

茨木市特定事業主行動計画

～職業生活と家庭生活の両立を目指して～

【第5期（令和7年度（2025年度）～令和11年度（2029年度））】

【茨木市職員のための次世代育成支援行動計画】

【茨木市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画】



次なる
茨木へ。

茨木には、次がある。

令和7年（2025年）4月改訂

目次

第1章 計画策定にあたって	… 1
第2章 計画の概要	… 2
1 基本理念	
2 基本方針	
3 計画の位置付け	
4 計画の期間	
5 計画の主体	
6 推進体制	
7 ワーク・ライフ・バランス実現に向けたイメージ図	
第3章 基本計画	… 5
1 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する情報の周知	
2 職員の勤務環境に関するもの	… 6
(1) 妊娠中及び出産時における配慮	
(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	
(3) 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備	
(4) 男女がともに仕事と子育てを両立できる	
(5) 時間外勤務の縮減	
(6) 休暇の取得促進	
(7) 職員の意識改革	
(8) 会計年度任用職員・臨時職員への次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進	

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等に関するもの … 17

- (1) 採用
- (2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- (3) 各役職段階に占める女性職員の割合
- (4) 離職率の男女差異
- (5) 職員の給与の男女差異
- (6) ハラスメントの防止

4 その他の次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関するもの … 25

- (1) 子育てバリアフリーの促進
- (2) 地域貢献活動への職員参加の促進
- (3) こどもとふれあう機会の充実
- (4) 公共施設の利用の促進

第4章 おわりに … 26



第1章 計画策定にあたって

国においては、急速な少子化の進行等に鑑み、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、次代の社会を担うこ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」（以下「推進法」という。）を平成15年（2003年）7月に制定しました。同法では、国や地方公共団体の機関においても、職員を雇用する事業主の立場から、自らの職員のこどもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）の策定を義務付けています。

茨木市においても、平成17年度（2005年度）から平成21年度（2009年度）までを計画期間とする茨木市特定事業主行動計画（以下「前期計画」という。）及び平成22年度（2010年度）から平成26年度（2014年度）までを計画期間とする計画（以下「後期計画」という。）を策定し、目標に向けて取り組んできました。

さらに、平成27年（2015年）3月31日までの時限立法であった推進法が令和7年（2025年）3月31日まで10年間延長されたことに伴い、本市でも茨木市特定事業主行動計画策定・推進委員会において検討を進めるとともに、職員アンケート結果や前期・後期計画の進捗状況及び課題を踏まえて、平成27年度（2015年度）から令和元年度（2019年度）までの5年間を計画期間とする計画（以下「第3期計画」という。）を策定しました。

また、平成28年（2016年）4月1日より「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されたことに伴い、「茨木市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定しましたがより一体的な推進を図るため両計画を統合し、令和2年度（2020年度）から令和6年度（2024年度）までの5年間を計画期間とする計画（以下「第4期計画」という。）を策定しました。

この度、時限立法である推進法がさらに10年間延長されたことに伴い、仕事と子育てに関する職員アンケートを実施し、その結果やこれまでの取組みにおける課題などを踏まえ、新たに令和7年度（2025年度）から令和11年度（2029年度）までの5年間を計画期間とする「茨木市特定事業主行動計画（第5期）」を策定し、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを実現し、男女ともに安心して働きやすい職場環境の体制整備等の取組みをさらに進めていきます。

第2章 計画の概要

1 基本理念

会計年度任用職員・臨時職員を含む、すべての職員のこどもたちが健やかに育つことができるよう、仕事と生活の両立を図るとともに、性別にかかわらず個性と能力を最大限発揮し、より活躍できる職場環境となるよう、それぞれがお互いに助け合う職場を目指します。

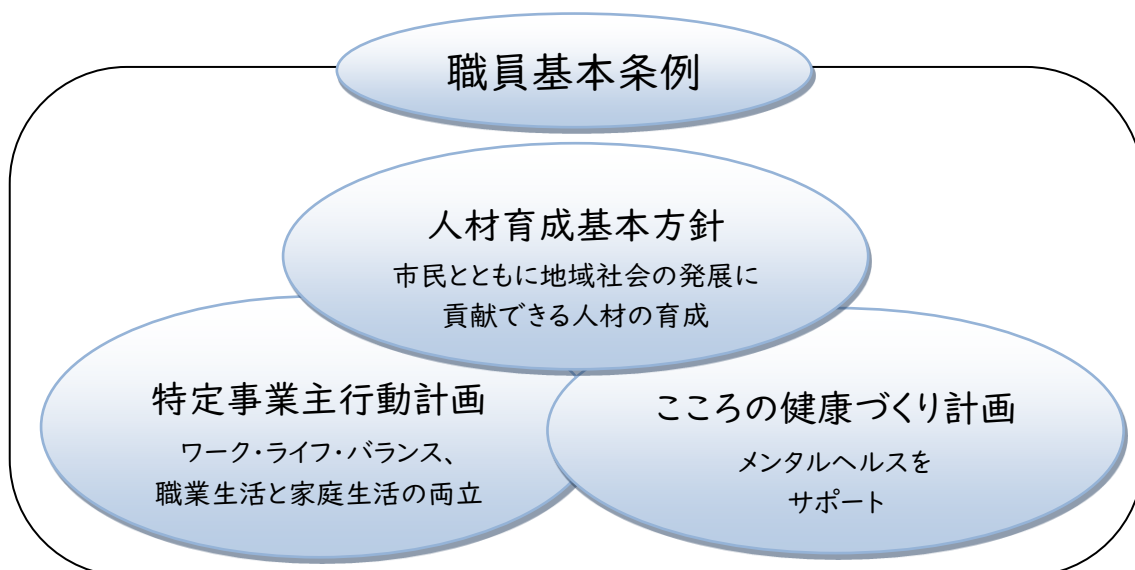
2 基本方針

基本理念に基づき、事業主の責務として、育児休業を取得しやすい環境の形成、勤務時間の縮減の取組みなど、職員の職業生活と家庭生活との両立（ワーク・ライフ・バランス）が図られるようにするために必要な職場環境の整備を行うことにより、より一層の次世代育成支援対策を実施するよう努めるものとします。

3 計画の位置付け

本市では、組織の継続的な成長と地域社会の健全な発展を目指して、平成26年（2014年）4月に「茨木市職員基本条例」を施行しました。また、めざすべき職員像を定め、その育成を目的とした「人材育成・確保基本方針」が改定され、職員の健康の確保等を目的とした「こころの健康づくり計画」を平成27年（2015年）4月に策定しました。

特定事業主行動計画では、こうした背景をふまえ、職員の公務能率を向上させ、職業生活と家庭生活の両立を図り、性別にかかわらず働きやすい職場環境となるように取り組むことを目指します。



4 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、令和7年度(2025年度)から令和16年度(2034年度)までの10年間、また、女性活躍推進法は、平成28年度(2016年度)から令和7年度(2025年度)までの10年間の時限立法です。

本計画は、令和7年度(2025年度)から令和11年度(2029年度)までの5年間の計画期間とします。

5 計画の主体

市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会、教育委員会、水道事業管理者、消防長

6 推進体制

次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等を効果的に推進するための施策として、以下の内容を行っていきます。

- (1) 毎年、茨木市特定事業主行動計画策定・推進委員会を開催し、継続的に本計画の進捗状況を把握、分析するとともに、その内容を公表します。
- (2) 必要に応じて計画の見直しを図り、庁内通信ネットワークシステム「いこ@ねっと」(以下「いこ@ねっと」という。)や通知文等により、定期的に職員に対して周知を図ります。

ワーク・ライフ・バランスの実現

職業生活と家庭生活の両立

1 情報の周知

- ◇ 職業生活と家庭生活の両立について、定期的に周知
- ◇ 研修において、各種休暇制度等の啓発

2 勤務環境(具体的取組)

(1) 妊娠・出産時の配慮

- ◇ 時間外勤務の原則禁止などの負担軽減
- ◇ 休暇制度等周知用チラシの配布

(2) 男性の育児参加

- ◇ 職場全体でのサポート体制の構築
- ◇ 出産補助休暇・育児参加休暇の取得促進

(3) 育児休業

- ◇ 休暇制度、経済的支援措置等周知用チラシの配布
- ◇ 研修制度の構築及び自己啓発の支援

(4) 仕事と子育ての環境整備

- ◇ 仕事と子育ての両立相談に関する制度の導入
- ◇ スライド勤務制度の活用等の周知

(5) 時間外勤務の縮減

- ◇ ヒアリング等により要因を分析
- ◇ より適正な人材配置の検討

(6) 休暇取得の促進

- ◇ 年休取得管理表の活用
- ◇ 指定休暇日の設定

(7) 職員の意識改革

- ◇ 男女共同参画に関する研修の実施
- ◇ 人事評価制度の見直し

(8) 会計年度任用職員・臨時職員

- ◇ 休暇取得等の取組みの積極的推進

第3章 基本計画

1 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する情報の周知

特定事業主計画に対する認知度は、令和元年度（2019年度）の職員アンケートでは計画について「知っている」と回答した職員が56.8%であったことに対し、令和6年度（2024年度）のアンケートでは47.9%となっており、この5年間で9.0ポイント減少しています。各種休暇制度等の認知度は上昇していますが、より一層の周知啓発に取り組む必要があります。

休暇等の制度については、該当職員以外の職員もその内容を把握し、該当職員が休暇等を取得しやすいよう配慮する必要があります。特に管理職は、部下が休暇等を取得したいと申し出たときに、その休暇等を知らないから取得させない、などということがないように留意しなければなりません。

また、制度があっても、「職員に知られていない」、「知っているが活用しづらい雰囲気がある」ということがないように、まず、情報提供により周知に努め、次に、活用しやすい雰囲気づくりのため、影響力の大きい管理職への啓発を行う必要があります。



人事担当課

- 育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度やQ&Aを理解しやすいようにまとめ、冊子や「いこ@ねっと」等で各所属へ情報提供し、周知を図る。
- 庁議等において、定期的に職業生活と家庭生活の両立の徹底を図るよう呼びかける。
- 男女共同参画に関する研修の実施をはじめ、管理監督者研修においても、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度の啓発を行う。
- 管理職、特に所属長から所属職員に対して、各種休暇制度の周知を図る機会を設けるなど積極的な働きかけに努める。

2 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

職員アンケートでは、妊娠中の仕事の負担感について、「増加した」と回答した職員は、令和元年度（2019年度）は19.8%でしたが、令和6年度（2024年度）には18.4%という結果（1.4ポイント減少）となり、改善傾向がみられました。

当該職員の負担軽減には、職場の協力体制が不可欠であり、それができれば、積極的に休暇制度を活用しやすい職場環境の醸成にもつながると考えられるため、職場全体で妊娠及び出産した職員をサポートし、子育てしやすい環境づくりを進める必要があります。



職員

- 妊娠したことがわかったら、今後の休暇の予定や現在の状況等を所属長に報告するなど、職場内でコミュニケーションを図ること。
- 妊娠したことがわかった時点で、できるだけ早期に、妊娠証明書を人事担当課に提出するよう努めること。
- 職場全体で妊娠及び出産をした職員をサポートし、子育てしやすい環境づくりに努めること。

所属長

- 妊娠中の職員に対しては、業務分担の見直しを行うなど、時間外勤務を原則として命じないようにすること。
- 周りの職員にも妊娠に係る休暇制度を周知するなど、職員の健康や安全に配慮すること。

人事担当課

- 本計画、各種休暇制度及び育児休業手当金などの経済的支援措置等について周知徹底を図るため、周知用のチラシを作成し、妊娠証明書を提出した職員に対して配布する。
- 各種制度等について、積極的に周知するとともに、情報の提供、相談体制の整備等を実施する。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員が積極的に育児に参加することは、女性職員がより一層働きやすくなるためにも不可欠であり、男性職員のワーク・ライフ・バランス推進の観点からも重要なことです。

職員アンケートでは、出産補助休暇(2日)及び育児参加休暇(5日)の「内容まで知っている」と回答した職員が、令和元年度(2019年度)は45.2%でしたが、令和6年度(2024年度)は62.2%となり、17.0ポイント増加していることから、改善傾向はみられますが、さらなる周知を進めるとともに、取得できる体制を整えるように努める必要があります。

職員

- 配偶者が妊娠したことがわかった時点で、できるだけ早期に、所属長に申し出るよう努めること。
- できるだけ出産補助休暇及び育児参加休暇を取得し、積極的に育児に参加するよう心がけること。

所属長

- 男性職員の配偶者が妊娠・出産する場合、周りの職員に出産補助休暇及び育児参加休暇を併せた7日間の休暇を周知し、職場全体でサポートできる体制を整えること。

人事担当課

- 男性が取得できる出産補助休暇及び育児参加休暇について周知徹底を図るため、周知用のチラシを作成し配布する。

目標

出産補助休暇及び育児参加休暇の取得日数を合計6日以上とする。



(令和5年度(2023年度)実績 5.4日)

【男性の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得状況】

	R2		R3		R4		R5	
出産補助休暇	83.6%	1.6日	76.2%	1.4日	89.7%	1.7日	94.4%	1.8日
育児参加休暇	70.9%	3.0日	58.7%	2.4日	84.5%	3.7日	81.5%	3.6日
合計取得日数	4.5日		3.8日		5.4日		5.4日	

男性の出産補助休暇等の合計取得日数の分布（令和5年度実績）

	1日未満	1日以上 2日未満	2日以上 3日未満	3日以上 4日未満	4日以上 5日未満	5日以上 6日未満	6日以上 7日未満	7日	合計
取得者数(人)	1	0	7	2	3	1	7	30	51

(3) 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

育児休業の取得状況については、女性職員は100%取得できている状況ですが、男性職員においても、第4期計画の目標値(10%)を大きく超える結果となりました。

男女がともに仕事と子育てを両立できる職場を実現するために、女性の育児休業取得率を維持するとともに、育児休業後に復帰しやすい環境、また、男性もより一層、育児休業を取得しやすい環境の醸成に努める必要があります。

なお、国においては、「男性の育児休業取得率の目標値を令和12年(2030年)までに2週間以上の取得者を85%とすること」とされています。本市では、既にほとんどの職員が2週間以上の期間で育休を取得していることから、期間は要件とせず、「男性の育児休業の取得率を85%以上とする。」ことを目標とします。

職員

- 育児休業や部分休業の取得を含め、夫婦で子育ての役割分担を話し合い、積極的に取得するよう心がけること。
- 配偶者の就労等の状況にかかわらず、夫婦ともに育児休業を取得することも可能であり、男性も積極的に取得するよう検討すること。

所属長

- 休業期間中の通知文等を送付し、情報提供を行うことで、職場復帰しやすい、また育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めること。
- 復職時におけるOJT(職場内訓練)等を実施すること。

人事担当課

- 育児休業を含めた各種休暇制度及び育児休業手当金などの経済的支援措置等について周知し、育児休業取得を希望する職員の不安の解消を図る。
- 休業期間中においても、本人の希望により研修に参加できる制度の構築及び自己啓発の支援を行う。
- 育児休業を取得した職員の業務を円滑に処理することができるよう、代替職員の確保に努める。

目標

**男性の育児休業の取得率を85%以上とする。(女性
は現状を維持)**

(令和5年度(2023年度)実績 70.4%)



【育児休業の取得状況】

男女別の育児休業取得率

	R1	R2	R3	R4	R5
女性	100%	100%	100%	100%	100%
男性	4.2%	18.2%	22.2%	46.6%	70.4%

男女別の育児休業取得期間の分布（令和5年度実績）

	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1か月以下	1か月超 3か月以下	3か月超 6か月以下	6か月超 1年以下	1年超	合計
女性（人）	0	0	0	0	1	14	8	23
男性（人）	2	1	11	9	7	6	2	38
合計（人）	2	1	11	9	8	20	10	61

(4) 男女がともに仕事と子育てを両立できる

性別を問わず、子育てを行う職員が就業を継続し、活躍できるようにするため、仕事や家庭生活との両立に関する悩みや心配事の解消に向けた取組みや、将来の自らのキャリアに対する不安を解消する取組みを進める必要があります。

人事担当課

- 子育てや介護を経験した先輩職員（メンター※1）が悩みや心配事について相談に乗り助言する、仕事と子育ての両立に関する相談制度の導入を検討する。
- ロールモデル※2の活躍事例を示し、先輩職員の体験談を聞く機会を設けるなど、自身のキャリアについて、より具体的なイメージを持つことができる取組みを検討する。
- 「将来どのような職員になりたいのか」を考える機会を設けるとともに、そのキャリアデザイン※3を尊重しながら適材適所の人材配置を推進する。
- 子育てや介護等に関わる職員が仕事のできる時間に合わせて働くことができるように「スライド勤務制度」の活用や、「在宅勤務制度」について周知する。

※1 メンター …「メンタリングする人」のこと。メンタリングとは人の育成、指導方法の一つであり、指導者（メンター）は指示や命令ではなく、助言により本人の自発的な成長をサポートする。

※2 ロールモデル … 具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。

※3 キャリアデザイン … 自身の経験やスキルなどを考慮し、仕事や私生活を通じて「実現したい将来像」やプロセスを明確にすること。



(5) 時間外勤務の縮減

時間外勤務についての職員へのアンケートによると、「できるだけ時間外勤務をしないよう意識はしているが、事務量が増加しているため、時間外勤務も増加している」という職員の比率が高くなっていることが分かりました。

職員のワーク・ライフ・バランスや健康管理、仕事の能率の向上の観点から、時間外勤務の削減は次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進において、重要な課題となっています。これを実現するため、職員の意識改革やデジタル技術を活用した業務の見直しなど、時間外勤務が発生する要因を明らかにし、効率的に業務を進める必要があります。

職員

- 子育てや介護等をしている職員に対する時間外勤務の制限制度を取得する場合は、所属長に相談すること。
- ノー残業デー、家族の誕生日、結婚記念日等は、定時退庁に努めること。

所属長

- 職場内で適正な業務分担を行うとともに、事務の簡素化・合理化を実施し、特定の職員に過重な負担をさせないようにすること。
- 職員のスケジュールを所属全体で把握し、部・課内での応援体制を強化するよう検討すること。

人事担当課

- 各種時間外の制限制度について、周知徹底を図る。
- 毎月の時間外勤務状況を把握し、時間外勤務が常態化している部署を中心に、ヒアリング等により要因を分析・把握し、縮減のための対策に取り組む。
- 事務量を精査し、より適正な人材配置を図る。
- 時間外勤務の多い職員に対する健康面における配慮に取り組む。

目標

令和5年度(2023年度)と比較し、時間外勤務を10%削減する。

(令和5年度(2023年度)実績 全体 16.65時間/月・人)

【時間外勤務の状況】 ※令和5年度(2023年度)実績

月ごとの1人あたり時間数

<一般職>

(単位:時間)

4月	5月	6月	7月	8月	9月
18.04	18.33	14.16	15.09	13.54	14.16

10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
16.02	17.38	16.98	16.38	15.13	20.17	16.28

<管理職(係長級以上)>

(単位:時間)

4月	5月	6月	7月	8月	9月
24.33	20.13	19.62	14.22	17.35	22.24

10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
21.27	25.48	23.31	17.71	20.54	30.49	21.39

<全体>

(単位:時間)

4月	5月	6月	7月	8月	9月
18.49	18.46	14.55	15.03	13.81	14.75

10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
16.39	17.96	17.43	16.47	15.52	20.92	16.65

(6) 休暇の取得促進

職員アンケートでは、「年次有給休暇を取得しにくい」と回答した職員が令和元年度(2019年度)は38.6%でしたが、令和6年度(2025年度)には26.2%となり、12.4ポイントの改善となりました。また、平均取得日数も平成30年度(2018年度)の10.9日から令和5年度(2023年度)は13.9日となり、平均取得日数は3.0日増加しましたが、目標日数に達していない職員もいることから、引き続き周知に努めます。

年次有給休暇をはじめとする休暇制度を取得することは職業生活と家庭生活の両立を図るだけでなく、自分自身のリフレッシュにも繋がります。そのためにも、各種休暇制度について周知を進めるとともに、仕事に支障がない範囲で各種休暇等を取得できるように、職場環境を整える必要があります。

職員

- いこ@ねつとに掲載している休暇等ガイドブックを参考に、各種休暇等を計画的に取得すること。
- あらかじめ休暇日(家族の誕生日、結婚記念日等)を指定し、休暇を取得するよう努めること。

所属長

- 所属内で年休取得管理表を作成し、1年度最低5日は年次有給休暇取得日を設定すること。
- 管理職から所属職員に対して、年次有給休暇の取得について積極的に声をかけ、自らも取得するよう努めること。

人事担当課

- 各種休暇制度について啓発するとともに、取得率が低い所属については、ヒアリングを行い、改善指導を行う。
- 年休取得管理表を作成し、計画的に休暇取得するよう定期的に通知する。
- ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇など、年次有給休暇の取得を推進する。
- 男女共同参画に関する研修の実施をはじめ、管理監督者研修においても、育児休業、休暇等の各種制度の啓発を行う。

目標

年次有給休暇の平均取得日数を1年度12日以上とする。

(令和5年度(2023年度)実績 13.9日)



【年次有給休暇の取得日数】

(単位:日)

R2	R3	R4	R5
12.8	12.2	12.7	13.9



(7) 職員の意識改革

職員が子育てしやすい職場環境づくりは、一人ひとりの意識を変えることから始まります。職員が休暇等を取得しようと思っても、所属長や同僚の職員のサポートがなければ、仕事に支障をきたし、休暇等を取得できないこともあります。

今回の職員アンケートの中でも、家庭生活と仕事の両立及び次世代支援対策として効果的だと思う取組みは、「育児休業・休暇等を取得しやすい職場環境整備」と回答した職員の比率が最も高くなっています。

仕事第一という職場の雰囲気や固定的な子育てに対する役割分担意識があるならば、認識を改める必要があります。

職員・所属長

- 事務の効率化や適正な事務分担など、周りの職員も含めた職場全体でサポート体制を構築することにより、育児休業・休暇等を取得しやすい環境づくりに努め、職員が積極的な育児参加ができるようお互いに配慮すること。

人事担当課

- 仕事と家庭・子育てを両立させる意識づくりや、固定的な性別役割分担意識等を是正するための男女共同参画に関する研修を実施する。
- 働き方に対する価値観を抜本的に変える必要があることについて明確なメッセージを継続的に発信する。
- ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効率的な業務運営等に向けてとられた行動について、人事評価において適切に評価できるよう検討する。

(8) 会計年度任用職員・臨時職員への次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進

令和6年度(2024年度)のアンケートでは、特定事業主行動計画について、96.8%の会計年度任用職員・臨時職員が「内容まで知らない」と回答しています。

年次有給休暇については、「取得しにくい」と感じている職員が令和元年度(2019年度)は約30%でしたが、令和6年度(2024年度)は約14%と減少し、改善傾向にあります。

会計年度任用職員・臨時職員についても、計画の対象であり、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、正規職員とともに取組みを進める必要があります。



会計年度任用職員・臨時職員

- 「いこ@ねっと」に掲載している休暇等ガイドブックを参考に、各種休暇等を計画的に取得すること。
- 正規職員と同様に、年次有給休暇の目標取得日数を、1年度12日(付与日数が12日未満の場合は、各職員の付与日数)とし、取得するよう努めること。

所属長

- 所属内で年休取得管理表を作成し、1年度最低5日(付与日数が5日未満の場合は、各職員の付与日数)は年次有給休暇を取得できるようにすること。

人事担当課

- 年休取得管理表を作成し、計画的に休暇取得するよう定期的に通知する。
- 仕事と家庭・子育てを両立させる意識づくりや、固定的な性別役割分担意識等を是正するための男女共同参画に関する研修への参加を促す。
- 正規職員に対する通知等を行う際は、会計年度任用職員・臨時職員についても同様に通知し、意識啓発を行う。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等に関するもの

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性活躍推進法第19条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(2015年)内閣府令第61号)第2条に基づき、実施主体において、それぞれの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。その結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

(1) 採用

本市職員を男女構成比で見ると、平成25年度(2013年度)以降、女性職員の比率は約40%前後で推移しています。15年前の平成21年度(2009年度)では、34.8%だったことから、年々増加している傾向にあることが分かります。

また、採用者数では、各年度の募集職種及び募集人数の変動に伴う増減はありますが、平成25年度(2013年度)以降では女性の採用割合は約55%前後となっています。

多くの女性が職業生活において活躍するためには、採用の拡大が重要となります。加えて、多様な市民ニーズに対応するため、性別に偏りのない組織体制による市政運営を求められており、性別に関わりなく優秀な人材の確保に努めていきます。

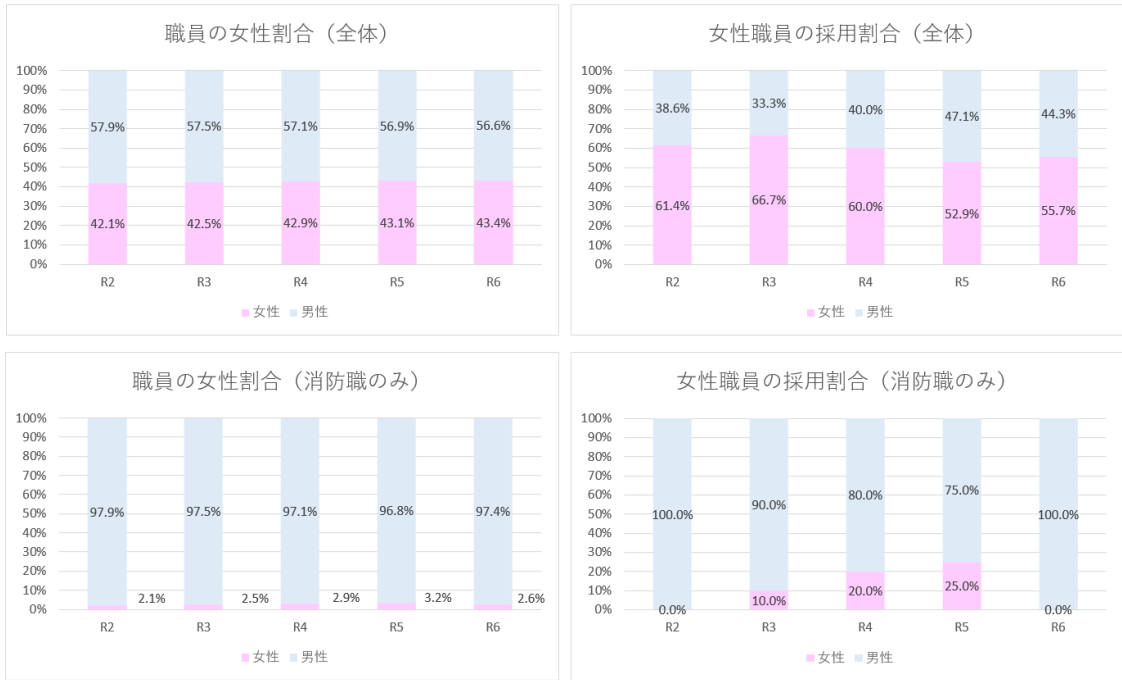
また、消防職については、全国的に見ても女性消防吏員は少なく、国が示す「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会報告書」において、本市の団体規模では令和8年度(2026年度)までに女性吏員の割合を3.2%とすることを目標として示されていることから、その数値目標を目指していきます。

目 標

職員に占める女性割合を45%以上とする。

(令和6年(2024年)4月1日現在 43.4%)

【職員に占める女性割合】（各年4月1日現在）



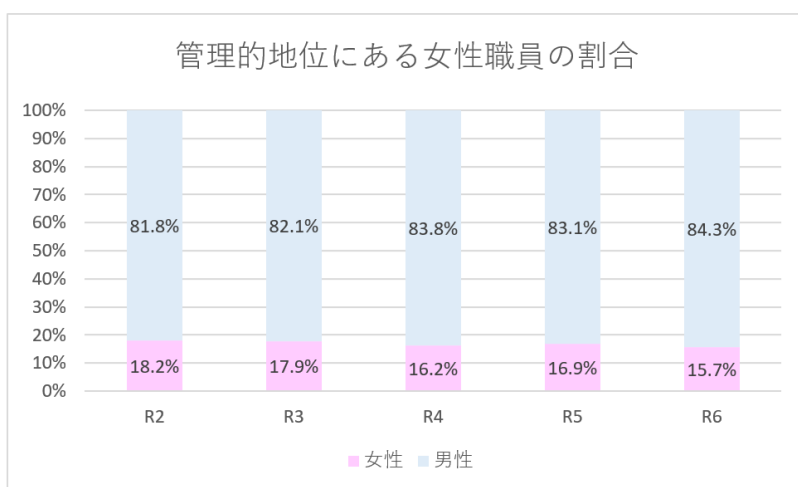
【新規採用職員に占める女性の割合】（各年4月1日採用）

採用年度 職種	令和6年度			令和5年度		
	女性(人)	男性(人)	女性割合	女性(人)	男性(人)	女性割合
事務職 下記以外の専門職	40	28	58.8%	40	38	51.3%
保育士	5	0	100.0%	4	1	80.0%
幼稚園教諭	4	1	80.0%	8	0	100.0%
消防職	0	8	0.0%	2	6	25.0%
技能労務職	0	2	0.0%	0	3	0.0%
合計	49	39	55.7%	54	48	52.9%

(2) 管理的地位にある職員^(※1)に占める女性職員の割合

市民のニーズの多様化等に対応するため、職場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体の活力にもつながる女性の力を最大限に発揮していくことが喫緊の課題となっております。

本市では、平成25年度(2013年度)に8.3%、令和元年度(2019年度)に17.0%、令和6年度(2024年度)は15.7%となっており、目標とする20%へ到達するためには、今後も市の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を目指して、積極的に女性職員の登用を図る必要があります。



人事担当課

- 女性職員を各部署の多様なポストに積極的に配置する。
- 将来の人材育成を目的とした研修に取り組む。

目 標

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を20%以上とする。

(令和6年(2024年)4月1日現在 15.7%)

(※1) 管理的地位にある職員 … 課長級以上の職員

(3) 各役職段階^(※2)に占める女性職員の割合

一般的に、男性に比べ女性は管理職への昇進を望まない傾向がみられますが、女性が昇進を希望しない理由として、仕事と家庭の両立が困難になることや配偶者の協力や職場の理解が得られないといった理由が挙げられることから、女性が昇進を望みやすくなる環境・体制を構築する必要があります。

また、国においては、令和2年(2020年)12月に「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、市町村の各役職段階に占める女性の割合について、係長相当職が40%、課長代理相当職が33%、課長相当職が22%、部長・次長相当職が14%程度と目標設定しています。

本市では、平成17年度(2005年度)で合計12.9%、平成25年度(2013年度)で22.4%、令和元年度(2019年度)で22.4%、令和6年度(2024年度)は24.4%となっており、平成25年度(2013年度)以降は22~25%の範囲で推移しています。

各役職段階における割合は国が掲げる目標を一部達成できていないため、将来指導的職員に成長していく係長、課長代理級に関する女性職員の割合を高めしていく必要があります。

人事担当課

- ロールモデルの活躍事例を示し、先輩職員の体験談を聞く機会を設けるなど、自身のキャリアについて、より具体的なイメージを持つことができる取組みを検討する。
- 「将来どのような職員になりたいのか」を考える機会を設けるとともに、そのキャリアデザインを尊重しながら適材適所の人材配置を推進する。

目 標

各役職段階に占める女性職員の割合を、係長級を40%、課長代理級を33%、課長級を22%、次長級を20%、部長級を14%とする。

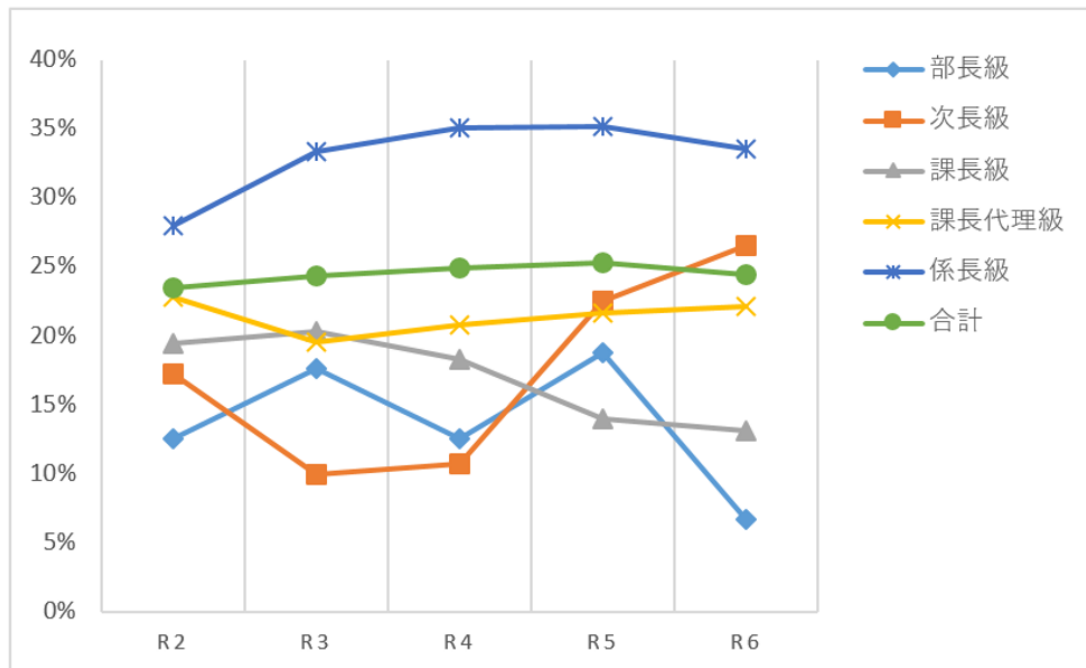
(※2) 各役職段階 …係長級以上

【各役職段階の女性職員の割合】(令和6年(2024年)4月1日現在)

	女性(人)	男性(人)	女性割合
部長級	1	14	6.7%
次長級	9	25	26.5%
課長級	12	79	13.2%
課長代理級	31	109	22.1%
係長級	57	113	33.5%
合計	110	340	24.4%

【各役職段階の女性職員の占める割合の推移】(各年度4月1日現在)

	R2	R3	R4	R5	R6	前年度からの伸び率
部長級	12.5%	17.6%	12.5%	18.8%	6.7%	12.1ポイント↓
次長級	17.2%	10.0%	10.7%	22.5%	26.5%	4.0ポイント↑
課長級	19.4%	20.3%	18.3%	14.0%	13.1%	0.9ポイント↓
課長代理級	22.8%	19.5%	20.8%	21.6%	22.1%	0.5ポイント↑
係長級	28.0%	33.3%	35.1%	35.2%	33.5%	1.7ポイント↓
合計	23.4%	24.3%	24.9%	25.3%	24.4%	0.9ポイント↓



(4) 離職率の男女差異

生産性が高く、持続可能な職場の実現のためには、女性が出産等を理由に退職することなく、将来にわたって能力を発揮できる環境が重要です。

本市では、育児休業などの制度の周知と理解は進んできていますが、結婚や出産などを理由とした退職は少なからず発生しています。

結婚や出産といった人生の節目となる時期を迎えても、自らの思いに反して退職することなく、安心して仕事と家庭の両立ができるより良い職場環境をつくり、不安や悩みを解消できる取組みを進めることが必要です。

人事担当課

- 子育てや介護を経験した先輩職員（メンター）が悩みや心配事について相談に乗り助言する、仕事と子育ての両立に関する相談制度の導入を検討する。
- 子育てや介護等に関わる職員が仕事のできる時間に合わせて働くことができるように「スライド勤務制度」の活用や、「在宅勤務制度」について周知する。

目 標

自らの思いに反して出産等を理由に退職する職員を一人でも少なくし、男女の離職率の差異がなくなるようにする。

【職員の中途退職の状況】

(単位:人)

		R2	R3	R4	R5
50歳代	女性		1		
	男性				
40歳代	女性				
	男性				
30歳代	女性	1			1
	男性				
20歳代	女性	1			
	男性				
10歳代	女性				
	男性				
合計	女性	2	1	0	1
	男性	0	0	0	0
	女性割合	100.0%	100.0%	-	100.0%

【男女別の離職率】

	R2	R3	R4	R5
女性(①)	0.2%	0.1%	0.0%	0.1%
男性(②)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
男女の離職率の差異 (①-②)	0.2ポイント	0.1ポイント		0.1ポイント

(5) 職員の給与の男女差異

職員の給与については、条例の規定に基づき給与が決定されており、基本的には職員の給与の男女の差異は生じませんが、職員の採用・登用や継続勤務年数等において、男女で異なる状況がある場合には、職員の給与の男女の差異が生じ得ます。

本市の状況としては、「役職段階別」での差異は小さいものの、「勤続年数別」で見ると、勤続15年以下の層において差異が大きくなっています。これは、子育て世代において、男性よりも女性の方が部分休業の取得者が多いことや、扶養手当や時間外勤務手当が男性の方が多くことが主な要因と考えられます。

今後も引き続き、これらの状況を把握したうえ、課題の分析等を行うことにより、女性の職業選択における活躍推進を図ります。

目 標

「職員の給与の男女の差異」を毎年度公表するとともに、課題の分析等を行い、差異の解消に努める。

【職員の給与の男女差異の状況】 令和6年(2024年)4月時点

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
部長・次長級	97.1%
課長級	100.0%
課長代理級	96.3%
係長級	99.8%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	91.5%
31~35年	94.0%
26~30年	90.3%
21~25年	87.4%
16~20年	82.5%
11~15年	71.7%
6~10年	79.8%
1~5年	86.9%

(6) ハラスメントの防止

本市では、「職場におけるハラスメントの防止等」に関する基本方針を定め、相談窓口を設置しています。職場におけるあらゆるハラスメント行為は、正常な業務運営の障害となるばかりか、職員の心身の健康に大きな影響を与える要因ともなるため、職員が安心して職務に専念できるよう、引き続き職場におけるハラスメントの防止に取り組む必要があります。

人事担当課

- 職員に対して、ハラスメント防止に係る認識を深めるための研修を実施する。
- ストレスチェックの活用などにより、日頃からハラスメントの兆候を早期に探知し、初期段階で対応していく。
- ハラスメントや心の健康に関する相談窓口を設置し、適切かつ効果的に対応できるよう体制整備に努める。

4 その他の次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関するもの

(1) 子育てバリアフリーの促進

庁舎・公共施設において、トイレにおむつ交換台を設置するとともに、市役所南館3階など乳幼児が来庁する頻度の高い箇所に、授乳室やベビーベッド、キッズルームを設置しています。

今後も、利用者等の実情を勘案し、改築等の機会にあわせて、子育てバリアフリーを促進します。

(2) 地域貢献活動への職員の参加の促進

ア こどもが参加する地域の活動に積極的に参加する等、地域貢献活動への職員の参加を啓発します。

イ こ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啓発するとともに、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等の交通安全に必要な措置を実施します。

ウ こ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等への職員の積極的な参加を啓発します。

(3) こどもとふれあう機会の充実

保護者である職員は、自身のこどもとふれあう機会を充実させ、心豊かなこどもをはぐくむため、レクリエーション行事の実施にあたっては、当該職員のみだけではなく、こどもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。

(4) 公共施設の利用促進

学校、幼稚園、保育所(園)での施設利用や、男女共生センター等において実施している講座等について、ポスターの掲示や窓口でのチラシの設置等により、市民にお知らせするとともに、職員に対しても周知しています。

今後も、公共施設の利用を促進します。



第4章 おわりに

次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進のためには、職員及び職場の意識改革を図り、仕事の進め方を見直すとともに、休暇制度をはじめ、種々の制度の活用を促すことで、職員の職業生活と家庭生活の両立を支援し、ワーク・ライフ・バランスの実現に努めていく必要があります。

ワーク・ライフ・バランスの実現には、公務の能率的な運営の観点はもとより、男女ともに育児・介護等により時間に制約のある職員が増え、生産年齢人口が減少する中で、全ての職員が働きやすく、その時々状況に応じた多様で柔軟な働き方への転換を図ることが不可欠となります。

本計画では、男女問わず職員が働きやすく、ますます活躍できるような、また、職員が責任と自覚を持って生き生きと働けるような環境をつくるために、様々な取組みを通して、令和11年度(2029年度)までに達成すべき数値目標等を定めました。

職員が互いに協力し、支えあうことで働きやすい職場風土の実現を図り、ひいては子育ての喜びや楽しさを実感しつつ、職員それぞれのライフスタイルに合った職業生活・家庭生活を送ることができるよう、この計画を着実に進めていく必要があります。

任命権者はもとより、管理職をはじめ、全職員がこの計画に掲げた様々な取組みに主体的に取り組むことで、この計画が実効性のあるものとして活用され、真のワーク・ライフ・バランスの実現が図られるよう期待するものです。





茨木市