

# 女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

 京 田 辺 市

令和3年3月策定

## 京田辺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

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

京田辺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（以下「本計画」という。）は、女性活躍推進法第19条第1項に基づき、京田辺市長、その他各執行機関が策定する特定事業主行動計画です。

# 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、平成27年9月、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）を策定することが義務付けられました。

子育て、教育、介護、医療、まちづくりといった市民生活に密着した行政を担う地方公共団体には、今後ますます女性の柔軟な発想が求められており、女性職員の活躍が期待されています。

本計画を通して、組織として女性職員の活躍をサポートすることは、男女問わず全ての職員が能力を発揮でき、キラリと活躍できる職場になるとともに、市民サービスの向上へつながるものと考えます。

このたび、平成28年3月に策定しました、前期計画が令和3年3月で満了となることから、令和元年12月に改正された「行動計画策定指針」の内容を盛り込み、後期計画として策定するものです。

## 2 計画の期間

女性活躍推進法は、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法ですが、本計画はその後半の期間である令和3年度から令和7年度までの5年間とし、その期間内での目標の達成を目指します。

## 3 計画の推進体制

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 女性職員の職業生活における活躍に関する状況

女性活躍推進法第19条第3項及び女性活躍推進法に基づく本市における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(過去5年間、4月1日時点)

		H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
採用割合(%)		63.6	62.5	71.1	37.5	66.7
採用 人数 (人)	男	12	6	11	15	11
	女	21	10	27	9	22
	計	33	16	38	24	33

### (2) 勤続年数の男女差異(過去5年間、3月31日時点)

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
男	18年11ヶ月	19年0ヶ月	19年1ヶ月	19年2ヶ月	19年0ヶ月
女	12年10ヶ月	12年4ヶ月	12年1ヶ月	11年8ヶ月	12年1ヶ月
差	6年1ヶ月	6年8ヶ月	7年0ヶ月	7年4ヶ月	6年9ヶ月

### (3) 管理的地位にある職員とそれ以外の職員の一人当たりの各月ごとの超過勤務時間及び上限を超えて勤務を命じられて勤務した職員数(令和元年度)

#### ① 職員(管理職以外)一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
時間	19	16	14	16	12	13	16	14	12	14	14	15

#### ② 管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
時間	1.5	2.5	1.7	2.7	1.7	2.5	3.1	3.0	1.7	2.6	2.9	2.0

\*消防除く

\*管理職等出勤の申請による集計(所長級以上)

#### ③ 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

(4) 管理職に占める女性職位の割合(過去5年間、4月1日時点)

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
管理職の女性割合 (%)	18.5	20.6	20.2	20.2	22.2
前年度からの増減 (%)	-	+2.1	△0.4	-	+2.0

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及び伸び率 (過去5年間、4月1日時点)

各役職段階の職員の女性割合 (%) (( )内は前年度からの増減)				
	部局長級	副部長級	課長級	所長級
H28年度	0.0%	9.1%	9.8%	45.2%
H29年度	6.7% (+6.7%)	25.0% (+15.9%)	6.5% (△9.6%)	48.3% (+2.9%)
H30年度	12.5% (+5.8%)	15.4% (△9.6%)	6.5%	48.3%
R1年度	12.5%	15.4%	6.4% (△0.1%)	50.0% (+1.7%)
R2年度	12.5%	15.4%	7.8% (+1.4%)	57.1% (+7.1%)

(6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況(令和元年度)

・男:取得率 20.0% (対象者 10人)

取得日数	人数(人)
20日以上1ヶ月未満	2

・女:取得率 100% (対象者 8人)

取得日数	人数(人)
1年未満	1
1年以上1年6ヶ月未満	3
1年6ヶ月以上2年未満	4

※令和2年度での延長期間は含まない。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇(2日)及び育児参加のための休暇(5日)取得率及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況(令和元年1月～12月)

・全体の取得率:58.3%      ・5日以上の取得率:33.3%

○合計取得日数の分布状況(取得者:7人 対象者:12人)

取得日数	0日	1日未満	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日
人数 (人)	5	1	1	0	0	1	3	0	1

(8) 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

### Ⅲ 状況分析からみる課題

---

- 女性管理職割合については、平成 28 年度から令和 2 年度まで 3.7%増加していますが、前期計画に設定した 25%の目標に届いていないため、引き続き取組を進めていく必要があります。
- 男性の育休取得率については、平成 29 年度及び令和元年度において、前期目標である取得率 10%を達成しており、少しずつ制度が浸透してきています。しかしながら、取得人数としては非常に少数であるため、更に取得率を上げる取組を推進する必要があります。
- 出産補助休暇及び育児参加のための休暇の取得については、1 日も取得していない対象職員がいるため、引き続き制度の周知を図るとともに、休暇を取得する職員の業務について、所属内で支援できる体制作りに取り組む必要があります。

このような本市の課題に対応するため、京田辺市男女共同参画計画、京田辺市職員の子育て支援行動計画と連携し、次のとおり目標を設定し、取り組みます。

### Ⅳ 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び取組

---

#### 1 女性職員の管理職への登用

##### 【目標】

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。

##### 【取組内容】

- ・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。
- ・女性職員向けの研修への参加を促す。
- ・女性による先輩職員と若手職員との働き方・キャリアにおける意見交換会を開催する。
- ・管理職等を対象とし、女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組を進める。
- ・各役職段階において、将来管理職となることが期待される女性職員の確保を行う。

## 2 男性職員の家庭生活への関わりの推進

### 【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。

### 【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。

### 【取組内容】

#### (1) 男性職員の育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度等の周知

- ・育児休業及び育児短時間勤務等に関する情報について、対象となる職員に個別案内する。
- ・子育て支援制度における資料は、電子掲示板により常時閲覧できる状態にし、男性の育児休業等経験者の体験談を紹介するなど制度について周知する。

#### (2) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい職場風土の醸成

- ・管理職員に対して、育児休業及び育児短時間勤務等に関する情報を提供し、子育て期の職員が休暇等を取得しやすい環境を整える。
- ・男性職員が休暇等を取得しやすく、また取得することについての理解を得やすい職場環境となるよう、職員の意識改革を図る。
- ・育児休業及び育児短時間勤務の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。

#### (3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・育児休業中の職員に対して、「育児休業からの職場復帰支援プログラム」を活用し、定期的に職場から、市全体に関する情報や担当業務に関する情報を提供するとともに、相互の情報交換を行いコミュニケーションの充実を図る。
- ・復職時において、業務全体に関することや担当業務の休業期間中の経緯や進捗状況等の説明を行う。

#### (4) 育児休業及び育児短時間勤務に伴う臨時的任用制度等の活用

- ・課内の人員配置等によって、育児休業及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配置等の必要な対応を行う。