

泉大津市特定事業主行動計画

令和3年9月
泉大津市

はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資することを目的とした次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が制定され、国や地方公共団体の機関は「特定事業主」として、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等に取り組むための計画（特定事業主行動計画）を策定することとしており、本市においても平成17年4月に「泉大津市特定事業主行動計画」（以下「特定事業主行動計画」という。）を策定しました。

また、女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することを推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的として、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。）が制定され、この法律においても、地方公共団体の機関は、国が定める行動計画策定指針に即して、特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に係る計画の策定が義務付けられました。

これを受けて本市では、女性職員が働きやすく、より一層活躍できるような環境づくりを目指す内容を盛り込み、平成28年4月に「特定事業主行動計画」の見直しを行うとともに同計画の推進に取り組んできました。

そこで、これまで取り組んできた同計画が令和2年3月末で終了することに伴い、これまでの成果等を確認するとともに、その後の社会環境の変化や、令和元年8月に実施した「女性活躍推進に向けたキックオフセミナー」を皮切りに女性職員の活躍推進に関する取組を強化し、約1年6か月にわたり取り組んだ「女性活躍推進ワーキンググループ」による検討を踏まえつつ、今後のさらなる改善・向上を図るため、「泉大津市特定事業主行動計画」の改訂を行いました。

全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、任命権者として行動計画の推進に引き続き取り組んでまいります。

令和3年9月

泉大津市長
泉大津市議会議長
泉大津市選挙管理委員会
泉大津市代表監査委員
泉大津市公平委員会
泉大津市農業委員会
泉大津市消防長
泉大津市病院事業管理者
泉大津市教育委員会

I 総論

1 計画の位置付けと目的

本計画は、次世代育成支援対策推進法第19条第1項及び女性活躍推進法律第19条第1項の規定に基づく本市の特定事業主行動計画として策定するものです。なお、本市においては、職員の採用から配置、育成、登用に至るまで一体的に人事管理を行っていることから、各任命権者が策定する共通の特定事業主行動計画として位置付けます。

また、本計画は、次代を担う子どもの健全育成への支援及び女性の職業生活における活躍を推進するためのものであり、女性職員があらゆる部署で継続的に活躍するためには、仕事と家庭の両立が前提となることから、男性職員の育児休業の取得促進など、職員の仕事と家庭の両立を図るために必要な環境の整備等を進めることを目的としています。

2 計画期間

令和3年10月1日から令和7年3月31日までの3年6ヵ月間

3 計画の実施体制

(1) 実施主体と対象職員について

この計画の実施主体は、各特定事業主（泉大津市長、泉大津市議会議長、泉大津市選挙管理委員会、泉大津市代表監査委員、泉大津市公平委員会、泉大津市農業委員会、泉大津市消防長、泉大津市病院事業管理者、泉大津市教育委員会）とし、それぞれの任命権者が任命する正規職員を対象とします。

(2) 推進体制

この計画を効果的に推進するため、人事担当者などを構成員とした「行動計画策定・推進委員会」を設置します。

(3) 計画の公表及び周知

この計画は、ホームページへ掲載し市民等に対し公表するとともに、職員に向けては庁内掲示板等に掲載するなど広く周知するとともに、職員研修等を通じ認識が深まるよう努めます。

(4) 計画の実施状況の点検及び公表

この計画の推進に当たっては、計画の実施状況を行動計画策定・推進委員会において一括して把握し、その結果を踏まえて必要な対策の実施や計画の見直しなどを行います。

また、計画の取組状況や目標に対する実績などについては、ホームページへの掲載等により公表します。

Ⅱ 具体的な取組

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次のような制度や出産費用の給付などの経済的な支援措置について周知します。

- ① 深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ② 健康診査及び保健指導のための特別休暇
- ③ 業務軽減、通勤緩和など

(2) 男性の子育て目的の休暇などの取得促進

男性職員が取得できる子どもが生まれたときの配偶者出産休暇や育児休業などについて周知し、これらの取得を促進します。また、これらの休暇などを取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

(3) 育児休業などを取得しやすい環境の整備

育児休業、育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進を図るため、次のような取組を行います。

① 男性の育児休業などの取得促進

男性も育児休業や育児のための部分休業を取得できることについての周知を行います。

② 育児休業などの周知

育児休業などの制度の内容や育児休業手当金の支給などの経済的な支援措置についての周知を行います。

③ 育児休業などの経験者に関する情報提供

育児休業や育児のための部分休業を実際に取得した職員の体験談などをまとめた情報を職員に提供することにより、育児休業などを取得することのメリットを周知するとともに、育児休業などの取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。

④ 育児休業などを取得しやすい雰囲気醸成

育児休業や育児のための部分休業に対する職場の意識改革を図り、育児休業などを取得しやすい雰囲気を醸成します。

⑤ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、業務や福利厚生に関する資料などを提供するとともに、職場復帰に際して必要な支援を行います。

⑥ 育児休業などを取得した職員の代替要員の確保

職員が育児休業など取得したことにより当該職員の業務を処理することが難しいときは、臨時的任用制度を活用するなど、適切な代替要員の確保を図ります。

⑦ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、次のような取組を行います。

ア 女性職員を対象とした取組

- i 育児休業を取得する女性職員に対する適切なキャリアパス※¹の提示及びキャリア形成支援
- ii 女性職員が育児や仕事について、先輩や上司などに相談しやすい環境の整備
- iii 育児休業中の職員に対する情報提供や能力開発支援など、円滑な職場復帰及び両立支援に向けた環境の整備

イ 管理職などを対象とした取組

- i 各任命権者による女性職員の活躍推進に向けたワークライフバランスの推進
- ii 職域拡大などによる女性職員への多様な職務機会の付与及び能力開発
- iii 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用

【目標①】

令和6年度末（計画最終年度）までに、男性職員の育児休業の取得率を50%以上、配偶者の出産にかかる休暇の取得率を100%とします。

（令和元年度実績（育児休業）：（一般部門）男性20.0%、女性100%）

（令和元年度実績（配偶者の出産休暇）：85.0%）

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策をさらに進めるため、次のような取組を行います。

① 深夜勤務及び超過勤務の制限

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

② 一斉定時退庁日などの実施

定時退庁日を設定し、定時退庁の促進を図ります。

③ 事務の簡素合理化の推進

業務量そのもの見直し、事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直し及び年間を通じた業務量の平準化などによる取組を推進します。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発など

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体でさらに認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発などの取組を行います。

⑤ 勤務時間管理の徹底など

職員の勤務状況の的確な把握や実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図ります。

(5) 休暇の取得促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識改革を図るとともに、休暇が取得しやすい職場環境を整備するため、次のような取組を行います。

① 年次休暇の取得促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。また、人事担当部局では、職員の年次休暇の取得状況を適宜把握し、取得率が低い部署については、当該部署の所属長にヒアリングや指導を行うなど必要な取組を行います。

② 連続休暇などの取得の促進

ゴールデンウィーク期間、6月～10月の夏季などにおける連続休暇、子どもの学校行事など、家族とのふれあいのための年次休暇などの取得促進を図ります。

③ 子どもの看護のための特別休暇の取得促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、特別休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識などの是正のための取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識など、誰もが働きやすい環境を阻害する職場の慣行やその他の諸要因を解消するため、管理職を含めた全職員を対象に情報提供や研修などによる意識啓発を行います。

(7) 人事評価への反映

ワークライフバランスの推進に資する効果的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行うよう努めます。

【目標②】

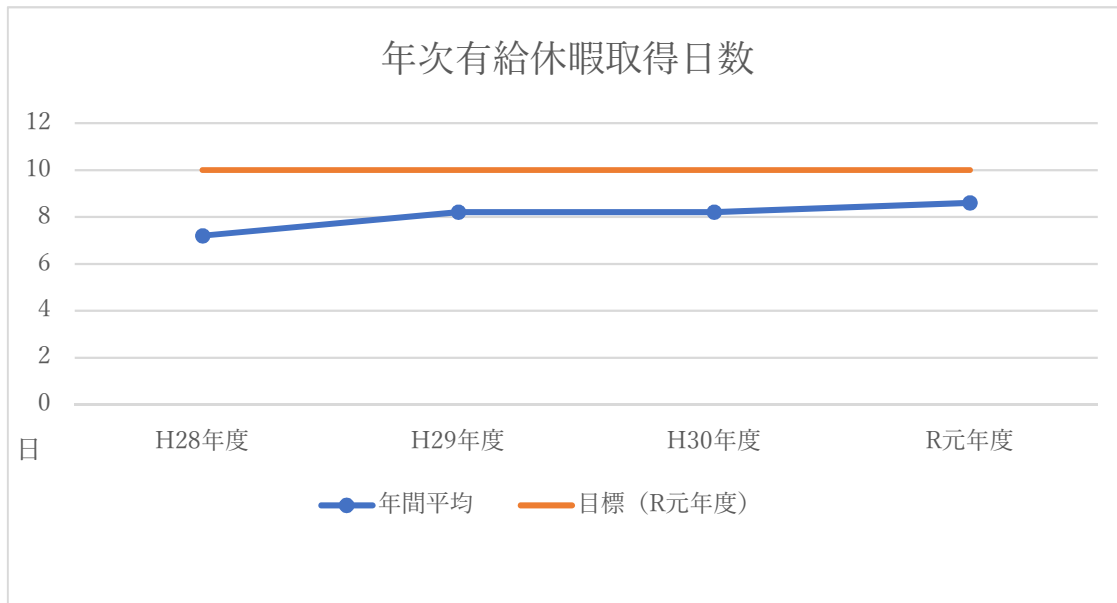
令和6年度末（計画最終年度）までに、職員一人あたりの年次有給休暇の取得日数を10日以上とします。

（令和元年実績：平均8.6日）

なお、各年度の推移は次のとおりです。

	目標 (R6年度末)	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
年間平均	10.0日	7.2日	8.2日	8.2日	8.6日

※勤務条件等に関する調査（総務省）より。



2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障がいを持つ子どもの支援、子育て家庭の支援などを行うNPOや地域団体などについて、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

② 子どもの体験活動などの支援

子どもの多様な体験活動などの機会の充実を図るため、職場見学等の実施や子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設や敷地等の提供、各種学習会などの講師、ボランティアリーダーとして職員の積極的な参加を支援することなどに取り組みます。

③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育など必要な措置を実施します。

④ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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、地域住民などの自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動などへの職員の積極的な参加を支援します。

3 女性職員の活躍に向けた取組

本市では、令和元年度から女性職員の活躍を推進するための新たな取組をスタートさせ、その目標達成に向け、現状を把握し課題解決に向けて次のような取組を進めています。

(1) 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

女性活躍推進法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、全部門^{※2}において、女性職員の職業生活における活躍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いました。

① 採用した職員に占める女性職員の割合

平成31年4月から令和2年3月の各部門において採用した職員に占める女性職員の割合は、次のとおりでした。

（一般部門^{※3}）正規職員 70.6%

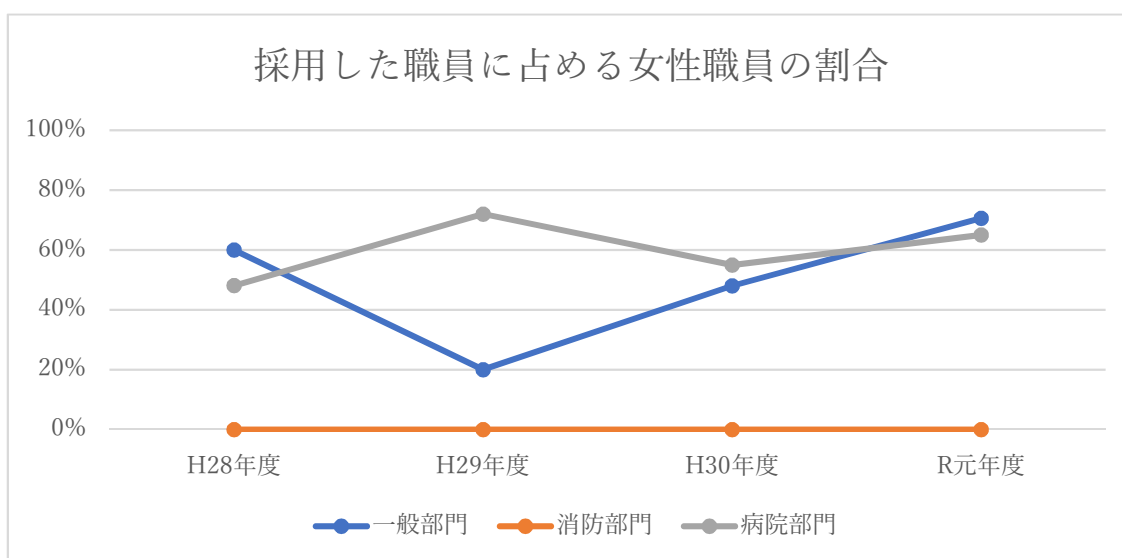
（消防部門）正規職員 0.0%

（病院部門）正規職員 65.0%

消防部門での女性職員の採用はありませんでしたが、採用試験においては男女ともに門戸を開いています。

なお、各年度の推移は次のとおりです。

正規職員	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
一般部門	60.0%	20.0%	48.0%	70.6%
消防部門	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
病院部門	48.1%	72.0%	55.0%	65.0%



② 平均した継続勤務年数の男女の差異

一般部門、消防部門、病院部門における平均した継続勤務年数を10年未満、10年以上20年未満、20年以上30年未満、30年以上の4区分で状況把握を行いました。女性職員がいない消防部門を除き、男女における大きな差異はありませんでした。

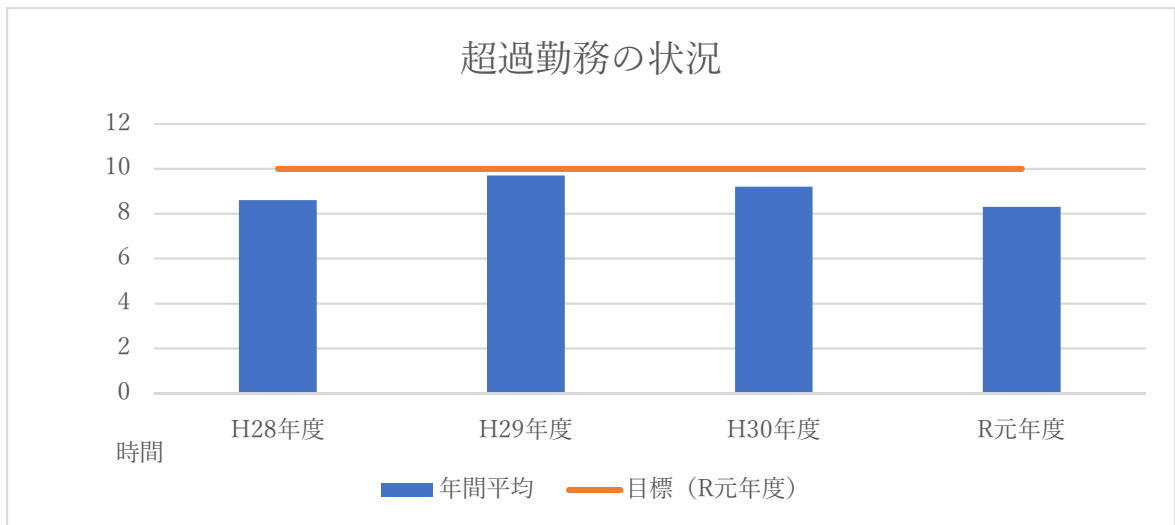
③ 職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間

平成31年4月から令和2年3月の全部門における職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間は、次のとおりでした。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間	9.8	8.3	8.7	7.9	6.7	7.5	11.7	8.0	6.6	7.6	7.8	9.2

なお、各年度の推移は次のとおりです。

	目標 (R6年度末)	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
年間平均	10.0時間	8.6時間	9.7時間	9.2時間	8.3時間

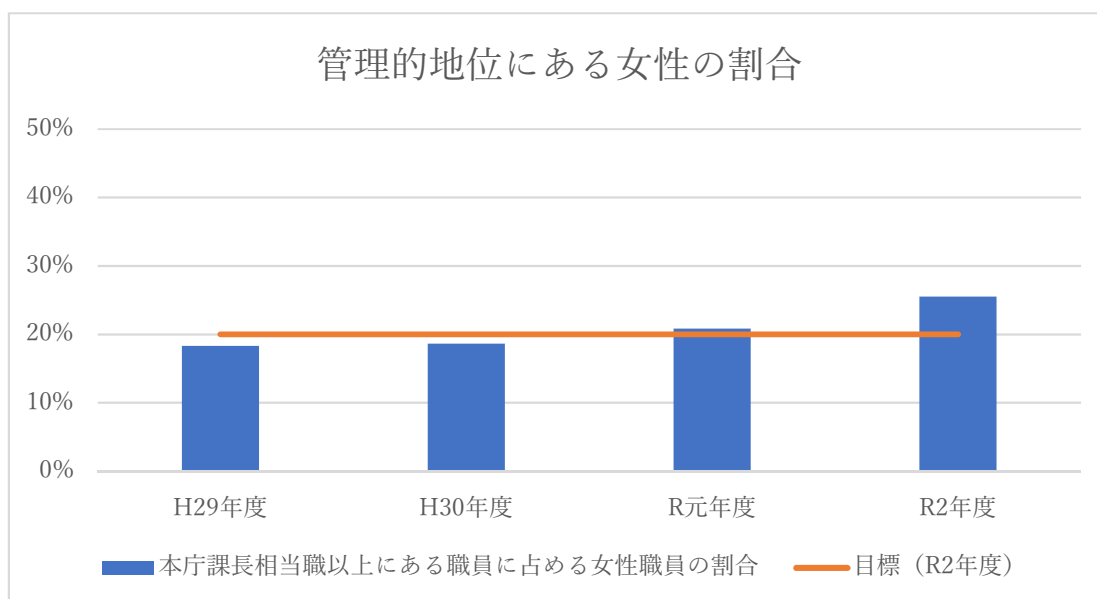


④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和2年4月1日時点の全部門における管理的地位(本庁課長相当職以上)にある職員に占める女性職員の割合は、25.5%でした。

なお、各年度の推移は次のとおりです。

	目標 (R7年度)	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
女性職員の割合 (課長相当職以上)	33.0%	18.3%	18.6%	20.8%	25.5%



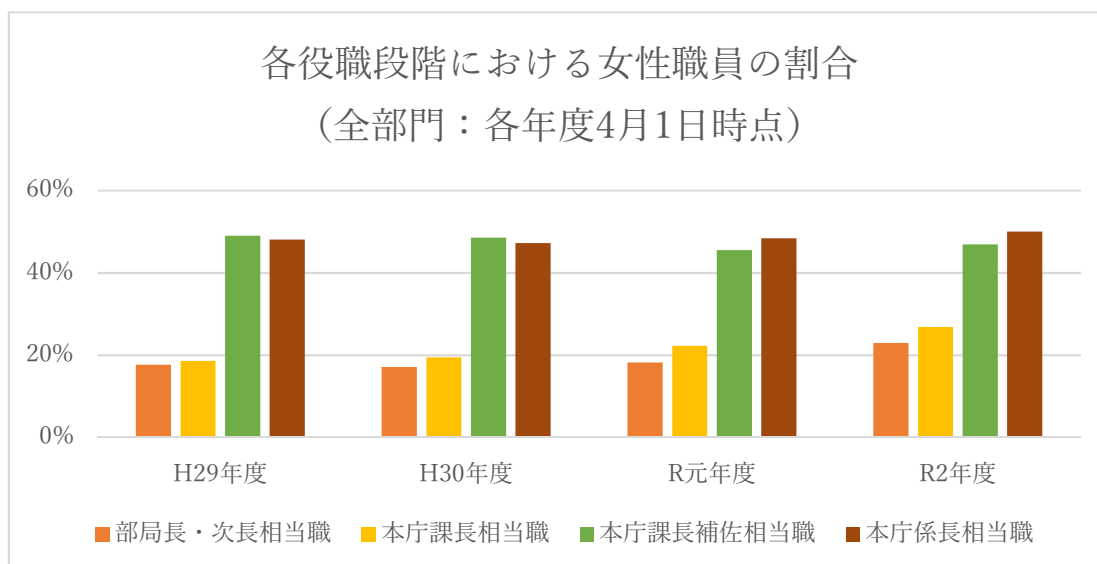
⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

令和2年4月1日時点の全部門における各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は、次のとおりでした。

部局長・次長相当職 ^{※4}	22.9%
本庁課長相当職 ^{※5}	26.8%
本庁課長補佐相当職 ^{※6}	46.9%
本庁係長相当職 ^{※7}	50.0%

なお、各年度の推移は次のとおりです。

	目標 (R7年度)	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
部局長・次長 相当職	—	17.6%	17.1%	18.2%	22.9%
本庁課長 相当職	33.0%	18.6%	19.4%	22.2%	26.8%
本庁課長補佐 相当職	—	49.0%	48.5%	45.5%	46.9%
本庁係長 相当職	50.0%	48.1%	47.2%	48.4%	50.0%



⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成31年4月から令和2年3月の各部門における男女別の育児休業取得率及び平均取得期間は、次のとおりでした。

(一般部門) 取得率：男性 20.0%、女性 100.0%

平均取得期間：男性 9.5 月、女性 15.4 月

(消防部門) 取得率：男性 0.0% (女性職員はいません)

平均取得期間：男性 0.0 月

(病院部門) 取得率：男性 0.0%、女性 100.0%

平均取得期間：男性 0.0 月、女性 10.2 月

なお、各年度の推移は次のとおりです。

男性		H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
一般部門	取得率	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	平均取得期間	0.0 月	0.0 月	0.0 月	9.5 月
消防部門	取得率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	平均取得期間	0.0 月	0.0 月	0.0 月	0.0 月
病院部門	取得率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	平均取得期間	0.0 月	0.0 月	0.0 月	0.0 月

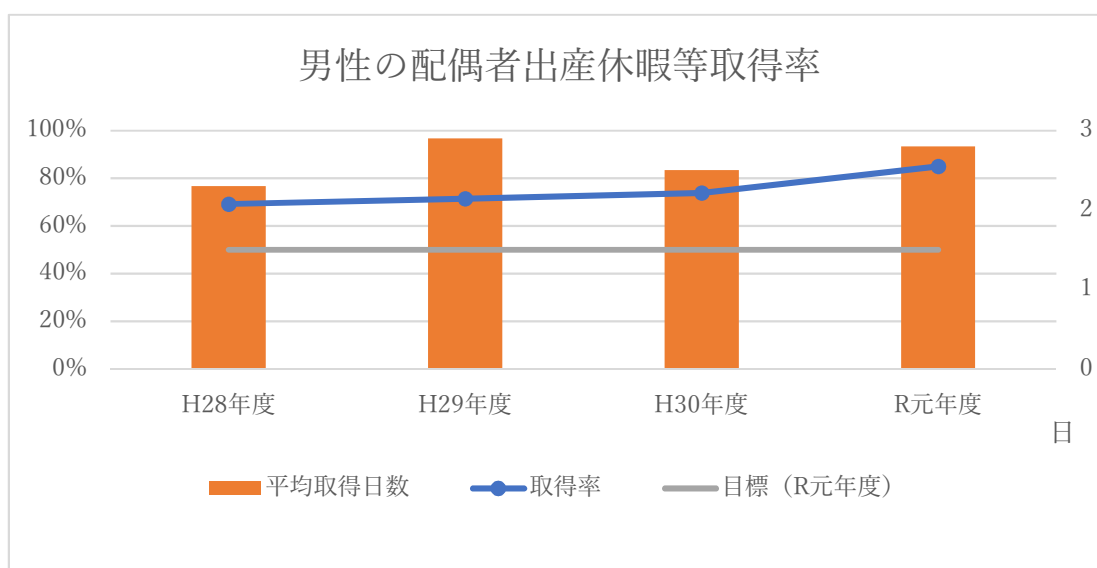
女性		H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
一般部門	取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	平均取得期間	14.2 月	17.0 月	14.0 月	15.4 月
消防部門	取得率	(該当なし)	(該当なし)	(該当なし)	(該当なし)
	平均取得期間	(該当なし)	(該当なし)	(該当なし)	(該当なし)
病院部門	取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	平均取得期間	10.5 月	11.6 月	9.6 月	10.2 月

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数

平成 31 年 4 月から令和 2 年 3 月の全部門における男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数は、取得率が 85.0%、平均取得日数が 2.8 日でした。

なお、各年度の推移は次のとおりです。

	目標 (R6 年度末)	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R 元年度
取得率	100.0%	69.2%	71.4%	73.9%	85.0%
平均取得日数	—	2.3 日	2.9 日	2.5 日	2.8 日



(2) 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標達成に向けた取組

現状を把握し課題分析を行った結果、女性職員の活躍をさらに推進するため、次のとおり目標を設定し、その目標達成に向けた取組を実施します。なお、この目標は、全部門における共通した目標として位置づけ、女性職員の職業生活における活躍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結果、課題の大きなものから順に掲げています。

【目標①】 管理的地位にある職員への女性の登用拡大

令和 7 年度までに女性管理職の割合 33% を目指します。

※令和 2 年 4 月 1 日時点での本市の現状は 25.5% である。本庁課長相当職における女性職員の割合の成果目標について、国における第 4 次男女共同参画基本計画^{※9}では 20%、第 5 次男女共同参画基本計画^{※10}では 22% となっていますが、本市が掲げる 2030 年度（令和 12 年度）までに 40% という目標を鑑み、令和 7 年度までに当該割合を 33.0% 以上とすることを目標とします。

〈取組事項〉

【人事課】

・女性職員の多様な部署への配置

将来、管理職候補となる職員を育成していくため、これまで女性職員の配置が少なかった部署や政策意思決定部門等にも積極的に配置するとともに、国や府・他自治体への研修派遣などの機会を活用し、将来の管理職として必要な政策立案能力、管理能力、部下育成能力を養うなど、女性職員の職域拡大を図ることで、キャリアに男女の偏りを生じないように配慮します。

【目標②】女性の人材プール※¹⁰の確実な形成

引き続き、女性係長相当職の割合50%を維持します。

※将来の管理的地位の候補となる本庁係長相当職の本市における割合は50.0%と国における第4次男女共同参画基本計画の成果目標である35%を上回っており、第5次男女共同参画基本計画の成果目標である40%も既に上回っています。ついては、本計画期間中においても、現在の割合50%を維持し、女性の人材プールの更なる形成を図ります。

〈取組事項〉

【人事課・人権くらしの相談課】

・女性職員のキャリアアップ意欲の醸成

自身の生活を大切にしながらも、生き生きと働き活躍し、ワークとライフをともに充実させることができる職員となるよう、自身の人生設計をしっかりと考え、成りたい自分の将来像を明確にするとともに、これを実現するための中長期にわたるライフプランニングができる機会を与えるなど、女性職員の活躍に向けたキャリアデザイン研修等を実施し、将来の女性管理職候補職員を育成します。

【人事課】

・各所属長に対する情報提供及び意識啓発

各所属長に対し、所属職員における係長級昇任試験対象者の情報を提供するとともに、積極的なチャレンジを促すなど、職員のキャリアアップに対する意欲の醸成を促進します。

【消防本部】

・人材プールの形成の前提となる女性消防吏員の獲得

「消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組の推進について」（平成27年消防消第149号）を踏まえ、女性の人材プールの形成の前提となる複数の女性消防吏員の獲得を目指し、採用試験の募集の更なるPRを実施します。また、全消防吏員がワークとライフを共に充実させることができる職場環境づくりを行い、キャリアアップに対する意欲の醸成を促進します。

【所属長等】

- ・ 部下・後輩の育成意識の向上

所属職員のワークライフバランスを意識し、自身の生活を大切にしながらも、生き生きと働き活躍できる部下・後輩の育成に努めるとともに、これが実現できる職場環境づくりを行います。

【職員本人】

結婚・出産等のライフイベントに伴う休暇やこれらからのスムーズな職場復帰、キャリアアップも含めた自身のライフプランを可能な限り明確にイメージし、その実現に向け積極的な時間管理を行います。

育児休暇等の取得前には、業務に支障をきたさないよう、事前準備のための余裕をもって所属へ報告するとともに、休業中も所属部署がスムーズに業務を行えるよう、同僚等へ適切に業務を引継ぎます。また、連絡先や休暇取得中・復帰に際しての要望などを所属に伝え、スムーズな復帰に備えます。

【全職員】

出産や育児に関する休暇制度等を理解し、職場において、妊娠中の女性職員や子育て中の職員が休暇制度等を利用しやすい職場環境をつくり、業務分担やフォロー体制などについてよく検討するなど職場全体で職員の子育てを支援します。

【用語解説】

キャリアパス※¹…昇任・昇格などのキャリア形成に必要な手段・業務経験などの道筋のこと。

全部門※²…市長部門、議会部門、選挙管理委員会・監査委員会・公平委員会・農業委員会事務局・消防部門、病院部門、教育委員会の本市における全ての部門。

一般部門※³…全部門から消防及び病院部門を除いた部門。

部局長・次長相当職※⁴…部長、理事、次長、消防長、署長、院長、看護部長など。

本庁課長相当職※⁵…課長、課参事、副署長、技師長、看護副部長など。

本庁課長補佐相当職※⁶…課長補佐、保育所長、園長、医長、技師長補佐、看護師長など。

本庁係長相当職※⁷…係長、総括主査、主幹、管理主任、主任など。

第4次男女共同参画基本計画※⁸…男女共同参画社会基本法に基づき、平成27年12月に国が策定した計画。

第5次男女共同参画基本計画※⁹…男女共同参画社会基本法に基づき、令和2年12月に国が策定した計画。

人材プール※¹⁰…昇任・昇格などの候補者となる人材を確保すること。