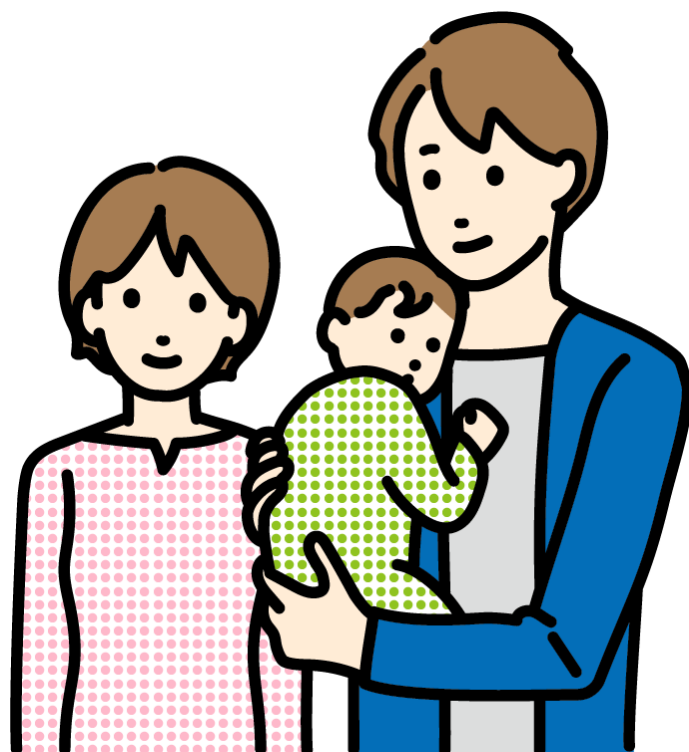


和泉市特定事業主行動計画

～はたらく職場の子育て両立支援プラン～



「次世代育成支援対策推進法」
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

令和8年9月

はじめに

急速な少子化の進行により少子化問題に対する取組の必要性が生じる中で、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が公布され、平成 17 年 4 月 1 日から施行されました。

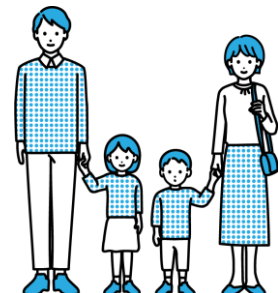
この法律では、国や地方公共団体を特定事業主と定め、その特定事業主に対し、職員が子育てと仕事を両立し、子どもの健全な育成に取り組めるようにするための特定事業主行動計画を策定するよう求めており、本市でもその趣旨を踏まえ、平成 18 年 3 月に「和泉市特定事業主行動計画」を策定しました。

また、平成 26 年 4 月 1 日に次世代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律が施行され、当初時限立法であった次世代法の有効期限が 10 年間延長されることになりました。それを受け、本市においても、引き続き職員が仕事と家庭生活を両立することができるように職場全体で支援していく環境づくりを更に推進していくため、「第 2 次和泉市特定事業主行動計画～子育てをみんなで支えあう～」を策定しました。

平成 27 年 8 月には、職業生活を営む女性が個性と能力を十分に発揮して活躍し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、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。）が成立しました。これは、「特定事業主」に対し、女性職員の活躍の視点から、女性職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう配慮し、また、女性が自らの意思によって職業生活を豊かなものにできることを求めたもので、本市では平成 28 年 3 月に「和泉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。

今般、令和 6 年 5 月及び令和 7 年 6 月に次世代法及び女性活躍推進法がそれぞれ改正され、各法律の有効期限がさらに 10 年間延長されたことを受け、この度新たに、令和 12 年度までを計画期間とする「和泉市特定事業主行動計画～はたらく職場の子育て両立プラン～」を策定しました。

本市ではたらく全ての職員が、子育てと仕事を両立でき、一人ひとりがもっと輝き挑戦できる職場となるよう、安心して働ける職場環境への取組をさらに進めていきます。



1 ふりかえり

前回各計画では、子育てと仕事の両立、女性職員が活躍できる職場づくりに向け、各種取組を推進してきました。

・次世代法関係

前回の第2次和泉市特定事業主行動計画期間中において、育児休業等を取得しやすい環境の整備のため、両立支援説明会や相談窓口の設置、父親となる職員の「男性の育休等の取得計画兼チェックシート」の提出等の取組を行ってきたところ、育児にかかる休暇制度の利用者は増加し、特に男性の育児休業等の取得率（表1）は年々増加してきました。

また、子育てのための時間の確保を進めるため、超過勤務の縮減と休暇取得の促進を進めてきました。年次有給休暇の取得平均日数については、徐々に取得日数が増加し、令和8年度公表時（令和7年度実績）では14.2日となりました。超過勤務の時間数（表1）についても、平成27年度の15時間から減少し、令和8年度公表時（令和7年度実績）では13時間となりました。

引き続き、休暇等の取得を促進し、誰もが子育てと仕事を両立できる職場づくりのためには、さらに数値目標を設定し、各年で達成状況を把握することが求められます。

表1

	項目	第2次行動 計画策定時	令和6年度 公表時	令和7年度 公表時	令和8年度 公表時
勤務 環境	出産補助休暇の取得率	32.1% (平成26年度)	81.8% (令和5年度)	70.0% (令和6年度)	81.5% (令和7年度)
	男性職員の育児参加のための休暇取得率	0.0% (平成26年度)	40.9% (令和5年度)	60.0% (令和6年度)	37.0% (令和7年度)
	男性職員の育児休業取得率	0.0% (平成26年度)	51.7% (令和5年度)	80.0% (令和6年度)	89.5% (令和7年度)
子育て の 時間 確保	管理職以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間	15時間 (平成26年度)	11時間 (令和5年度)	11時間 (令和6年度)	13時間 (令和7年度)
	年次休暇等の取得状況	10.0日 (平成26年度)	13.8日 (令和5年度)	14.0日 (令和6年度)	14.2日 (令和7年度)

・女性活躍推進法

平成 28 年 3 月の策定時から、女性職員の活躍を推進するため、各目標数値を設定し、取り組んできました。

女性職員のキャリア形成の支援を目的に、管理的地位（課長級以上）につく女性職員を増やすため、女性活躍推進研修の実施やキャリアデザインシートの作成等の取組を行ってきたものの、管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員（事務職・技術職）の割合（表 2）は年々減少し、目標未達成となっています。

一方、男性職員の育児休業等を取得しやすい環境整備のため、両立支援説明会や相談窓口の設置、父親となる職員の「男性の育休等の取得計画兼チェックシート」の提出等の取組を行ってきたところ、男性の育児休業等の取得率（表 2）は年々増加し、育児休業を取得する男性職員の数は令和 8 年度公表時（令和 7 年度実績）で 23 人と目標を大幅に上回る結果となりました。

各種休暇制度の利用は増えているものの、女性職員の活躍推進にはまだまだ課題があります。特に、管理的地位（課長級以上）につく女性職員を増やし、活躍できる職場づくりのために、さらなる取組を行っていく必要があります。

表 2

目標項目	前回の行動 計画策定時	数値目標 令和 8 年度 までに	令和 6 年度 公表時	令和 7 年度 公表時	令和 8 年度 公表時
管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員（事務職・技術職）の割合	17.3% (平成 27 年度)	20.0%以上	18.4% (令和 6 年 4 月 1 日)	14.0% (令和 7 年 4 月 1 日)	14.2% (令和 8 年 4 月 1 日)
育児休業を取得する 男性職員の人数	1 人 (平成 27 年度)	3 人以上	16 人 (令和 5 年度)	26 人 (令和 6 年度)	23 人 (令和 7 年度)
(参考値) 男性職員の育児休業取得率			51.7% (令和 5 年度)	80.0% (令和 6 年度)	89.5% (令和 7 年度)
出産補助休暇の取得率	58.3% (平成 27 年度)	80.0%以上	81.8% (令和 5 年度)	70.0% (令和 6 年度)	81.5% (令和 7 年度)
男性職員の育児参加のための 休暇取得率	4.2% (平成 27 年度)	20.0%以上	40.9% (令和 5 年度)	60.0% (令和 6 年度)	37.0% (令和 7 年度)

2 計画の概要

・構成

本計画では、職員が子育てと仕事を両立し、組織全体で女性職員の活躍を推進するため、下記の2つを軸とした取組を行います。

- I. 子育てと仕事の両立ができる職場
- II. 女性職員ももっと活躍できる組織

また、女性活躍推進法に基づく計画を「和泉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」として、令和8年度までの期間で策定しておりましたが、次世代法と集約して取り組んでいくため、「和泉市特定事業主行動計画～はたらく職場の子育て両立プラン～」として新規策定します。

・計画期間

令和8年9月1日～令和13年3月31日

なお、期間中であっても必要に応じて内容の見直しを行います。

・対象

全職員（任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員を含む）

※ただし、目標に対する実績値の算出にあたっては、会計年度任用職員は含めない。

・推進体制

本計画を推進するため、人事課において本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。

また、毎年、取組の実施状況や数値目標の達成状況等の進捗管理を行い、次に進めるべき取組を確認することで、PDCA サイクルを確立します。



3 現状の分析

次世代法第 19 条第 3 項及び女性活躍推進法第 19 条第 3 項に基づき、市長部局、市議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局、消防本部、上下水道事業部局において、子育てと仕事の両立及び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継続勤務年数の男女の差異

継続勤務年数について、令和 4 年度より男女の差異は年々縮小しています。引き続き、継続して働くことができる環境を整備するため、子育てと仕事の両立できる職場づくりを進めていきます。

年度	男性	女性	差異（男性-女性）
令和 4 年度	18.4 年	17.2 年	1.2 年
令和 5 年度	18.3 年	17.6 年	0.7 年
令和 6 年度	18.3 年	17.6 年	0.7 年
令和 7 年度	17.9 年	17.5 年	0.4 年

②採用した職員に占める男女の割合

全職種において性別を問わない採用試験を実施しており、多様な人材が活躍できる職場環境を構築しております。結果として年度によってばらつきはあるものの、男性職員が全体の約 6 割、女性職員が全体の約 4 割を占めており、性別による大幅な偏りなく職員を採用しております。

年度	男性	女性	差異（男性-女性）
令和 4 年度	55.6 %	44.4 %	11.1 %
令和 5 年度	69.2 %	30.8 %	38.5 %
令和 6 年度	56.4 %	43.6 %	12.7 %
令和 7 年度	55.4 %	44.6 %	10.8 %

③男女別の離職率（普通退職）

女性の離職率は令和4年度より減少しましたが、全体として退職者が増加しています。在職者に職員アンケートを実施したところ、離職を考えた原因として、男女ともに「キャリアがイメージできない」との回答が多く、職場環境の改善だけでなく、職員のキャリア形成のための取組を行う必要があります。

年度	男性	女性	総数
令和4年度	21.7 %	78.3 %	23 人
令和5年度	65.8 %	34.2 %	38 人
令和6年度	54.5 %	45.5 %	33 人
令和7年度	45.7 %	54.3 %	46 人

④管理的地位（課長級以上）にある職員以外の職員一人当たりの超過勤務時間

月及び年間の超過勤務時間は、平均すると和泉市職員の勤務時間等に関する規則に定める上限の月 45 時間、年 360 時間を下回っていますが、一部の部署において、業務量の偏りにより超過勤務が突出している職員がいるため、業務の平準化に取り組む必要があります。※内部部局：本庁

年度	年間平均時間数	
	内部部局等	内部部局等以外
令和4年度	209.6 時間	73.3 時間
令和5年度	207.9 時間	71.6 時間
令和6年度	210.0 時間	85.3 時間
令和7年度	266.9 時間	96.7 時間

年度	月平均時間数		
	内部部局等	内部部局等以外	全体
令和4年度	17.5 時間	6.1 時間	11.1 時間
令和5年度	17.3 時間	6.0 時間	11.3 時間
令和6年度	17.5 時間	7.1 時間	12.2 時間
令和7年度	22.2 時間	8.1 時間	15.0 時間

⑤年次有給休暇の平均取得日数

年次有給休暇の平均取得日数は年々増加しています。全職員が家族の誕生日やこどもの行事等の家族とのふれあいの時間をつくることができるよう、引き続き年次有給休暇の取得しやすい職場づくりが必要です。

年度	平均取得日数
令和4年度	12.9 日
令和5年度	13.8 日
令和6年度	14.0 日
令和7年度	14.2 日

⑥男性職員の育児休業の取得率及び取得期間状況

女性職員の育児休業取得率は引き続き 100%です。男性職員の育児休業取得率は、年々増加し、取得日数も増加しています。男性職員が子育てと仕事を両立することは、女性職員が子育てと仕事を両立することにつながります。引き続き取得しやすい環境づくりに取り組み、休暇等取得を促進する必要があります。

年度	取得率	うち1月超え
令和4年度	30.0 %	40.0 %
令和5年度	51.7 %	25.0 %
令和6年度	80.0 %	65.4 %
令和7年度	89.5 %	65.2 %

⑦男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率

男性職員の配偶者出産休暇は、高水準を維持しており、男性職員の育児参加のための休暇も、取得率が増加傾向にあります。男性職員が子育てと仕事を両立できる職場体制の整備及び休暇等取得を促進するために、引き続き休暇制度を周知していく必要があります。

年度	配偶者出産休暇	育児参加
令和4年度	74.1 %	25.9 %
令和5年度	81.8 %	40.9 %
令和6年度	70.0 %	60.0 %
令和7年度	81.5 %	37.0 %

⑧管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合

人事評価を活用した昇任制度を実施し、女性職員を管理職に登用するとともに、女性職員に対し女性活躍推進研修を実施し、女性職員がキャリアを考える機会を設けています。しかしながら、女性管理職員の割合は伸び悩んでおり、今後も改善策を検討してい

くことが必要です。

年度	女性職員の割合
令和4年度	19.9 %
令和5年度	18.4 %
令和6年度	25.5 %
令和7年度	22.8 %
令和8年度	20.3 %

⑨各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は概ね横ばいとなっています。女性が役職に就くことで、女性職員の活躍推進を促進し、また、組織全体に多様で柔軟な視点を取り入れることができます。毎年実施している係長級の女性職員に対するキャリア研修への派遣を継続し、各役職で活躍できる組織づくりに取り組みます。

役職	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
部局長・次長相当職	14.0 %	10.7 %	10.9 %	8.2 %	13.7 %
課長相当職	23.6 %	23.5 %	33.7 %	30.0 %	23.9 %
課長補佐相当職	31.7 %	29.4 %	30.6 %	31.5 %	29.9 %
係長相当職	30.8 %	31.8 %	33.5 %	36.2 %	35.0 %

役職全体	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
役職者（係長以上）	27.7 %	27.3 %	30.3 %	31.3 %	29.6 %

⑩女性職員の昇任意欲についての聞取調査

職員アンケートを行い、女性職員（係長級以下・45歳未満）の管理職への昇任意欲があるか確認したところ、昇任意欲があると回答した職員は27.6%となりました。

昇任意欲がないと回答した女性職員に、理由を確認したところ、「子育てと仕事の両立が難しい」との回答が多く、またキャリアアップできる組織となるためには「ワークライフバランスの徹底」が必要であるとの意見が多数あがりました。昇任意欲がない職員が多い原因は、管理職としての必要な能力や管理職特有の業務に対する不安ではなく、ワークライフバランスといった職場環境が原因であることがわかりました。

女性の活躍推進のためには、キャリア研修や昇任による給与や待遇の向上だけではなく、子育てと仕事の両立が可能なワークライフバランスのある職場づくりが必要です。引き続き、超過勤務時間の削減に取り組み、休暇等の制度の利用を周知・促進し、ワークライフバランスを整えていく必要があります。

4 取組と目標

状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、各5つの取組を行い、計画期間中に次の数値目標の達成を目指します。

I. 子育てと仕事の両立ができる職場

■取組

(1) 超過勤務の縮減

- ・ノー残業DAYについて、引き続き職員に周知し、退庁しにくい雰囲気を排除します。
- ・勤務時間外の会議や打合せは、緊急の場合を除き行わないものとし、やむを得ない場合は、子育て等に支障がないか確認の上、必要最低限の時間とします。
- ・職員は、時間外勤務が必要な場合は、必ず予定申請を徹底し、所属長の把握無しに時間外勤務を行うことがないようにします。
- ・時間外勤務削減のための業務改善を促進し、優れた業務改善提案は表彰する等、組織全体で業務改善に取り組めます。
- ・時間外勤務削減のために、業務量に見合った人員配置を行います。また、休職代替として正職員の配置を検討し、休職者の業務フォローのために周囲の職員の時間外勤務が増加することを防ぎます。

(2) 休暇取得の促進

- ・人員の増加や時間外勤務の削減により職員1人あたりの業務負担を軽減し、年次有給休暇を取得しやすい環境をつくります。
- ・休暇制度を全ての職員に周知し、取得を促進します。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

- ・テレワークや時差出勤の制度について周知を行い、柔軟に働くことができる環境を整備します。
- ・子育てと仕事の両立支援説明会を実施し、各種制度の周知を行います。
- ・全職員が子育てと仕事の両立ができるよう、各職員が抱える問題を相談する場として、相談窓口を積極的に案内し、活用します。

(4) 男性職員の育児休業等の取得促進

- ・休暇を取得しやすい環境を作るため、所属長は、引き続き父親となる職員に「男性の育休等の取得計画兼チェックシート」の提出を依頼し、計画的な業務の推進を図ります。
- ・長期で育児休業を取得予定又は取得中の職員の所属部署に対して、休職代替としての正職員を配置する等の対応を行い、安心して育児休業を長期で取得できる勤務環境を整えます。

■目標

	目標	指標	数値目標 令和 12 年度	直近実績 令和 7 年度
(1)	超過勤務 の縮減 【法必須項目】	内部部局等に勤務する職員のうち、管理的地位（課長級以上）にある職員以外の職員一人当たりの年間の超過勤務時間	200.0 時間	266.9 時間
		内部部局等以外に勤務する職員のうち、管理的地位（課長級以上）にある職員以外の職員一人当たりの年間の超過勤務時間	80.0 時間	96.7 時間
(2)	休暇取得 の促進	年次有給休暇の平均取得日数	15.0 日	14.2 日
(3)	多様で 柔軟な 働き方 の推進	テレワーク制度を利用した職員数	30 人	10 人
		時差出勤制度を利用した職員数	30 人	14 人
(4)	男性職員の 育児休業 等の 取得促進 【法必須項目】	男性職員の育児休業取得率	100.0%	89.5%
		1 ヶ月以上の育児休業を取得した男性職員の取得率	70.0%	65.2%
		出産補助休暇の取得率	100.0%	81.5%
		男性職員の育児参加のための休暇取得率	50.0%	37.0%



Ⅱ. 女性職員ももっと活躍できる組織

■取組

(5) 女性職員の活躍への後押し

(職場復帰への支援)

- ・育児短時間勤務や部分休業、その他特別休暇の制度を案内し、安心して復帰できるよう支援します。
- ・育児休業明けの職場復帰を円滑にするため、原則として復帰年度の昇任は控え、業務習熟期間を確保します。

(職場復帰後の支援)

- ・育児休業期間中の法改正やシステム変更等の業務のギャップを解消するため、周囲の職員による知識・経験の共有等のサポートを推進します。

(組織の体制)

- ・女性特有の健康上の課題や悩みについて相談できるように、女性職員を人事課に配置し、相談しやすい体制をつくります。
- ・ハラスメントを防止するため、年に1度、職員向けにハラスメント防止研修を実施します。また、引き続き相談窓口を設置し、相談できる体制を確保します。

(活躍できる人材の育成)

- ・業務知識を得るものだけでなく、管理職能力向上のための研修への参加を促進するため、職員に研修情報を周知します。また、自主的な学びを支援するため、引き続き、自主研究グループへの補助制度を案内します。
- ・昇任への意欲を高めるため、若手女性職員をキャリア形成に関する研修に派遣し、早期からの主体的なキャリア形成を促します。

(キャリアアップへの取組)

- ・実務経験の多寡に関わらず、人事評価を活用することで、個々の能力と実績を適正に評価し、その能力にふさわしい職階で活躍できる昇任制度を、引き続き実施します。
- ・安心して昇任できるように、休暇制度の活用や勤務の柔軟化を促進し、生活と仕事の調和が図ることができる職場環境を整備します。

■目標

	目標	指標	目標値 令和 12 年度	直近実績 令和 8 年 4 月 1 日
(5)	女性職員の活躍への後押し 【法必須項目】	管理的地位（課長級以上）にある職員に占める 女性職員の割合	30.0%	20.3%
		役職者（係長級以上）にある職員に占める 女性職員の割合	35.0%	29.6%

