

交野市特定事業主行動計画 (令和8年度～令和17年度)

～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関係～

令和8年4月
交野市長
交野市議会議長
交野市教育委員会
交野市選挙管理委員会
交野市代表監査委員
交野市公平委員会
交野市消防長
交野市農業委員会

目次

1	趣旨	1
2	計画期間	1
3	現状について	1
	(1) 採用関係.....	1
	(2) 配置・育成・登用関係	2
	(3) 継続就業及び育児に係る休業・休暇関係.....	2
	(4) 長時間勤務関係	4
	(5) 職場環境関係	5
4	目標	5
5	今後の取組.....	5
	(1) 研修の実施	5
	(2) 職員の育児休業及び配偶者出産補助・育児参加休暇の取得促進	6
	(3) ノー残業デーの実施徹底.....	6
6	実施状況の公表	6

1 趣旨

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。以下「次世代法」という。）及び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「交野市特定事業主行動計画」、令和3年度に「交野市特定事業主行動計画（令和3年度～令和7年度）」（以下「旧計画」という。）を策定し、職員の仕事と子育ての両立及び女性の活躍の推進に取り組んできました。

旧計画の期間が令和8年3月をもって満了し、これまでの取組状況を踏まえて、特に女性活躍推進法の改正により、新たに制度の見直しや情報公表の充実が求められることから、より一層の職員の仕事と子育ての両立及び女性の活躍の推進に取り組んでいくため、令和8年4月、新たな「交野市特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を策定します。

2 計画期間

次世代法は令和17年3月31日まで、女性活躍推進法は令和18年3月31日までの時限法であるため、本計画の計画期間は、旧計画の終期の翌日である令和8年4月1日から令和18年3月31日までの10年間とします。

なお、計画の途中でであっても、必要に応じて内容の見直しを行います。

3 現状について

本市では、旧計画に基づき組織全体で継続的に職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍を推進するための取組や条例等の改正を行ってきました。

(1) 採用関係

① 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

令和2年度が34.3%であったのに対し、近年は39.5%と増加しており、特に、事務職及び保健師においては女性の受験者の割合が高くなっています。他方、土木職、建築職、消防職等においては1割程度にとどまっています。

年度ごとの割合は、下表のとおりです。

R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
38.7%	38.3%	39.6%	37.3%	39.5%

② 採用者における女性の割合

年度ごとに変動が見られるものの、令和3年度から令和7年度の5年間の平均は、54.1%であり、男女いずれかに著しく偏ることなく採用が行われています。

年度ごとの割合は、下表のとおりです。

R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
71.4%	40.0%	70.6%	52.6%	42.9%

(2) 配置・育成・登用関係

① 管理職（課長代理級以上）に占める女性職員の割合

令和2年度は23.3%であったのに対し、令和7年度は23.6%とほぼ横ばいとなっています。旧計画においては、管理職の職員に占める女性職員の割合の目標を30%超としており、未だ目標には到達していません。

年度ごとの割合は、下表のとおりです。

R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
25.8%	27.5%	26.1%	24.3%	23.6%

② 職員全体の女性割合

令和2年度が34.9%であったのに対し、令和7年度は36.2%であり、わずかながらも増加傾向にあります。

年度ごとの割合は、下表のとおりです。

R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
34.9%	35.0%	35.6%	36.1%	36.2%

(3) 継続就業及び育児に係る休業・休暇関係

① 育児休業

令和4年度より、育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置等を定め、申出のあった職員に対して、各種制度の周知と休業取得の意向確認のため、所属長と面談を行っています。また、令和4年10月に育児休業の取得回数制限が、原則2回（従前は原則1回）まで取得が可能となったことに加え、子の出生の日から57日間以内の育児休業（産後パパ育休）も2回まで取得が可能となりました。

育児休業取得率については、女性職員の育児休業取得率は100%が続いています。男性職員の育児休業取得率は、平成28年度から令和2年度までの5年間の平均は3.5%と低い状態が続いていましたが、令和6年度には60.0%と大幅な増加傾向にあります。育児休業の取得期間については、女性職員は1年以上取得している職員が6割程度を占めているのに対し、男性職員は9割以上が6か月未満と短期間での取得となっています。

年度ごとの割合は、下表のとおりです。

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
男性	5. 6 %	40. 0 %	27. 8 %	56. 3 %	60. 0 %
女性	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

② 部分休業

令和7年10月に育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするための制度の改正が行われ、部分休業の取得パターンが多様化されました。小学校就学に達するまでの子を養育する場合に、1日につき2時間の範囲内で取得することができるパターンに加え、新たに1年につき10日相当の期間の範囲内で取得するパターンが新設され、いずれかの取得パターンを選択して取得できるようになりました。また、以前は取得することができる時間帯が、勤務時間の始め又は終わりに限定されていましたが、この取扱いも廃止されました。

部分休業の取得人数については、令和2年度は3名でしたが、令和6年度には7名となり、近年増加傾向にあります。

年度ごとの取得人数は、下表のとおりです。

R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
3名	2名	2名	5名	7名

③ 配偶者出産補助・育児参加休暇

職員の配偶者が出産する場合に、取得可能期間内において最大7日間の配偶者出産補助・育児参加休暇を取得することが出来ます。

令和4年10月より、取得可能期間の終期を出産の日以後1年を経過する日までに拡大しました（従前は、産後8週間）。また、令和7年4月より、会計年度任用職員の取得要件について、「6か月以上の任期が定められている又は6か月以上継続勤務している」という要件を廃止しました。

配偶者出産補助・育児参加休暇取得割合については、年度ごとに変動がみられるものの、令和2年度から令和6年度の5年間の平均は64. 9 %となっておりそのうち5日以上取得割合は50 %となっており、令和3年度においては目標を達成しました。

年度ごとの割合は、下表のとおりです。

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
取得率	61. 1 %	100. 0 %	44. 4 %	43. 8 %	90. 0 %
取得日数 5日未満	3人	8人	7人	2人	5人
取得日数 5日以上	8人	7人	1人	5人	4人

④ 出生サポート休暇等

令和４年１月より、不妊治療に係る通院等の際に取得が可能な出生サポート休暇を新設しました。また、令和７年４月より、子の看護休暇の取得要件のうち、対象となる子の範囲及び取得事由の拡大など、職員が仕事と子育ての両立ができるよう制度改正を行ってきました。

(4) 長時間勤務関係

① 時間外勤務

平成３１年４月に例規改正により時間外勤務を命ずることができる時間数について、他律的な業務の比重の高い部署を除いては１か月につき４５時間以下、１年につき３６０時間以下という上限を設けました。

職員１人１月あたりの時間外勤務時間数については、令和４年度からほぼ横ばいとなっています。

年度ごとの１人１月あたりの時間外勤務時間数及び月４５時間超の時間外勤務者数は、下表のとおりです（他律的な業務の比重の高い部署含む）。

○市長部局

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
１人１月あたりの時間外勤務時間数	８．１時間	９．７時間	７．９時間	７．９時間	７．７時間
月４５時間超の時間外勤務者数	７４名	１０２名	５６名	５３名	７５名

○その他部局

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
１人１月あたりの時間外勤務時間数	１３．９時間	８．０時間	７．６時間	７．９時間	７．９時間
月４５時間超の時間外勤務者数	４３名	２２名	１７名	１６名	２０名

② ノー残業デー

週１日のノー残業デーを設定し、時間外勤務の縮減に取り組んでおります。現状、実施率は１００％には達しておらず、特定の部署に長時間勤務の職員が偏っている傾向が続いています。

なお、令和４年５月から、一部の部署において業務用ＰＣの強制シャットダウンシステ

ムを導入し、より制度の実効性を高めることに努めております。

年度ごとの割合は、下表のとおりです。

R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
96.3%	95.3%	96.1%	96.3%	96.0%

(5) 職場環境関係

交野市では、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントについて、予防・対策を進めるために、令和2年9月に「交野市職員ハラスメント防止指針」を策定しました。令和4年1月に出生サポート休暇の新設等に伴い、同指針の一部改正を行う等、必要に応じて都度改正を行ってきました。

取組としては、令和7年度に全職員向けにハラスメント防止研修の実施。心の健康相談室に加え、令和7年7月よりハラスメント外部相談窓口の設置。その他、同年12月の「ハラスメント撲滅月間」において集中的な広報・啓発を行いました。

また、令和7年12月に「交野市職員による不正な行為等に関する第三者調査委員会設置条例」が制定され、必要に応じて第三者調査委員会による調査等を行う環境が整備されました。

今後も、ハラスメントのない働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。

4 目標

計画の終期である令和17年度を目途とし、以下の目標を設定します。

- ① 管理職に占める女性職員の割合を、30%を超えるようにする。
- ② 男性職員の2週間以上の育児休業取得率を85%以上にする。
- ③ 配偶者出産補助・育児参加休暇の取得率を100%にし、取得日数は5日以上にする。
- ④ ノー残業デーの実施率を100%にする。

5 今後の取組

上記目標の達成に向けて、次のことに取り組みます。

(1) 研修の実施

仕事と子育ての両立に向けた職場理解の促進に向けて、管理職向け研修等においてワークライフバランスに関する内容を充実させます。また、女性職員のキャリアアップ促進に向けて、全職員に公平に研修受講の機会を提供します。

(2) 職員の育児休業及び配偶者出産補助・育児参加休暇等の取得促進

男女を問わず職員が仕事と子育てを両立できるよう所属長と面談を行い、育児休業及び配偶者出産補助・育児参加休暇の制度周知を図り、制度を利用しやすい職場環境づくりに努めます。

また、子どもが生まれた職員に対して、育児休業及び配偶者出産補助・育児参加休暇等に関する諸制度について説明を行い、取得を促します。

(3) ノー残業デーの実施徹底

週1日のノー残業デーについては、原則として、時間外勤務を命じないこととし、ノー残業デーに時間外勤務を命じる場合は、別の曜日にノー残業デーを振り替えるよう努めることとします。

なお、令和4年5月から、一部の部署において業務用PCの強制シャットダウンシステムの運用を行っており、継続して制度の実効性を高めていきます。

(4) ハラスメントのない職場環境づくり

ハラスメント防止研修を実施し、心の健康相談室及びハラスメント外部相談窓口の積極的な周知を行い、有効に活用し、引き続きハラスメントのない働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

6 実施状況の公表

年1回、市ホームページにおいて次の項目を公表します。

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
- ② 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合
- ③ 職員全体に占める女性職員の割合
- ④ 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合
- ⑤ 職員の男女別平均勤続年数
- ⑥ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- ⑦ 男性職員の配偶者出産補助・育児参加休暇の取得率及び合計取得日数の分布状況
- ⑧ 職員の男女の給与の額の差異
- ⑨ 管理的地位にある職員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