

和歌山市
特定事業主行動計画

令和3年4月

目次

I 策定に当たって	1
1 策定の趣旨.....	1
2 実施体制.....	1
3 計画の期間.....	1
4 周知・公表の方法.....	1
II 前期計画の取組状況	2
1 管理的地位（課長相当職以上）にある職員に占める女性職員の割合.....	2
2 男性職員の育児休業取得率.....	2
3 出産補助休暇の取得率.....	2
4 男性職員育児参加休暇の取得率.....	3
5 職員の年次有給休暇の平均使用日数.....	3
III 数値目標及び取組内容	4
1 女性職員の活躍推進.....	4
2 仕事と家庭の両立支援.....	5
3 ワーク・ライフ・バランスの推進.....	6
4 職員への周知強化.....	7

I 策定に当たって

1 策定の趣旨

本市では、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。）に基づき、平成28年4月に「和歌山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（平成28年度～令和2年度）を策定し、女性職員の活躍を推進するために設定した目標を達成するため、取組を進めてきました。

このたび、前期の計画期間が令和3年3月をもって満了することから、新たに5年間の後期計画を策定するに当たり、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）の趣旨も踏まえ、「女性活躍」及び「子育て支援」双方の視点から、一体的な特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定します。

2 実施体制

和歌山市長、和歌山市議会議長、和歌山市公営企業管理者、和歌山市消防長、和歌山市教育委員会、和歌山市代表監査委員、和歌山市選挙管理委員会、和歌山市人事委員会、和歌山市農業委員会、和歌山市固定資産評価審査委員会委員長が、それぞれ任命する職員について、本計画の実行及び進捗管理を行います。

3 計画の期間

令和3年度から令和7年度までの5年間を計画の期間とします。

4 周知・公表の方法

本計画は、庁内の和歌山市情報ネットへの掲載等により、職員に対して周知するとともに、市ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表を行います。

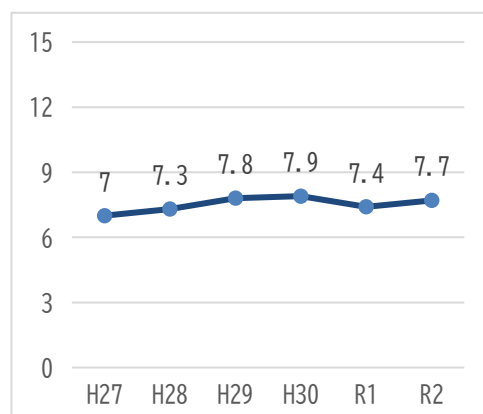
また、次世代法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項に基づき、毎年1回、目標に対する実績等を市ホームページにおいて公表します。

II 前期計画の取組状況

1 管理的地位（課長相当職以上）にある職員に占める女性職員の割合

目標 15%以上 未達成 緩やかに増加傾向ではあるが、目標値には大幅に届いていない。

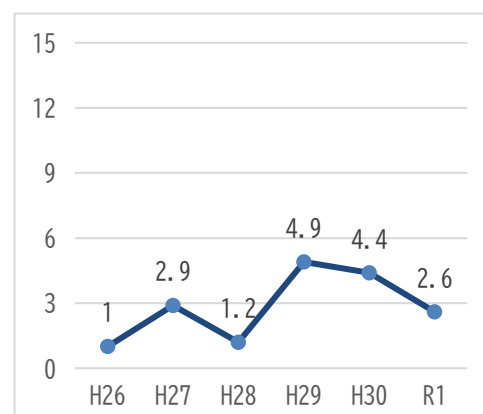
	男性	女性	計	女性比率
H27	185人	14人	199人	7.0%
H28	178人	14人	192人	7.3%
H29	178人	15人	193人	7.8%
H30	174人	15人	189人	7.9%
R1	174人	14人	188人	7.4%
R2	168人	14人	182人	7.7%



2 男性職員の育児休業取得率

目標 13%以上 未達成 計画策定時より増加しているが、目標値には大幅に届いていない。

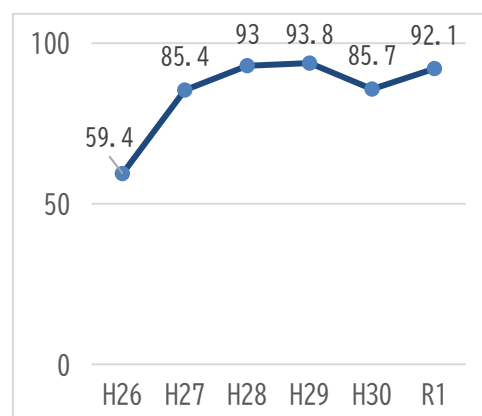
	取得者数	対象者数	取得率
H26	1人	96人	1.0%
H27	3人	103人	2.9%
H28	1人	86人	1.2%
H29	4人	81人	4.9%
H30	4人	91人	4.4%
R1	2人	76人	2.6%



3 出産補助休暇の取得率

目標 80%以上 達成 計画策定時以降大きく増加し、目標を達成した。

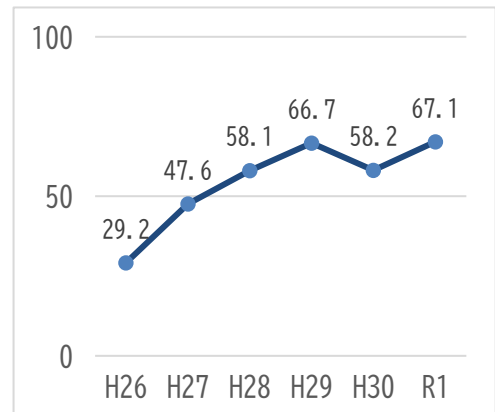
	取得者数	対象者数	取得率
H26	57人	96人	59.4%
H27	88人	103人	85.4%
H28	80人	86人	93.0%
H29	76人	81人	93.8%
H30	78人	91人	85.7%
R1	70人	76人	92.1%



4 男性職員育児参加休暇の取得率

目標 50%以上 達成 計画策定時以降大きく増加し、目標を達成した。

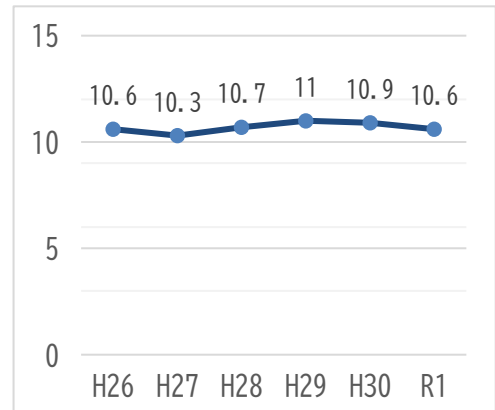
	取得者数	対象者数	取得率
H26	28人	96人	29.2%
H27	49人	103人	47.6%
H28	50人	86人	58.1%
H29	54人	81人	66.7%
H30	53人	91人	58.2%
R1	51人	76人	67.1%



5 職員の年次有給休暇の平均使用日数

目標 13日 未達成 計画策定時と同じ日数となり、目標には達していない

	平均使用日数
H26	10.6日
H27	10.3日
H28	10.7日
H29	11.0日
H30	10.9日
R1	10.6日



Ⅲ 数値目標及び取組内容

女性職員の活躍を推進するため、また、子育てしやすい環境の整備に向け、以下の4つの項目について取組を実施し、より重点的に取り組むべき事項については目標を設定します。

1 女性職員の活躍推進

(1) 女性職員の管理職員への登用

- ・ 本人の希望と能力、実績主義に基づき、多様なポストへ積極的に配置し、幅広い職務経験を積んだロールモデルとなる人材の育成を計画的に行っていきます。
- ・ 女性管理職の育成に向けた研修を行います。

(2) 固定的な性別役割分担意識等の是正

性別による固定的な役割分担や慣例にとらわれることなく、男女分け隔てなく業務分担を行い、性別役割分担意識を解消します。

目標

管理的地位（課長相当職以上）にある職員に占める女性職員の割合 15%以上

管理的地位への女性の参画を拡大することは、社会の多様性と活力を高め、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から重要であると考えます。

令和3年度以降も引き続き、責任ある地位で活躍する女性の割合を高め、女性の登用の促進を図るとともに、課長相当職以上にある女性職員の割合を15%以上とすることを目標に設定します。

※ 男女共同参画基本法に基づき、令和2年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」において、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指した取組を進めるとされており、市町村職員の各役職段階に占める女性の割合について次の成果指標を定めています。

	平成27年	令和2年	成果目標（令和7年度末）
本庁部局長・次長相当職	6.9%	10.1%	14%
本庁課長相当職	14.5%	17.8%	22%
本庁課長補佐相当職	26.2%	29.2%	33%
本庁係長相当職	31.6%	35.0%	40%

本市における各役職段階に占める女性の割合

	平成27年4月	令和2年4月
局長・部長相当職	3.3%	3.6%
課長相当職	8.6%	9.5%
副課長相当職	12.0%	19.4%
班長相当職	23.3%	22.1%

※部長相当職に「校長」を、課長相当職に「園長」を、副課長相当職に「教頭」を含む。

2 仕事と家庭の両立支援

(1) 妊娠、出産等における配慮

- ・ 妊娠中の職員の健康や安全に考慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- ・ 妊娠中及び出産後に活用できる勤務制度や休暇制度について、制度の周知を図ります。
- ・ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務・休日労働・深夜労働を原則命じないようにします。
- ・ 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(2) 男性の育児に対する役割意識の向上

- ・ 育児に係る休暇の制度等をまとめ、配偶者の出産を控えた男性職員に対して制度の周知を図ります。出産に伴う手当の申請時等にも合わせて情報提供を行います。また、周囲の職員に対しても理解を深め、育児休業等の取得の促進を図ります。
- ・ 子の誕生が見込まれる職員は、できるだけ速やかに所属長に対し申し出るとともに、今後の出産・育児・子育て時における育児プランを記載した「育休等計画シート」を作成し、所属長を通じて人事担当課へ提出することにより、職場における業務分担や適切な人事配置を行い、職員が安心して育児休業を取得することができる体制づくりを行います。

(3) その他

- ・ 庁内の和歌山市情報ネットを積極的に利用し、職員全員がどのような休暇を使用できるか定期的に情報提供を行います。
- ・ 一定期間以上の育児休業等を取得する職員の配置に当たって、市役所全体を見渡した効率的な人事運用を実施するとともに、産前・産後休暇や育児休業等の取得者が生じることを踏まえた採用方針の策定等、代替要員の確保に向けた適切な人事運用に努めます。

目標

男性職員の育児休業取得率 13%以上

令和3年度以降も引き続き男性職員の育児休業取得促進について重点的に取り組み、取得率13%以上を目標に設定します。

国家公務員においては、1か月以上を目途に育児に伴う休暇、休業を取得できることを目指していますが、本市では取得率が依然として低いことから、まずは「子どもが産まれたら男性職員も育児休業を取得する」という職場環境の醸成を図ります。

※ 「第5次男女共同参画基本計画」における成果指標

	現状	成果目標（令和7年度）
国家公務員の男性の育児休業取得率	12.4%（平成30年度）	30%
地方公務員の男性の育児休業取得率	8.0%（令和元年度）	30%

3 ワーク・ライフ・バランスの推進

(1) 年次有給休暇等の取得促進

- ・ 年度当初に「3日以上連続年休取得計画」を作成し、全職員の3日以上連続した年次有給休暇の取得を促進します。また、5日以上は確実に取得できるよう通知を行うとともに、部長等に対して局内職員の休暇取得状況を提供します。
- ・ 所属職員の年次有給休暇の取得予定日を記入した「年休使用計画表」及び「3日以上連続年休取得計画」で、月間や年間での年次有給休暇の取得予定を所属内で管理し、業務の調整をしながら年次有給休暇を取得しやすい環境を整えます。
- ・ 庁内の和歌山市情報ネットを積極的に利用し、職員全員がどのような休暇を使用できるか定期的に情報提供を行います。

(2) 時間外勤務の縮減

- ・ 働き方改革への取組として、時間外勤務命令の上限時間を設定し、上限時間を超えた際にはその要因の整理、分析及び検証を実施します。
- ・ 時間外勤務が多い所属、所属内の職員間で時間外勤務に偏りがある所属に対してヒアリングを実施します。長時間勤務の原因を探り、時間外勤務の削減や偏りの是正に繋がります。
- ・ 班ごとの時間外勤務のデータを前年同期（四半期毎）と比較した「見える化」グラフを各所属に送付します。所属内に掲示することで、職員それぞれが時間外勤務の削減を意識できるように働きかけます。

(3) 多様な働き方の推進

新型コロナウイルス感染症対策として、また、働き方改革推進に向けた取組として、多様な働き方が求められている中で、テレワークやフレックスタイムなどの導入を検討します。

(4) その他

人事評価において、副課長級以上の個人目標管理シート内における「育成目標」について、時間外勤務の抑制及び休暇取得促進についての項目を設定します。

目標

職員の年次有給休暇の平均使用日数 13日

令和3年度以降も引き続き、職員の年次有給休暇の平均使用日数を13日とすることを目標に設定します。

※ 令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果から

	和歌山市	市区町村	都道府県	国
R1	10.6日	11.0日	12.3日	14.9日

目標

1月の時間外勤務が45時間を超えた職員延べ人数 毎年5%削減

働き方改革関連法による労働基準法等の改正に伴い、平成31年4月から時間外勤務命令の上限時間等が導入され、本市においても平成31年4月から同様の上限時間を設けています。基本的には、月間45時間以内、年間360時間以内とする規定であることから、1月45時間を超えた職員の延べ人数を、毎年5%削減していくことを新たな目標として設定します。

※ 令和元年度実績及び目標人数（延べ人数）

実績	目標人数				
令和元年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
1,370人	1,302人	1,237人	1,175人	1,116人	1,060人

4 職員への周知強化

職場研修推進員を通して全職員へ計画の取組についての周知を行い、目標達成に向けた取組を進めます。また、管理監督者研修においても、特定事業主行動計画についての研修を実施し、目標達成に向けた所属長の意識改革を進めます。