

京田辺市

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

京田辺市長
京田辺市議会議長
京田辺市教育委員会
京田辺市農業委員会
京田辺市公営企業管理者
京田辺市消防長
京田辺市代表監査委員
京田辺市選挙管理委員会
京田辺市公平委員会
京田辺市固定資産評価審査委員会委員長

I 総論

1 はじめに

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「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。）が平成27年9月に施行され、その取組を着実に前進させるための計画（特定事業主行動計画）を策定することが特定事業主に義務付けられました。

以後、法に基づく取組が進められ、我が国における男女間賃金差異は縮まりつつあり、第一子を出産した女性の継続就業率が7割に上るなど、その効果も感じられていたところですが。しかしながら、男女間賃金差異については国際的に見れば依然としてまだ差が大きい状況であるなど、未だ課題が残っていることも事実です。このような近年の状況を踏まえ、令和7年6月に、同法の有効期限を令和18年3月31日までの10年間延長される改正がなされ、併せて基本方針の変更も行われました。

本市においても、同法の行動計画が令和7年度で期限を迎えることから、令和7年12月に改正された事業主行動計画策定指針を盛り込み、令和8年度より本計画を新たに策定することとしました。

一方で、本市では、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づく特定事業主行動計画として「京田辺市職員の子育て支援行動計画」を策定しています。次世代法とは、我が国における急速な少子化の進行に伴い、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、その育成を支援することを目的に制定されました。次世代法に係る本市の行動計画においても、男女がともに希望に応じて仕事と子育てを両立できる職場を目指しています。

2 計画の期間

女性活躍推進法は、令和8年度から令和17年度までの時限法として延長されました。また、平成15年に成立した次世代法は、現在、令和7年度から令和16年度までの時限法として制定されており、本市における「〈第3期・前期〉京田辺市職員の子育て支援行動計画～特定事業主行動計画～」は令和7年度から令和11年度までの計画期間として策定しています。

両計画は、男女ともに家庭と職業生活を両立できる職場環境の実現を目指していること、また計画の目標設定等の内容についても類似する点が多いことから、「〈第3期・前期〉京田辺市職員の子育て支援行動計画～特定事業主行動計画～」の期間終了後の令和12年度より、両計画を一体化させて新たに策定することとします。

そのため、本計画の期間は、次世代法の計画に合わせ、令和8年4月1日から令和12年3月31日までの4年間とします。

3 計画の推進体制

本計画は、女性活躍推進法第15条に基づき、京田辺市長、その他任命権者が策定する特定事業主行動計画です。組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、各部局の人事担当課を中心として、本計画の策定・変更、本計画に基づく目標達成状況、取組実施状況の点検・評価等について協議を行うこととします。

また、年に1回、進捗状況をホームページに掲載し公表します。

Ⅱ 状況把握と課題分析

近年の日本社会の状況を鑑みると、女性の社会進出や男性の家庭進出に対する理解は急激に広まりつつあります。

その上で、「当たり前」と考える若手職員と、自分たちの時代の風潮が抜けきらない管理職との間では、未だ世代間による意識の差が生じています。

今後、より仕事と家庭の両立に対する理解が広まっていくことが予想されることから、これまでの価値観にとらわれず、今の時代に即した意識の改革・新しい働き方への理解が一層不可欠となります。

そのため、まずはデータから本市の現状を把握し、求められる職場環境の実現に向けての課題を分析していきます。

1 女性に対する職業生活に関する機会の提供

①男女の給与の額の差異(令和5年度、令和6年度)

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)	
	R 6	R 5
任期の定めのない常勤職員	83.9%	80.9%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	89.2%	85.5%
全職員	60.5%	55.9%

②管理職員に占める女性職員の割合(令和3年度～令和7年度)

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
女性職員の割合(%)	23.1	24.3	25.2	25.7	23.8

〈前計画の目標〉

女性職員の管理職への登用について、令和7年度までに、管理職員に占める女性割合を**25%以上**とする。

➡令和5年度及び令和6年度については目標値を達成しましたが、令和7年度には再び数値が下がり目標値を下回っています。

安定して25%以上を維持していくことが今後の課題であると考えられます。

③各役職段階にある女性職員の割合とその伸び率(令和3年度～令和7年度)

割合と伸び率(%)	部長級		副部長級		課長級		所長級	
	割合	前年度伸び率	割合	前年度伸び率	割合	前年度伸び率	割合	前年度伸び率
R3	11.8		18.8		8.2		61.5	
R4	12.5	+0.7	13.3	▲5.5	11.8	+3.6	64.0	+2.5
R5	13.3	+0.8	16.7	+3.4	11.8	0	64.0	0
R6	21.4	+8.1	13.3	▲3.4	13.2	+1.4	65.2	+1.2
R7	28.6	+7.2	0.0	▲13.3	13.5	+0.3	63.6	▲1.6

➡各役職段階における定数が少数であるため、一人の異動で数値が大きく変動してしまう傾向があります。

ほとんどがプラスの伸び率ですが、特に副部長級における令和7年度の低下が目立ちます。これは令和6年度に副部長級だった女性職員が令和7年度に部長級に昇級し、新たに副部長級に昇級した女性職員がいなかったためです。

④女性職員の採用割合(令和3年度～令和7年度)

		R3	R4	R5	R6	R7
採用割合(%)		52.0	55.0	59.0	52.0	50.0
採用人数(人)	男	12	15	14	12	16
	女	13	18	20	13	16
	計	25	33	34	25	32

➡ほとんどの年度で、男女比率に大きな差が出ていません。

次の項目は任意の分析項目ですが、本計画の策定にあたり、近年急速に増えている男性育休の取得に対する実態について、現場の声を拾いやすい調査方法で把握し課題分析や目標設定に活用するため、初めてのアンケート調査を実施しました。

⑤職場風土等に関する意識(アンケート調査)

対象者	令和4年4月1日から令和8年1月31日までに子の出生情報がある男性職員
回答率(回答者数/対象者数)	86.2%

〈アンケート結果〉

※意見の一部抜粋については、個人が特定されないように編集を加えています。

育児休業を取得した者 60%

取得期間について	
○最も多かった取得期間	1か月以上3か月未満
○希望通りの期間を取得できた者	(育児休業を取得した者のうち) 76.7%
希望通りの期間を取得できなかった者のその理由(一部抜粋)	
・業務の進捗や事業実施の時期等、自身の仕事の兼ね合いのため	
・給与への影響	
・人員の都合	

取得に対する抵抗感について	
○職場(所属長)へ取得意向を伝えることに抵抗感があった者	
・大いにあった 16.7%	
・少しあった 30.0%	
→育児休業を取得した者のうち46.7%の者が抵抗感を抱いていた。	
抵抗感を抱いた理由(一部抜粋)	
・周りの職員への負担が気になったから	
・仕事の引継ぎに対する不安	
○職場(所属長)へ取得意向を伝えることに抵抗感がなかった者のその理由	
(一部抜粋)	
・利用できる制度は積極的に利用していきたいから	
・職場が、普段から休むことに抵抗感のない雰囲気だから	

育児休業を取得しなかった者 40%

取得しなかった理由(一部抜粋)
・家族と相談の上、取得する必要があるという判断になったから
・職場が、育児休業を取得できるような雰囲気ではなかったから
・勤務体制により取得が難しかったから

その他意見

困ったことや感じたこと（一部抜粋）

- ・収入が減ることが一番の懸念。
- ・育休を取得するにあたり、応援してくれる人も多かったが、面と向かってその必要性を問う人もいた。
- ・育児休業が取りやすい環境になってきており、取得率も上がってきていると思うが、残された職員に負担がかかっているように感じる。
- ・育児休業の取得にかかる人員体制の構築ができれば取得しやすくなると思う。
- ・数ヶ月単位で休業となるため、仕事面や金銭面で取得に抵抗がある。
- ・育児休業が取れるような雰囲気ではなかった。

所属長や職場に求める配慮・対応について（一部抜粋）

- ・職場の空気もよく、同僚や上司も理解があり、休業を勧めてくれているが、部署の人数が少ないため実質休みづらい環境にある。
- ・最初に、休みをとる人の希望を最大限に尊重して聞いてもらいたい。
- ・育児休業を取ることに、まだまだ理解を得られない風潮が残っている。
- ・業務引き継ぎを「個人任せ」にせず、業務の洗い出しを一緒に行い課全体で分担、カバーする体制を整える。
- ・希望どおりに育児休業を取得できるような職場環境を目指してほしい。
- ・今の時代、育休を取りやすい雰囲気作りや声かけは当たり前のことと思う。

〈アンケート結果を踏まえて〉

女性職員の育児休業期間は一年以上がほとんど（※取得期間の分布データは後述）であることに對し、男性職員は数か月程度の取得が多くを占めています。また、育児休業を取得できたとしても、周りの職員への負担に負い目を感じてしまい、不安を抱いたままの休業となっています。一方、普段から休みやすい雰囲気の職場では、育児休業も抵抗なく取得できていることがわかります。

育児休業を取得しなかった男性職員の中では、家庭内で話し合った上で「取得しない」という判断をした職員もいます。ただ100%を目指すのではなく、「本人の希望どおりの結果であるか」が最も大切と言えます。しかし、取得したいと思っても、職場の雰囲気や勤務体制により断念する声もあったことから、まだまだ課題があることも事実です。

また、育児休業について様々な意見が寄せられました。多くの意見の中でもやはり給与への影響や人員体制に対する負い目、業務の引継ぎ、職場の雰囲気など共通する内容も多々あります。職員が安心して制度が利用でき、安心して復職できるために、制度案内の充実や管理職への意識改革、人事面での配慮等課題が浮き彫りとなりました。

⑤セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

取組内容	実施年度
ハラスメント苦情相談窓口の設置	H19 年度から
ハラスメント防止、ハラスメント苦情相談の窓口等についての周知（年1回）	H25 年度から
ハラスメント苦情相談員研修の実施（年1回）	H19 年度から
ハラスメントに関する職員研修の実施（年1回）	H20 年度から
ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針の策定	H16 年度策定 R2 年度最終改正
ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針の策定	H16 年度策定 R2 年度最終改正
ハラスメント防止に関する職員研修（集合研修）の実施（年1回）	R6 年度から

2 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

①平均勤続年数の男女差異(令和2年度～令和6年度)

	R2	R3	R4	R5	R6
男	19年0か月	19年4か月	19年2か月	18年11か月	19年7か月
女	12年3か月	12年8か月	12年7か月	12年9か月	13年3か月
差	6年8か月	6年7か月	6年6か月	6年1か月	6年3か月

②男女別の育児休業取得率と取得期間の分布状況(令和6年度)

新たに育児休業を取得した職員（正職員・任期付き職員）

○取得率

	男	女
※対象者数（人）	17	18
取得者数（人）	13	18
取得率（％）	76.5	100

※「対象者数」は、令和6年度中に出生情報がある職員数

〈前計画の目標〉

令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を**30%**とする。

➡令和6年度の時点で男性の育児休業取得率は7割を超えており、目標値を大幅に達成したと言えます。

○取得者数のうち、男女別取得期間の分布状況(人)

	男	女
1 週間未満	0	0
1 週間以上 2 週間未満	2	0
2 週間以上 1 か月未満	2	0
1 か月以上 3 か月未満	4	0
3 か月以上 6 か月未満	1	0
6 か月以上 1 年未満	4	8
1 年以上	0	10

- ・分布状況がわかりやすいよう、1 か月未満の枠を太枠で囲い、色をつけている。
- ・複数回に分けて取得した者は、合算した日数で換算。

➡育児休業を取得した男性職員のうち、約3分の1が1 か月未満の取得を占めており、1 年以上の取得者がいません。一方で女性職員は、全員が6 か月以上の取得状況です。

男性職員の育児休業取得率も上がる一方で、男性は短期間、女性は長期間で取得をするという傾向が顕著に表れています。

③男性職員の出産補助休暇及び育児参加のための休暇の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(令和6年1月～12月)

対象者数：12人 ※「対象者数」は、令和6年中に子の出生情報がある職員数

○出産補助休暇（1年に2日まで）

取得者	10人
取得率	83.3%

取得日数	取得無し	1 日未満	1 日以上 2 日未満	2 日
取得者数(人)	2	0	1	9

○育児参加のための休暇（１年に５日まで）

取得者	６人
取得率	５０．０％

取得日数	取得なし	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
取得者数 (人)	６	０	０	１	１	１	３

○両休暇の取得状況（令和３年～令和６年）

- ・両休暇のいずれかを取得した職員の割合（一方でも取得した職員／対象者）
- ・両休暇の合計取得日数が５日以上職員の割合（５日以上取得した職員／対象者）

	R3	R4	R5	R6
両休暇の取得割合 (%)	60.0	92.9	85.7	83.3
５日以上取得割合 (%)	45.0	21.4	61.9	41.7

〈前計画の目標〉

令和７年度までに、制度が利用可能な男性職員の出産補助休暇又は育児参加のための休暇の取得割合を１００％とする。

➡ 令和６年までの数値では、目標の達成には至りませんでした。

また、育児参加のための休暇の取得率が低く出ているのは、当該休暇が１歳の子まで利用できるよう取得範囲が拡大されたことにより、取得機会が長期化されたことも一つの要因として挙げられます。

育児休業の取得だけでなく、配偶者の出産段階から男性職員が積極的に参加できるよう、特別休暇の活用を通じてその後押しとなることが課題です。

④職員の各月ごとの平均超過勤務時間と超過勤務の上限を超えた職員数(令和６年度)

○管理職以外の職員一人当たりの毎月の超過勤務時間

全体

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
時間	15	14	12	12	10	13	17	13	11	12	12	16

事務部局ごと

〈市長事務部局〉

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
時間	15	13	11	11	9	11	17	12	9	12	12	16

〈教育委員会〉

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
時間	27	23	20	21	17	23	34	20	20	23	23	27

〈上下水道事業事務部局〉

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
時間	17	15	12	12	12	10	17	12	8	11	11	21

〈消防事務部局〉

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
時間	11	15	14	17	12	16	15	13	14	12	11	12

本庁／本庁以外

〈本庁〉

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
時間	26	21	18	18	16	18	29	19	16	19	19	27

〈本庁以外〉

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
時間	9	11	9	9	7	11	10	10	8	9	10	10

○管理職員一人当たりの毎月の超過勤務時間

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
時間	2.1	2.1	2.2	1.9	1.7	1.7	2.2	2.0	1.7	2.0	1.9	2.6

※消防事務部局を除く

※管理職等出勤の申請による集計（所長級以上）

○上限を超えて勤務を命じられて勤務した職員数

月45時間以上の職員数・・・0人

年360時間以上の職員数・・・0人

➡それぞれの内訳を比較すると、配属先によって超過勤務時間の平均値に差が出ていることがわかります。これは、特定の所属において超過勤務が常態化しているとも考えられます

人員体制の見直しや、業務改善等、超過勤務時間を減らしていくための対応が求められます。

➡超過勤務の常態化は、ワーク・ライフ・バランスの妨げになるだけでなく、職員の心身の健康状態にも悪影響をもたらします。

次の項目は任意の分析項目ですが、以前から傾向としてあった職員の職業生活と家庭生活との両立について男女間での制度の利用状況に差があることを改めて数字により把握することで、本市における両立支援制度の実態について分析を行いました。

⑤職業生活と家庭生活の両立支援制度の男女別利用実績

(令和5年度～令和7年度1月時点の申請状況より)

正職員

取得者数（人）	R5		R6		R7	
	男	女	男	女	男	女
育児短時間勤務	0	1	0	1	0	1
※部分休業	2	21	2	23	(4～9月) 2	(4～9月) 27
1号部分休業	-	-	-	-	(10～3月) 1	(10～3月) 27
2号部分休業	-	-	-	-	(10～3月) 0	(10～3月) 0
早出遅出勤務	2	2	5	0	5	1
深夜勤務制限	0	0	0	0	0	0
超過勤務の免除	0	0	0	0	0	1
休憩時間の短縮	2	3	3	4	5	10

➡実質的な勤務時間数が変わらない（給与の減額が発生しない）制度は男女ともに取得していますが、給与が減額される部分休業の取得者は女性職員が大多数を占めていることがわかります。

(参考) 会計年度任用職員

取得者数（人）	R5		R6		R7	
	男	女	男	女	男	女
※部分休業	0	4	0	3	(4～9月) 0	(4～9月) 4
1号部分休業	-	-	-	-	(10～3月) 0	(10～3月) 4
2号部分休業	-	-	-	-	(10～3月) 0	(10～3月) 7

➡ 2号部分休業を取得しているのは、部分休業（1号部分休業）取得対象外の勤務時間である会計年度任用職員です。

Ⅲ 目標と取組

以上の状況把握と課題分析により、データ数値のみならず、アンケート結果による現場の生の声を把握することができました。当事者たちの意識は変わっても、周囲の理解を得られないことで苦勞をした声も複数あり、制度を利用する当事者だけでなく、職場全体の理解を得るための取組が必要不可欠となります。

今回浮き彫りとなった本市の課題に対応していくため、「京田辺市男女共同参画計画」や「京田辺市職員の子育て支援行動計画」と連携し、次のとおり5つの目標を設定し、取り組んでまいります。

女性管理職員の割合に関する目標

【目標①】

令和11年度までに、管理職員に占める女性割合を25%以上とする。

前計画時点では、目標値を達成できた年と達成できなかった年があったことから、改めて目標値の状態を維持していくため、本計画においても目標を据え置きとします。

男性育休の取得割合に関する目標

【目標②】

令和11年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を85%とする。

令和6年度時点で男性の育児休業取得率は75%を超えており、より100%に近い目標設定を行うのが妥当と考えられます。

男性職員の出産補助・育児参加休暇の取得に関する目標

【目標③】

令和11年度までに、出産補助休暇と育児参加のための休暇の合計取得日数5日以上の取得率を100%とする。

男性の家庭参加・育児参加においては、子育てが始まる前の配偶者の出産段階から積極的にサポートを行っていく必要があり、本来は対象者全員が取得すべき休暇と考えられます。

【目標④】

各職員の1月あたりの超過勤務平均時間を12時間とする。

男性育休のアンケート調査では、育休から復職した後の家庭と仕事との両立についても不安を抱える意見がありました。超過勤務時間が前提の業務の在り方は、やがて仕事と家庭の両立が難しく早期退職の選択を余儀なくされてしまうリスクもあります。

勤務時間内に業務を終えることが理想ですが、まずは超過勤務時間の多い所属ができる限り時間を縮減することを目標に取り組みを進めていくべきと考えます。

【目標⑤】

男性育休の取得希望者が、取得することに対し不安・抵抗感を抱くことのない職場環境を目指す。

男性が積極的に育児休業を取得するには、職場環境も大きな要因となってきます。普段から休みやすい雰囲気職場は育児休業の取得にも抵抗がなく、対して業務が多い職場や管理職の理解がない職場は、安心して取得できる状況ではありません。

また、自分が休むことで周囲の職員への負担を気にする声も多く、休業中の職員の負担を引き継いだ周囲の職員への還元も求められているところです。

令和11年度において、再度男性育休の実態アンケートを実施することにより、取得者のうち「取得することに対する不安や抵抗感があった」と答える職員の割合が、現在の46.7%から40%以下まで下がることを目標とします。

なお、京田辺市職員の子育て支援行動計画と足並みを揃えるため、上記の【目標②～④】については「〈第3期・前期〉京田辺市職員の子育て支援行動計画～特定事業主行動計画～」と同じ目標数値に設定しました。

〈取組内容〉

女性職員の管理職への登用	目標①
○人事担当課の取組 ・女性職員を多様なポストに積極的に配置し、政策・方針決定過程への女性の参画を進める。 ・女性による先輩職員と若手職員との働き方やキャリアにおける意見交換会を開催する。 ・女性職員向けのキャリアアップ研修等の参加を促すとともに、職員の働き方の希望等の把握に努める。 ・管理職等を対象に、女性職員の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に関する研修等の取組を進める。 ・将来管理職となることが期待される女性職員の育成を行うため、段階的にキャリアを積めるような人事配置や、様々な経験を重ねられるよう任用１０年程度の期間の中で多様なジョブローテーションを図る。	

男性育休・男性の育児参加・育児休業全般に関する理解の促進	目標②③⑤
○人事担当課の取組 ・子の出産報告や育休の取得意向のあった職員へ、個別に制度の案内を行う。 ・取得前の不安や悩みを和らげるため、男性育休向けのパンフレットやキララアップ通信等に、育休取得経験者の体験談を掲載し実態を周知する。 ・ランチタイム交流会等の時間を活用し、幼い子どもの育児を担う男性同士の交流や情報交換の場を設ける。 ・希望者には、育児休業を取得することによる給与への影響や手当金等のシミュレーションを行い、経済的不安の解消に努める。 ・管理職の初任者研修にて、子育て支援制度についての制度説明を行い、理解を促す。 ・職員本人やその配偶者が妊娠した時の必要な対応や配慮すべきことをまとめた、管理職向けのパンフレットを作成し配布する。 ・休業中の職員の業務をフォローした職員については、人事評価にてその貢献度を正式に評価に結び付ける。 ・課内の人員配置等により、育児休業および育児短時間勤務中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員の追加配置等の必要な対応をとる。 ・育休日誌の必要性や休業中の情報共有について、管理職と休業者に理解を得る。 ・育休中の職員に対し、復職後の働き方について定期的に意向の聞き取りを行う。	

○管理職の取組

- ・対象職員に対して、子育て目的の休暇取得の声掛けや業務の調整など、取得しやすい環境づくりを行う。
- ・産休、育休を取得する職員が、スムーズに休みに入れるように、事前の引継ぎや業務配分の調整を行う。
- ・管理職と育休取得者の間のコミュニケーションツールとなる育休日誌を活用し、業務の進捗や育児の様子についての情報交換を行う。

○育児休業取得職員の取組

- ・上司や人事担当課に対し早めからの情報共有に努め、余裕のある引継ぎが行えるように前もって準備を整えておく。
- ・スムーズな復職に向け、休業中においても事業の進捗や職場の様子について定期的に情報を収集する。
- ・周りの職員に対し、日頃から感謝の気持ちを大切にする。

○周りの職員の取組

- ・子育て支援制度についての理解を深め、効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けた行動を意識する。

超過勤務時間の縮減

目標④

○人事担当課の取組

- ・所属間の超過勤務の差が小さくなるよう、業務量に応じた適正な人員配置を行う。
- ・一斉退庁日（ノー残業デー）の周知を行い、定時退庁を呼びかける。
- ・キララアップ通信等において、業務を効率化するためのスキルや好例の紹介を行う。

○管理職の取組

- ・職員の勤務状況を把握し、業務体制の見直しや業務の効率化を、管理職自ら進んで検討する姿勢を示し、担当職員に提案していく。

○全職員の取組

- ・担当業務の手順等の簡素化や業務改善等に取り組み、事務の効率化に努める。
- ・ノー残業デーにおいては、定時退庁を徹底する。