の向上に関する取組や長時間労働の背景となる職場風土の見直しにつながる取組を推奨します。

(4) 各種休暇の取得の促進

- ① 職員同士が、子どもの学校行事や長期休み期間、家族の記念日、余暇、休息などでお互いに年次休暇等を取得しやすい環境づくりに努め、休暇の取得日数の増加を促します。
- ② 男女を問わず、家族等の介護や子育てをしている職員が、関連休暇を利用しやすいよう、休暇要件の周知を徹底し必要な時に取得できるような環境づくりに努めます。
- ③ 管理職員は、業務の計画的な執行管理や相互協力体制の整備などを図り、また、自身が率先して休暇を取得するなどの意識改革を行い、所属職員の休暇取得を促進します。

(5) 柔軟な働き方の提供

育児や介護といった理由に限らず、テレワークや時差出勤制度等を柔軟に利用できる組織の雰囲気づくりを行うために、制度利用を可能な限り推奨します。

(6) 各種ハラスメントに関する支援の強化

- ① 各所属において職員一人ひとりの心理的安全性が担保され、職務遂行の能力を十分に発揮することができるよう、毎年、ハラスメントに関する研修を管理職員向けに実施し、ハラスメントのない職場づくりに取り組みます。
- ② 職場におけるハラスメントの防止に向けて、ハラスメントの防止の指針をはじめとするハラスメントに関する情報発信等の取組の充実を図ります。
- ③ 誰もがハラスメントに関して安心して相談できるよう、また、相談を必要とする職員が相談につながるよう、相談窓口の周知を強化します。
- ④ ハラスメント被害が発生した場合、職場・人事課・相談窓口等が必要に応じて連携し、被害者に不利益が及ばないように対応します。

(7) 女性の健康への支援の促進

- ① 女性は性ホルモンによる影響が男性より生じやすく、キャリア形成への妨げになっていることから、女性の健康上の特性について理解を深める研修・啓発等の取組を促進する
- ② 女性の健康上の特性により就労が難しい場合があることから、生理休暇等の休暇制度を活用しやすい環境づくりを行います。

3. 職務や地域活動を通じた子育て支援

子育て支援は、家庭を基本としつつ、社会全体で協力して取り組むべき課題です。職員は、地域の一員として、子育て支援の取組に参加することが期待されます。

(1) 子育てのバリアフリー

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、職員に親切で丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、子どもが参加するスポーツや文化活動、学習会などの行事に積極的に参加できる職場の環境づくりに努めます。
- ② 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止等の活動への職員の積極的な参加を支援します。

IV 数値目標

数値目標の設定に当たっては、上記現状と課題で分析を行った結果、特に重点的に取り組んでいく必要があると判断した3項目について設定することとしました。

	項目	現状値	目標値
①	管理的地位(課長級以上)に占める女性職員の割合	28.8%	33.0%
②	男性職員の育児休業取得率(2週間以上)	75.0%	85.0%
③	管理職以外の職員一人あたりの月平均超過勤務時間(本庁等)	7.8時間	現状値以下

本計画をより実効性のあるものとするためには、女性職員や子育て・介護を担う職員だけではなく、職員一人ひとりが本計画の趣旨を理解するとともに、当事者意識を持って計画の取組を着実に実践していくことが必要です。

また、少子高齢化が進行するとともに、生産年齢人口が減少する中で、職員の力を最大限発揮できるよう、女性職員の活躍と全ての職員の働き方改革や職場環境づくりも重要です。

市役所全体が、率先垂範して家庭と仕事の両立及び女性活躍推進を支援し、職員誰もが個性と能力を存分に発揮できるとともに、地域社会全体における次世代育成支援対策、女性活躍推進のけん引役となれるように、引き続き全員で本計画を推進していきましょう。

