

# 交野市特定事業主行動計画 (令和3年度～令和7年度)

～次世代育成支援対策推進法及び

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律関係～

令和3年4月  
交野市長  
交野市議会議長  
交野市教育委員会  
交野市選挙管理委員会  
交野市代表監査委員  
交野市水道事業管理者  
交野市消防長  
交野市農業委員会

令和4年4月 一部改定

## 目次

1	趣旨 .....	1
2	計画期間.....	1
3	現状について .....	1
	(1) 採用関係 .....	1
	(2) 配置・育成・登用関係 .....	1
	(3) 継続就業及び育児に係る休業・休暇関係 .....	2
	(4) 長時間勤務関係 .....	2
	(5) 職場環境関係.....	2
4	目標 .....	3
5	今後の取組.....	3
	(1) 研修の実施 .....	3
	(2) 男性職員の育児休業及び配偶者出産補助・育児参加休暇の取得促進 .....	3
	(3) ノー残業デーの実施徹底 .....	3
6	実施状況の公表.....	4

## 1 趣旨

本市では、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。）及び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。）に基づき、平成28年4月に「交野市特定事業主行動計画」（以下「旧計画」という。）を策定し、職員の仕事と子育ての両立及び女性の活躍の推進に取り組んできました。

旧計画の期間が令和3年3月をもって終了することから、これまでの取組状況を踏まえて、より一層の職員の仕事と子育ての両立及び女性の活躍の推進に取り組んでいくため、令和3年4月から新たな「交野市特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を策定します。

## 2 計画期間

次世代法は令和7年3月31日まで、女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限立法であるため、本計画の計画期間は、旧計画の終期の翌日である令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

なお、計画の途中であっても、必要に応じて内容の見直しを行います。

## 3 現状について

本市では、旧計画に基づき組織全体で継続的に職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍を推進するため取組を行ってきました。

### (1) 採用関係

採用試験の受験者総数に占める女性の割合は、平成27年度が2割程度であったのに対し、近年は3割～4割程度にまで増加しており、特に、事務職及び保健師においては女性の受験者の割合が高くなっています。他方、土木職、建築職、消防職等においては1割程度にとどまっています。

年度ごとの割合は、下表のとおりです。

H27	H28	H29	H30	R1	R2
25.4%	33.7%	30.3%	40.0%	38.3%	34.3%

### (2) 配置・育成・登用関係

管理職（課長代理級以上）に占める女性職員の割合は、平成27年度は21.2%であ

ったのに対し、令和2年度は23.3%と増加傾向にあります。しかし、旧計画においては、管理職の職員に占める女性職員の割合の目標を30%超としており、未だ目標には到達していません。

年度ごとの割合は、下表のとおりです。

H27	H28	H29	H30	R1	R2
21.2%	22.4%	24.8%	25.3%	23.4%	23.3%

### (3) 継続就業及び育児に係る休業・休暇関係

#### ① 育児休業

女性職員の育児休業取得率は100%が続いていますが、男性職員の育児休業取得率は低い状態が続いており、平成28年度から令和2年度までの期間においては3.5%となっております。また、育児休業の取得期間については、女性職員は1年以上取得している職員が8割以上を占めているのに対し、男性職員は全員が6か月未満となっております。

#### ② 配偶者出産補助・育児参加休暇

男性の常勤職員は配偶者が出産する場合に、産前及び産後8週間の期間において最大7日間の配偶者出産補助・育児参加休暇を取得することが出来ます。

取得割合は9割を超えており、平均取得日数も4.6日と多くの職員が休暇を活用しています。

### (4) 長時間勤務関係

平成31年4月に例規改正により時間外勤務を命ずることができる時間数について、他律的な業務の比重の高い部署を除いては1か月につき45時間以下、1年につき360時間以下という上限を設けました。

また、週1日のノー残業デーを設定し、時間外勤務の縮減に取り組んでおりますが、実施率は100%には達しておらず、特定の部署に長時間勤務の職員が偏っている傾向が続いています。

### (5) 職場環境関係

交野市では、これまで「職場におけるセクハラ防止指針」を定め、セクシュアルハラスメントの予防・対策に努めてきました。しかしながら、性に由来するハラスメントのみならず、ハラスメント状況の多様化が社会問題として顕在化してきたため、セクシュアルハラスメントに加え、パワーハラスメント及び妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントについても予防・対策を進めるために、新たに「交野市職員ハラスメント防止指針」を策定しました。

また、当該指針の策定を受け、令和2年度にハラスメント相談員向け研修及び全職員向けにハラスメント防止研修を実施し、ハラスメントのない働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

## 4 目標

計画の終期である令和7年度を目途とし、以下の目標を設定します。

- ① 管理職に占める女性職員の割合を30%を超えるようにする。
- ② 男性職員の育児休業取得率を10%以上にする。
- ③ 配偶者出産補助・育児参加休暇の取得率を100%にし、平均取得日数を7日にする。
- ④ ノー残業デーの実施率を100%にする。

## 5 今後の取組

上記目標の達成に向けて、次のことに取り組みます。

### (1) 研修の実施

仕事と子育ての両立に向けた職場理解の促進に向けて、管理職向け研修等においてワークライフバランスに関する内容を充実させます。また、女性職員のキャリアアップ促進に向けて、全職員に公平に研修受講の機会を提供します。

### (2) 男性職員の育児休業及び配偶者出産補助・育児参加休暇の取得促進

育児休業及び配偶者出産補助・育児参加休暇の制度周知を図り、制度を利用しやすい職場環境づくりに努めます。

また、子どもが生まれた男性職員に対して、育児休業及び配偶者出産補助・育児参加休暇について改めて制度説明を行い、取得を勧奨します。

### (3) ノー残業デーの実施徹底

週1日のノー残業デーについては、原則として、時間外勤務を命じないこととし、ノー残業デーに時間外勤務を命じる場合は、別の曜日にノー残業デーを振り替えるよう努めることとします。

また、令和4年5月から、一部の部署において業務用PCの強制シャットダウンシステムを導入し、より制度の実効性を高めます。

## 6 実施状況の公表

年1回、市ホームページにおいて次の項目を公表します。

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
- ② 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合
- ③ 職員全体に占める女性職員の割合
- ④ 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合
- ⑤ 職員の男女別平均勤続年数
- ⑥ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- ⑦ 男性職員の配偶者出産補助・育児参加休暇の取得率及び合計取得日数の分布状況