

# 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)

令和3年3月

藤井寺市

# 《 目 次 》

## I 総論

- (1) はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p. 1
- (2) 目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p. 2
- (3) 策定主体・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p. 2
- (4) 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p. 2
- (5) 計画実施状況の公表・・・・・・・・・・・・・・・・ p. 2

## II 現状と課題

- (1) 採用した職員に占める女性割合・・・・・・・・ p. 3
- (2) 管理的地位における女性割合・・・・・・・・ p. 3
- (3) 男女別の平均継続勤務年数・・・・・・・・ p. 4
- (4) 男女別の育児休業取得率及び取得期間・・・・ p. 4
- (5) 男性職員の配偶者出産休暇、及び育児参加休暇について・・・・ p. 5
- (6) 時間外勤務の状況・・・・・・・・・・・・・・・・ p. 6
- (7) 休暇の取得状況・・・・・・・・・・・・・・・・ p. 7
- (8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況・・・・ p. 7

## 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
  - ① 広報活動等の強化・・・・・・・・・・・・・・・・ p. 8
  - ② 計画的な人材育成・・・・・・・・・・・・・・・・ p. 8
  - ③ キャリア形成意識の醸成・・・・・・・・・・・・ p. 8
- (2) 働きやすい職場環境の整備
  - ① 育児休業等の取得促進・・・・・・・・・・・・ p. 9
  - ② 時間外勤務の縮減・・・・・・・・・・・・ p. 9
  - ③ 休暇取得の促進・・・・・・・・・・・・ p. 9
  - ④ 固定的な性別役割分担意識の是正・・・・ p. 10
- (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・・・・・・・・・・・・ p. 10
  - ② 子ども・子育てに関する地域貢献活動・・・・ p. 10

## IV 最後に・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p. 11

# 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ています。

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。）が制定されています。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、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、2つの計画を統合した、「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）」として策定することとしたものです。

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、また、職員が仕事と家庭生活（子育て・介護）の両立を図ることができるよう、ワーク・ライフ・バランスに関する取組を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

## （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3年4月1日から令和8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7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

計画策定にあたっては、それぞれの職員の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情について分析することとされており、このことについて藤井寺市の状況は次のとおりです。

### (1) 採用した職員に占める女性割合

採用した職員に占める女性割合については、職種による偏りが見られるものの、行政職では約半数が女性職員の採用となっています。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採用数の増加に向け、今後も女性志望者の拡大につながるような方策を進めます。

職種	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
事務職(行政)	30.8%	53.3%	50.0%
技術職	0%	25.0%	50.0%
保育士・幼稚園教諭	100.0%	100.0%	60.0%

### (2) 管理的地位における女性割合

管理職員の女性割合について、平成 28 年の女性活躍行動計画策定時に比較すると増加しており、役職段階別でみると、課長級、チーフ級の割合が低いものの、部長級、次長級、課長代理級での割合が伸びており、全体的には女性の管理職員が増えつつあることがわかります。昇任試験の対象職員の女性割合も増加傾向にあり、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 管理職員（課長級以上）に占める女性職員の割合

令和 2 年度	23.6%
---------	-------

## ② 管理職員ごとに占める女性職員の割合

役職	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
部長級	0%	5.6%	6.7%
次長級	11.5%	12.0%	18.2%
課長級	39.6%	37.8%	32.7%
課長代理級	35.6%	36.5%	38.0%
チーフ	47.9%	48.6%	44.9%

## (3) 男女別の平均継続勤務年数

平均継続勤務年数の男女の差異については、保育士・幼稚園教諭のように、大多数が女性職員であり継続して勤務する職員が多い一方、男性職員が少ない職場であるため、平均継続勤務年数の男女差は大きく出ています。また、事務職（行政）では、女性が男性よりも5.3年短くなっていますが、職員の平均年齢を比較してみると、女性が男性よりも5.1歳若くなっており、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。当分の間は現在の傾向が続くものの、将来的には徐々に縮まるものと見込まれます。出産や育児、介護を契機として退職せざるを得ない状況にならないよう、引き続き職員が生き生きと働き続けることができるような職場環境の整備に努めます。

	事務職（行政）		技術職		保育士・幼稚園教諭	
	平均継続勤務年数	平均年齢	平均継続勤務年数	平均年齢	平均継続勤務年数	平均年齢
男性	15.9年	39.4歳	18.0年	43.1歳	2.2年	36.5歳
女性	10.6年	34.3歳	7.6年	39.8歳	13.8年	26.6歳

※任期付職員、再任用職員除く

## (4) 男女別の育児休業取得率及び取得期間

過去3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、徐々にですが増加しています。子どもとの時間を大切にしたいと考える職員が男女とも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と考えられます。

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あり、今後も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

	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
男性	0%	9.1%	20.0%
女性	100.0%	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	平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1 か月未満	0%	0%	0%	0%	50.0%	5.6%
1 か月以上 6 か月未満	0%	0%	0%	0%	50.0%	0%
6 か月以上 1 年未満	0%	18.2%	100.0%	5.9%	0%	16.7%
1 年以上	0%	81.8%	0%	94.1%	0%	77.8%

※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。

(5) 男性職員の配偶者出産休暇、及び育児参加休暇について

配偶者出産休暇の取得率は増加していますが、育児参加休暇は取得率が低く、配偶者出産休暇を取得した職員も育児参加休暇は取得しないケースが見られました。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。職場全体に休暇制度の周知徹底を行い、取得率の向上を目指します。

① 休暇の取得率

休暇の種類	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
出産補助休暇	50.0%	81.8%	90.0%
育児参加休暇	25.0%	27.3%	10.0%

② 合計取得日数の分布状況

合計取得日数	平成30年度	令和元年度	令和2年度
1日未満	0%	27.3%	10.0%
1日以上2日未満	0%	0%	30.0%
2日以上3日未満	14.3%	9.1%	20.0%
3日以上4日未満	57.1%	36.4%	30.0%
4日以上5日未満	0%	0%	0%
5日以上	28.6%	27.3%	10.0%

(6) 時間外勤務の状況

時間外勤務の時間数については、年度始めの4月や年度末の3月は、各部署とも繁忙期であり、また、予算編成等のある時期でも増加しております。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、組織全体で時間外勤務の適正化に向けて取り組む必要があります。

① 時間外勤務が1月45時間を超える職員の割合（令和元年度）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
7.0%	3.9%	5.2%	5.3%	2.0%	4.2%	7.6%	3.9%	3.2%	4.2%	3.8%	8.6%

② 各月ごとの平均時間外勤務時間（令和元年度）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
13:37	11:56	12:23	12:10	7:25	10:36	13:15	9:53	9:40	10:10	10:17	12:09

### (7) 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)

	平成30年度	令和元年度
平均取得日数	10日	10.125日

### (8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

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、グループウェアにて周知しました。また、全職員を対象にeラーニングにてハラスメント研修を実施しております。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、良好な職場環境の確保に努めます。

### 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、次のとおり目標を設定し、達成に向けた取組を行うものとします。

また、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、特に改善の必要性があると判断した2項目について設定することとしました。

なお、実施時期については計画期間終了までとします。

#### (1) 性別に関わりない職務の機会付与とキャリア形成

**【数値目標】 管理職員の女性割合…29.4%**

※課長級以上の職員

##### ① 広報活動等の強化

・採用者向けの職員採用試験案内時に、仕事と子育てに励む職員の声の紹介や休暇制度等の概要を掲載し、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

・施策や方針の立案、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に努めるとともに、積極的に登用します。  
・管理職員へ成長していく人材プールの確保に向けて、性別にかかわらず能力・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、職務経験を通じて人材の育成を行います。

##### 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。

## (2) 働きやすい職場環境の整備

【数値目標】 男性職員の育児休業取得率… 30%

### ① 育児休業等の取得促進

- ・男性職員の育児参加と育児休業等の積極的な利用を促すため、ハンドブックを作成し、グループウェアにて周知を図るとともに、休暇を取得しやすい環境づくりを行います。
- ・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。
- ・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。
- ・男性女性関係なく、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。

### ② 時間外勤務の縮減

- ・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。また、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、事務の偏りが無いよう分担を行います。
- ・出退勤等の勤務情報システムを導入し、所属長は職員の勤務時間を正確に記録・報告し、勤務状況を常に把握するよう努めます。
- ・所属長及び管理職員は、ノー残業デー（毎週水曜日）には早期退勤を促します。

### ③ 休暇取得の促進

- ・子どもの学校行事や長期休み期間、また、家族の記念日などに職員同士がお互いに年次有給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。
- ・男女を問わず、家族等の介護や子育てをしている職員が、関連する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。

・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。

#### ④ 固定的な性別役割分担意識の是正

・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是正のため、情報提供等による意識啓発を行います。

・セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等に関する研修を多用な受講方法（eラーニング等）で実施し、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、良好な職場環境の確保に努めます。

・グループウェアにハラスメントの防止の指針や相談窓口に関する情報を掲載します。

### (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

・子どもを連れた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

・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。

・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。

### Ⅲ 最後に

今回、新たに改定したこの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行動計画の趣旨を理解するとともに、自分自身に関わることと捉え、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、「女性の力」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、子育てや介護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、全員でさらにこの計画を推進していきましょう。