

池田市特定事業主行動計画

令和3年3月

池田市

1. 計画の概要

I はじめに

池田市では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、平成17年度に職員を対象とした子育てと仕事の両立に向けた「次世代育成支援行動計画」を策定しました。

また、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）が制定され、平成28年4月1日から施行されることに伴い、女性の活躍についての取組も加えた、次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づく「池田市特定事業主行動計画」を平成28年3月に策定しました。この計画では法に基づき、平成28年度から令和2年度までの5年間を計画期間と定め、子育てと仕事の両立に向けた目標や女性の活躍推進に向けた数値目標を設定し、これらに基づく取組を積極的に進めてまいりました。

この度、平成28年3月に策定した計画が令和3年3月末に終了することから、令和3年度から令和7年度を計画期間とする次期池田市特定事業主行動計画を策定します。本計画では、各種取組について＜職員＞＜所属長＞＜人事課＞の項目を設定し、それぞれが果たすべき役割を明記することとしました。子育てと仕事の両立及び女性の活躍に向け、全職員が主体性をもって取組を推進していきます。

II 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日まで（5年間）

III 対象職員

池田市職員全員を対象とします。

ただし、再任用職員・任期付短時間勤務職員・非常勤職員・会計年度任用職員・病院医療職については、一部の取組・数値目標の対象外とします。また、教育委員会の府費負担教職員については、大阪府教育委員会が策定した特定事業主行動計画に準ずるものとします。

IV 計画の推進体制

本計画の担当部局を総務部人事課とするとともに、組織全体で継続的に次世代育成支援対策並びに女性活躍推進に取り組むため、特定事業主行動計画検討委員会にて本計画に基づく取組の実施状況、目標の達成状況の点検及び評価等について協議することとし、必要に応じて計画の見直しを図ります。

2. 子育てと仕事の両立に向けて

I 各種制度の周知や意識啓発

子育てと仕事の両立に向けた様々な休暇制度の整備はもちろん必要ですが、制度を積極的に活用していくため、全職員に各種制度を周知し、正しく理解してもらうよう取り組んでいきます。

<人事課>

- ・各種休暇制度についてまとめた「休暇の道しるべ～休暇ガイドブック～」をイントラネット上に公表し、職員への情報提供を行う。また、制度改正があった際は、迅速に情報更新を行うこと。
- ・各部署で職員が積極的に制度活用できるよう、管理監督者研修において、各種制度の周知を所属長向けに行うこと。

II 妊娠中及び出産後等における配慮

妊娠・出産後・不妊治療を受ける職員の負担軽減につながるよう、様々な休暇制度等が設けられています。積極的に休暇取得ができるよう、職場全体での当該職員に対するサポート環境の整備を進めていきます。

<職員>

- ・妊娠がわかった段階で、できるだけ早期に所属長及び人事課に書類等で連絡をすること。
- ・産前産後休暇、育児休業、育児短時間勤務、部分休業など各種の休暇制度について正しく理解し、取得にあたっては上司や人事課に相談・報告をすること。
- ・不妊治療と仕事の両立に向け、勤務時間の弾力化や年次有給休暇の半日・時間単位での取得など、積極的に休暇制度等を活用すること。

<所属長>

- ・当該職員の休暇制度について正しく理解し、取得しやすいよう配慮すること。
- ・当該職員の業務内容について見直しを行い、時間外勤務命令を原則として命じないようにすること。

<人事課>

- ・必要があれば、当該職員及び所属長等に対して休暇制度、社会保険料の免除、育児休業中の給付金などの説明を行うこと。
- ・イントラネット等を通して、母性保護に関する休暇制度等の情報提供を積極的に行うこと。
- ・不妊治療を行う職員の個人情報の取扱いについて十分留意すること。

Ⅲ 子どもの出生時における男性職員の育児参加

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる男性職員に対し、育児に関する各種休暇制度の積極的な取得ができる環境整備を進めます。また、男性職員が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す。

なお、前計画での「男性職員の育児参加のための休暇の取得割合を30%以上」とする数値目標は平成28年度から令和元年度まですべての年度で達成することができました。本計画では新たな数値目標を設定し、男性職員のさらなる育児参加を推進していきます。

平成 28 年度			平成 29 年度			平成 30 年度			令和元年度			(参考) 前計画 の数値目標
対象 者数	取得 者数	取得率	取得率									
30	10	33.3%	16	10	62.5%	28	13	46.4%	25	13	52.0%	30.0%以上

男性職員の育児参加のための休暇の取得割合

<職員>

- ・配偶者が妊娠したことが分かった時点で、所属長及び人事課に連絡すること。
- ・育児参加休暇、出産補助休暇等を取得し、積極的に育児に参加すること。

<所属長>

- ・当該職員の休暇制度について正しく理解し、取得しやすいよう配慮すること。
- ・当該職員の休暇取得等にあたり、代替要員の確保等、業務内容の見直しを行い応援体制の整備に努めること。

<人事課>

- ・イントラネット等を通して、男性職員の育児参加に関する休暇制度等の情報提供を積極的に行うこと。

●目標●

令和7年度までに、出産補助休暇又は育児参加休暇を取得する男性職員の割合を100%にします。

IV 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

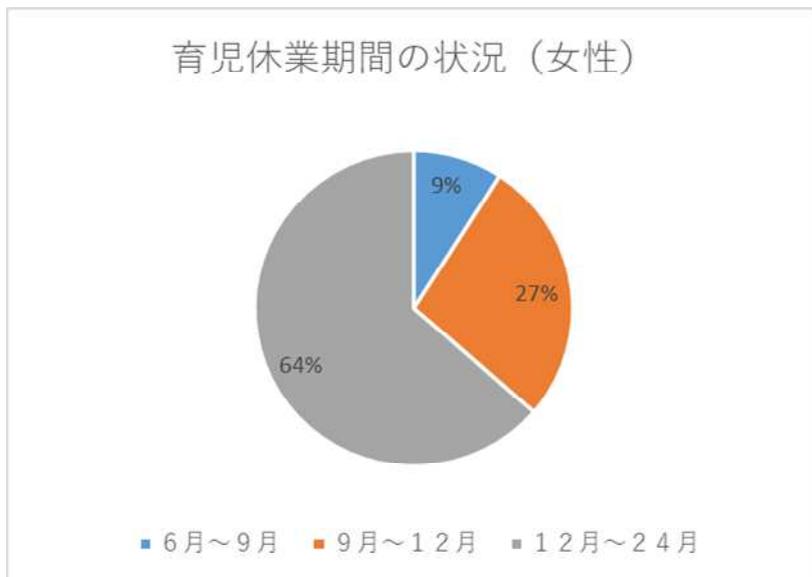
育児休業を取得する職員が、職場復帰後に仕事と子育ての両立がうまく行えるよう環境整備を進める必要があります。また、育児休業について、女性職員は100%取得できている状況ですが、男性職員は依然として取得者が少ない状況にあり、残念ながら前計画での「育児休業を取得する男性職員数を年間2人以上」とする数値目標は全ての年度では達成することができませんでした。その課題分析として、令和元年度において取得対象者となりながらも取得できなかった職員などにアンケート調査を行ったところ、次のような意見が多くあがりました。

- ・ 同じ職場の職員に迷惑をかけるように感じたため
- ・ 育児休業を取得する職員が周囲にいなかった、又は少なかったため
- ・ 育児休業制度の内容をよく知らなかったため

このような意見を踏まえ、積極的に男性職員が育児休業を取得できるよう、以下のような取組を積極的に進めていきます。

	平成 28 年度			平成 29 年度			平成 30 年度			令和元年度			(参考)前計画 の数値目標
	対象 者数	取得 者数	取得率	対象 者数	取得 者数	取得率	対象 者数	取得 者数	取得率	対象 者数	取得 者数	取得率	
男性 職員	30	2	6.7%	16	1	6.3%	28	6	21.4%	25	0	0%	年間2人以上
女性 職員	2	2	100%	8	8	100%	6	6	100%	11	11	100%	取得率 100%

育児休業取得状況（医療職を除く）



令和元年度における女性職員の育休取得期間分布（医療職を除く）

（男性職員については令和元年度取得者0のため分布図はなし）

<職員>

- ・夫婦で子育ての役割分担を話し合い、育児休業や部分休業を積極的に取得すること。
- ・出産後、育児休業を取得する場合は、体調を考慮しながら所属長・人事課にその旨を報告し、取得手続きを進めること。

<所属長>

- ・当該職員から出産予定日・出産日の報告があった場合、速やかに業務分担の見直しを行い、代替職員の確保等進めること。
- ・育児休業から復帰した職員については、急な看護等が必要となることから、あらかじめ周囲の職員に説明し、サポート体制を整えること。
- ・職場において、育児休業や部分休業を取得しやすい雰囲気醸成に努めること。
- ・当該職員の体調を考慮しながら、職場復帰時に向けて業務上の通達や情報提供等を適宜行うこと。

<人事課>

- ・必要があれば、当該職員及び所属長等に対して休暇制度、社会保険料の免除、育児休業中の給付金などの説明を行うこと。
- ・産前産後休暇、育児休業取得により、職場にて代替職員の確保が難しい時、正規職員、会計年度任用職員の適切な配置を行い、当該職員の不安解消及び周囲の職員の負担軽減を行うこと。
- ・育児休業については短期間でも取得できることを周知し、必要に応じて男性職員が制度を選択できる環境整備を行うこと。

●目標●

令和7年度までに、男性職員の育児休業取得率を30%以上にします。

(女性職員は引き続き100%を目標とします。)

(参考) 男女共同参画社会基本法に基づく第5次男女共同参画基本計画目標値

* 地方公務員の男性の育児休業取得率 30%

V 超過勤務の縮減

超過勤務は本来、公務のための臨時または緊急の必要がある場合に行われる勤務であり、恒常的な超過勤務は、職員のワークライフバランスや健康管理に重大な悪影響を及ぼします。全庁的な超過勤務の削減に向け、職員の意識改革等環境整備を進めます。

超過勤務時間が45時間を超える平均超過勤務時間については、年度当初及び年度末にかけて管理職・管理職以外共に多くなっています。また、管理職の超過勤務時間が管理職以外に比べどの月でも多くなっています。

	管理職			管理職以外		
	対象人数	平均超過勤務時間	45時間超	対象人数	平均超過勤務時間	45時間超
平成31年4月	85人	27.0時間	14人	406人	21.9時間	58人
令和元年5月	85人	21.6時間	10人	405人	17.1時間	32人
令和元年6月	85人	24.1時間	13人	403人	17.9時間	38人
令和元年7月	83人	22.4時間	9人	402人	16.4時間	32人
令和元年8月	81人	17.1時間	2人	399人	12.5時間	17人
令和元年9月	82人	18.8時間	3人	400人	13.0時間	13人
令和元年10月	80人	24.5時間	10人	397人	17.3時間	37人
令和元年11月	80人	18.5時間	4人	394人	13.4時間	20人
令和元年12月	80人	17.8時間	4人	391人	12.8時間	15人
令和2年1月	80人	16.8時間	3人	392人	12.6時間	18人
令和2年2月	80人	20.3時間	8人	393人	14.5時間	22人
令和2年3月	80人	29.8時間	21人	390人	20.5時間	51人

令和元年度における職員の月ごとの超過勤務時間（医療職を除く）

（出出勤システムで出力可能な職員を集計対象としている）

<職員>

- ・適宜、周りの職員と相談、仕事の分担等を行いながら、定時退庁できるよう、業務を段取り良く進めること。
- ・子育てや介護等に関わる職員は、都合に応じて勤務時間の弾力運用等を取得すること。

<所属長>

- ・一斉定時退庁日においては職場の職員に定時退庁を促し、自らも率先して定時退庁すること。
- ・特定の職員に業務が偏らないよう、適切な業務分担や職員配置の調整に努めること。
- ・超過勤務制限の請求があった職員については、業務処理上著しく困難な場合を除いて超過勤務命令を行わないこと。

<人事課>

- ・一斉定時退庁日については、引き続き庁内アナウンス及びイントラネットでの周知を行うこと。
- ・毎月、全職員の超過勤務時間の集計を行い、産業医との面談を行うなど、超過勤務の多い職員の健康管理に配慮すること。
- ・超過勤務が極端に多い職場については、適宜所属長とのヒアリングを行い、人員配置について適切に検討すること。
- ・各課の事務量を把握し、適切な人員配置を行うこと。
- ・勤務時間の弾力運用や週休日の振り替えの積極的な取得など、超過勤務削減に向けた制度の周知を行うこと。

VI 休暇の取得促進

職員が適切な健康管理を行えるよう、また、子育て中の職員が子どもと触れ合う時間が十分確保できるよう、年次有給休暇等の取得促進を図ります。年次有給休暇の平均取得日数については、徐々に増加している傾向にあり、今後も職員が積極的に取得し続けられるよう、取り組んでいきます。

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
市長部局	9.4 日	9.9 日	10.4 日	10.7 日	10.1 日
教育委員会	7.6 日	8.6 日	7.9 日	8.0 日	8.6 日
上下水道部	9.5 日	9.6 日	10.4 日	10.4 日	10.4 日
消防本部	8.4 日	8.3 日	8.6 日	9.7 日	11.9 日

各部局における年次有給休暇平均取得日数（市立池田病院を除く）

（選挙管理委員会事務局・議会事務局・監査事務局は市長部局に含む）

<職員>

- ・職員本人や家族の記念日、学校行事への参加等、あらかじめ休暇取得日を設定し、計画的に休暇を取得すること。
- ・イントラネット上に公表している休暇ガイドブックを参考に、各種休暇を積極的に取得すること。

<所属長>

- ・所属内で年次有給休暇取得表を作成し、所属職員が1年度最低5日は休暇を取得するよう適切に指導・管理すること。また、自らも率先して取得すること。
- ・看護休暇や短期介護休暇を取得する職員については、急な休暇取得の可能性があることから、日ごろから業務の相互応援体制を整備すること。

<人事課>

- ・年次有給休暇の取得状況を把握し、休暇取得率が低い部署については、適宜所属長とのヒアリングを行い、指導を行うこと。

3. 女性の活躍の推進に向けて

I 職員採用

多くの女性職員の活躍を推進するためには、職員採用における女性の採用を継続的に進めていく必要があります。市民の様々なニーズにこたえられる市政運営を行うためには、性別に偏りのない採用を行うことも必要です。

行政職においては女性採用割合が5割を継続して超えているものの、職種ごとにみると依然として偏りがある職種もあります。特に、技師については女性職員の割合が低くなっています。

また、消防職については、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」に基づき、本市では令和8年度までに女性吏員の割合を5%にすることを目標としています。令和2年4月1日時点では3.8%となっているため、目標である5%を目指して取り組んでいきます。

職種	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	
事務職	76.9%	45.5%	60.0%	50.0%	50.0%	
技術職	技師	12.5%	0%	0%	16.7%	16.7%
	保育士	33.3%	88.9%	100%	100%	100%
	保健師	採用なし	100%	採用なし	100%	採用なし
	栄養士	採用なし	採用なし	100%	採用なし	採用なし
医療職	68.4%	77.1%	70.0%	79.0%	76.0%	
技能職	採用なし	採用なし	採用なし	採用なし	100%	
消防職	0%	25.0%	0%	50.0%	25.0%	

採用した職員に占める女性職員の割合

<人事課>

- ・HPの採用情報にて、様々な年代の女性職員の声を紹介するページを作成すること。
- ・特に採用人数の少ない技師や消防職については、採用説明会での職員との座談会に女性職員に積極的に参加してもらうこと。

II 女性職員の登用

仕事と家庭の両立が困難になったり、家庭や職場での理解が得られないなどの理由により、女性職員の登用が進まないことがあります。本市においても依然として管理職に占める女性職員の割合は低くなっており、前計画で設定した「管理的地位にある職員に占める女性割合を20%以上」とする数値目標は、令和2年度までに達成することができませんでした。

この原因としては、勤務年数が比較的短い女性職員が多く、管理職登用の条件を満たす女性職員が少ないことが挙げられます。今後、条件を満たす女性職員が増えた際、能力に応じて適切に管理職登用を行うことで、数値目標を達成することができると考えます。加えて、女性が昇進意欲を持てるような職場環境の整備についても引き続き取り組んでいきます。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
部長級	6.3%	6.7%	7.1%	6.7%	7.1%
次長級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
課長級	14.1%	17.4%	14.9%	14.5%	15.5%
主幹級	26.7%	27.5%	31.3%	31.7%	35.1%
副主幹級	34.2%	31.0%	29.5%	30.8%	33.7%

各役職段階に占める女性職員の割合（医療職を除く）

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	(参考) 前計画 の数値目標
10.0%	12.5%	11.1%	10.6%	11.2%	20.0%以上

管理職（課長以上）に占める女性の割合（医療職を除く） ※各年度4月1日現在

<人事課>

- ・女性職員の活躍推進に向けて、研修の実施や外部研修への参加を促すこと。
- ・女性管理職との座談会を開催するなど、職員自身の具体的なキャリアアップについて考える場を設ける取組を検討すること。

- ・能力・実績を考慮したうえで、適切な女性職員の管理職登用を行い、女性活躍の機会を拡大すること。

●目標●

各役職段階に占める女性職員の割合について、令和7年度末までに、副主幹級を40%以上、主幹級を33%以上、課長級を22%以上、次長級・部長級を14%以上にします。

(参考) 男女共同参画社会基本法に基づく第5次男女共同参画基本計画目標値

*市町村職員の各役職段階に占める女性の割合(令和7年度末までに)

- ・本庁係長相当職 40%
- ・本庁課長補佐相当職 33%
- ・本庁課長相当職 22%
- ・本庁部局長・次長相当職 14%

IV 安心できる職場環境の整備

男女問わず、安心して仕事と家庭生活の両立を進めることができる環境整備が必要です。自らの意思に反して退職する職員を一人でも少なくするため、仕事に関する相談ができる相談体制の整備や、子育てや介護等に係る職員が働きやすい職場環境の整備を進めます。また、池田市職員ハラスメント防止指針に基づき、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントを未然に防ぐ職場環境の整備を進めます。

なお、職種ごとに男女の平均勤務年数を比較したところ、職種によっては女性の方が年数の多い場合もありますが、総計で見ると、依然として男性の方が年数が多くなっています。どの職種においても男女差が縮小されることを目標に取り組んでいきます。

職種		男性職員	女性職員
事務職		14.9 年	11.2 年
教育職		4.9 年	14.3 年
技能職		29.1 年	13.5 年
消防職		16.4 年	6.3 年
技師		11.2 年	11.4 年
保育士		10.0 年	14.3 年
保健師		該当なし	15.0 年
その他		30.7 年	19.9 年
医療職	医師	6.7 年	3.1 年
	看護師	4.2 年	8.9 年
	その他	11.9 年	9.3 年
総計		15.1 年	10.4 年

職員の平均した継続勤務年数（令和2年4月1日時点）

<人事課>

- ・子育てや介護を経験した先輩職員が相談に乗り助言してくれる相談制度の導入を検討すること。
- ・子育てや介護等に係る職員が時間を選択して働けるよう、勤務時間の弾力運用の積極的な取得促進や、自宅でも仕事ができるテレワーク制度の導入を検討すること。
- ・ハラスメント防止に向け、イントラネット上における池田市職員ハラスメント防止指針の周知や、ハラスメントについて理解を深める職員研修を適宜開催すること。