

田辺市特定事業主行動計画

令和7年10月

和歌山県田辺市

はじめに

急速な少子化が進行する中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育てられる環境を整備するため、国・地方公共団体・事業主が一体となって取り組むことが求められていることから、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)」に基づく「田辺市特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と家庭を両立できる職場環境づくりに取り組んでいるところです。

さらに、平成 27 年 9 月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づき、女性の躍進推進の取組を前進させるため、上記の次世代育成支援に関する特定事業主行動計画と女性躍進推進に関する特定事業主行動計画を一体として策定しております。

今回、令和 2 年 4 月から令和 7 年 3 月までの「田辺市特定事業主行動計画」における取組の成果と現状の課題を検証し、本市が抱える課題の解決に向けて新たな特定事業主行動計画を策定しました。

本計画では、ワークライフバランスの推進や女性職員の活躍促進、仕事と子育てが両立できる職場環境の整備を重点目標として、男女ともに働きやすい職場の実現を目指します。

令和 7 年 10 月

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

1. 計画期間

本計画は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とし、必要に応じて適宜見直しを行います。

2. 計画対象職員

本計画の対象は、全職員とします。

3. 計画の推進体制

本計画に基づく措置の実施については、子育てを行う職員だけでなく、全ての職員の理解を得ながら取り組んでいきます。

また、関係課と連携して、「第3次田辺市男女共同参画プラン」や「第3期田辺市子ども・子育て支援事業計画」等との整合を図りながら取組を進めていきます。

4. これまでの取組状況

(次世代育成支援対策推進法に関する取組)

1 妊娠中及び出産後における配慮

《男性職員の配偶者の出産に付き添う特別休暇》

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
家族出産休暇の取得対象者 (A)	18人	26人	27人	22人	27人
家族出産休暇の取得者 (B)	13人	18人	16人	13人	17人
家族出産休暇の取得率 (B/A)	72.22%	69.23%	59.26%	59.09%	62.96%

《男性職員の育児参加に係る特別休暇》

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
育児参加休暇の取得対象者 (A)	41人	44人	54人	48人	49人
育児参加休暇の取得者 (B)	1人	2人	9人	15人	18人
育児参加休暇の取得率 (B/A)	2.00%	5.00%	17.00%	31.00%	37.00%

《子の看護に係る特別休暇》

		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
子の看護休暇の取得者 (A)	男性	12人	6人	9人	22人	29人
	女性	12人	16人	14人	24人	23人
総取得日数 (B)	男性	23.4日	16.4日	27.0日	76.0日	106.4日
	女性	27.4日	36.4日	31.0日	76.5日	80.8日
職員1人当たりの取得日数 (B/A)	男性	1.9日	2.7日	3.0日	3.5日	3.7日
	女性	2.3日	2.3日	2.2日	3.2日	3.5日

【前回の目標】

各種制度の認知度を100.0%とする。

2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

《男女別の育児休業取得率》

		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
育児休業が取得可能となった職員数 (A)	男性	18人	26人	26人	21人	27人
	女性	13人	8人	14人	8人	12人
育児休業取得者数 (B)	男性	0人	1人	8人	6人	14人
	女性	13人	8人	14人	8人	12人
育児休業取得率 (B/A)	男性	0.0%	3.8%	30.8%	28.6%	51.9%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

《男女別の育児に係る短時間勤務の状況》

		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
育児短時間勤務を承認した職員数	男性	0人	0人	0人	0人	0人
	女性	0人	0人	2人	4人	2人
育児部分休業を取得した職員数	男性	0人	0人	0人	2人	4人
	女性	0人	1人	3人	6人	11人

【前回の目標】

育児休業の取得率を100.0%とする。

3 超過勤務の縮減

《職員の超過勤務時間数》

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
年間の超過勤務時間数 (A)	140,271h	148,689h	163,844h	161,491h	155,554h
超過勤務対象職員数 (B)	757人	760人	768人	776人	778人
平均超過勤務時間数 (A/B) ÷ 12月	15.4h/月	16.3h/月	17.8h/月	17.3h/月	16.7h/月
対前年度比	▲ 8.98%	+ 6.00%	+ 10.19%	▲ 1.44%	▲ 3.68%

【前回の目標】

1年間の超過勤務について、対前年度比で下回る。

4 休暇の取得の促進

《年次休暇の取得日数》

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
職員数	860人	870人	877人	877人	896人
総取得日数	8,323日	8,797日	9,239日	11,312日	11,269日
職員1人当たりの取得日数	9.7日	10.1日	10.5日	12.9日	12.6日
対前年比	+ 0.23%	+ 4.48%	+ 4.19%	+ 22.44%	▲ 2.49%

【前回の目標】

職員1人当たりの年次休暇の取得を対前年比で上回る。

(女性躍進推進法に関する取組)

《平均した勤続年数の男女の差異》

(全体：再任用職員・任期付職員・会計年度任用職員は除く。)

		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	職員数	607人	608人	606人	597人	615人
	総勤続年数	12,704年	12,432年	12,490年	12,422年	12,922年
	平均勤続年数 (A)	20.93年	20.45年	20.61年	20.81年	21.01年
女性	職員数	245人	249人	259人	260人	270人
	総勤続年数	3,701年	3,640年	3,809年	3,766年	3,886年
	平均勤続年数 (B)	15.11年	14.62年	14.71年	14.48年	14.39年
合計	職員数	852人	857人	865人	857人	885人
	総勤続年数	16,405年	16,072年	16,299年	16,188年	16,808年
	平均勤続年数	19.25年	18.75年	18.84年	18.89年	18.99年
男女の差異	平均勤続年数 (A-B)	5.82年	5.83年	5.90年	6.32年	6.62年

【前回の目標】

平均した勤続年数の男女の差異(全体)を4年にする。

《採用した職員に占める女性職員の割合》

		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
一般事務	全体 (A)	18人	27人	20人	30人	22人
	女性 (B)	8人	7人	9人	16人	7人
	比率 (B/A)	44.4%	25.9%	45.0%	53.3%	31.8%
その他専門職	全体 (A)	12人	17人	11人	10人	9人
	女性 (B)	7人	10人	7人	8人	2人
	比率 (B/A)	58.3%	58.8%	63.6%	80.0%	22.2%
合計	全体 (A)	30人	44人	31人	40人	31人
	女性 (B)	15人	17人	16人	24人	9人
	比率 (B/A)	50.0%	38.6%	51.6%	60.0%	29.0%

《職階別の女性職員の割合》

		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
女性管理職(部長級・課長級)の割合		18.5%	14.6%	15.1%	15.9%	16.4%
係長級以上の女性職員の割合		18.8%	19.2%	20.6%	22.1%	21.6%
部長級	男性 (A)	22人	19人	21人	22人	21人
	女性 (B)	0人	1人	1人	2人	2人
	比率 (B/A)	0.0%	5.3%	4.8%	9.1%	9.5%
課長級	男性 (A)	108人	118人	118人	116人	119人
	女性 (B)	24人	19人	20人	20人	21人
	比率 (B/A)	20.0%	16.1%	16.9%	17.2%	17.6%
係長級	男性 (A)	179人	171人	167人	169人	180人
	女性 (B)	34人	39人	42人	46人	46人
	比率 (B/A)	20.0%	22.8%	25.1%	27.2%	25.6%

5. 数値目標及び取組内容

(次世代育成支援対策推進法に関する取組)

《職員の家庭生活を支援する取組》

1 妊娠中及び出産後における配慮

出産費用の給付等の経済的支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について周知徹底を図るとともに、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて職場内の業務分担の見直しを行うほか、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

2 子育て目的の特別休暇の取得促進

子育て目的の特別休暇である、男性職員の配偶者の出産に付き添う特別休暇（家族出産休暇）や男性職員の育児参加に係る特別休暇（育児参加休暇）、子の看護に係る特別休暇（子の看護休暇）について、引き続き制度の周知徹底を図るとともに、取得しやすい職場環境づくりを行い、積極的な活用を促します。

【令和 11 年度までの数値目標】

- ・ 男性職員の配偶者の出産に付き添う特別休暇（家族出産休暇）の取得率 … 70%
- ・ 男性職員の育児参加に係る特別休暇（育児参加休暇）の取得率 … 50%

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ①育児休業や出産・育児などに関する休暇制度等を解説した資料について、制度変更を踏まえた改訂を随時行うほか、各所属等に周知徹底を図ることで、全職員が制度について理解できるようにし、取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- ②育児休業等の取得の申出があった場合、所属長は職員が安心して休業できるように業務分担の見直しを行うほか、必要に応じて、後任配置又は会計年度任用職員等の採用による適切な代替要員の確保に努めます。
- ③育児休業中の職員に対して、広報誌や通達等の送付を行い、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報を提供することで、円滑な職場復帰を支援します。
- ④育児部分休業の取得や育児短時間勤務制度の活用などによる子の養育のための短時間勤務について、職員の希望どおり取得できるような職場環境づくりに努めます。

【令和 11 年度までの数値目標】

- ・ 男性職員の育児休業取得率 … 60%
- ・ 女性職員の育児休業取得率 … 100%

《ワークライフバランスの実現に向けた働き方の強化》

4 超過勤務の縮減

- ①小学校就業始期に達するまでの子を養育する職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。
- ②毎週水曜日を定時退庁日（ノー残業デー）に設定し、庁内掲示板等による注意喚起を行うとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行います。
- ③超過勤務の多い職場については、総務課が所属の管理職に対しヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ④総務課は、所属ごとの超過勤務の状況や超過勤務が特に多い職員の状況を把握した上で各部長に報告し、管理職の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。
- ⑤デジタル化の推進による事務の効率化や、外部委託による事務の簡素化を推進します。

【令和 11 年度までの数値目標】

- ・ 職員の平均超過勤務時間数 … 15.0h／月

5 休暇の取得の促進

（全体）

- ①定期的に部長会等を通じて、各所属の管理職から所属職員に対し、積極的な休暇取得を促すなど職場の意識改革を行います。
- ②職員が安心して休暇が取得できるよう、事務処理において相互応援ができる職場体制を整備します。
- ③GW期間や夏季休暇期間等における年次休暇の取得やリフレッシュ休暇（勤続 20 年及び 30 年で取得可）などの活用により、連続休暇の取得促進を図ります。
- ④子の病気等の際に休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。
- ⑤職員の心身の健康保持、豊かでゆとりある生活の実現、公務能率の向上、睡眠時間を含む生活時間の確保のため、前日の退勤時刻から翌日の出勤時刻まで 11 時間以上の勤務間のインターバルを確保するように休暇の取得促進を図ります。

（年次休暇）

- ⑥全職員を対象に年間 5 日間は取得するように取得促進を図ります。
- ⑦各所属の管理職に対して、所属職員の取得状況を把握し、計画的な取得を促すよう指導させます。
- ⑧取得状況の確認を行い、総務課が取得率の低い所属の管理職に対しヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。

【令和 11 年度までの数値目標】

- ・ 職員 1 人当たりの年次休暇取得日数 … 15.0 日

6 会計年度任用職員等への配慮

総務課及び各所属長は、会計年度任用職員等が意欲的かつ快適に働ける環境に配慮し、特に出産・子育て期にある場合については、休暇の取得等、制度の周知と利用促進に努め、仕事との両立を支援します。

(女性躍進推進法に関する取組)

《女性職員の活躍推進に向けた取組》

7 女性職員の計画的な育成及び多様なポストへの積極的配置

- ①本人の希望と能力、実績主義に基づき、マネジメント能力が必要とされる多様なポストへ積極的に配置し、将来の管理職候補となるべき人材の育成を計画的に行います。
- ②マネジメント能力の向上やキャリアアップ意識の向上等、管理職養成を目的とした研修を実施します。

【令和 11 年度までの数値目標】

- ・ 管理職（部長級・課長級）における女性職員の割合 … 20.0%
- ・ 係長級以上における女性職員の割合 … 25.0%

8 意欲的に継続して働ける健全な職場環境づくり

- ①性別による固定的な職分担の観念を払拭し、女性職員が配置されない部署を作らないよう職域や職務の拡大に努めます。
- ②職場優先の環境や、固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行などを解消するため、職場の意識改革を行います。
- ③家庭や地域社会に参画しながら職場でも能力を発揮できる職員の育成を目指して、意識の啓発に取り組みます。