

～特定事業主行動計画～

相手を思い、お互いを思いやれる組織、富田林市

平成28年4月1日策定
令和2年6月1日改正
令和8年5月12日改正



とっぴー

富田林市

はじめに

今日、本格的な少子・高齢化や人口減少社会の到来など社会環境の変化に伴い、市民生活も大きく変わり、それとともに私たち地方自治体の責任や役割も一層多様化しています。このような中、地域の特性を踏まえた活力ある地域づくりを推進していくには、性別にかかわらず、社会の変化に対応できる能力を持った職員を育み、一人ひとりの能力を結集し、一丸となって行政運営を進めていくことが求められています。

本市では、「第3次富田林市男女共同参画計画(ウイズプラン)」において、「男女の人権の尊重」、「社会制度や慣行についての配慮」、「政策・方針決定等への男女共同参画」、「家庭生活及び社会生活への参画」、「健康への配慮」、「国際社会の取組を考慮」の6つを基本理念に掲げ、地域や企業、団体等事業者などにおける意思決定の場への女性の参画を推進し、また、市民の半数以上を占める女性の視点を政策・方針決定の場で活かしていくために、自ら率先して女性の参画促進に取り組んでいるところです。

国においては、「女性の力」は「我が国最大の潜在力」であり、その発揮が我が国社会の活性化につながっていくとの認識のもと、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。)の一部改正(令和7年6月)や女性活躍・男女共同参画の重点方針2025の策定など、国を挙げて女性活躍の更なる推進に取り組んでいます。

女性の活躍推進に向けた取り組みは、ワークライフバランスが図られるとともに、人を育てる風土を醸成し、働きやすく、また働きがいのある、男性も女性も働きやすい職場環境づくりを推進することを目指すものです。それにより、多様な価値観から新たな発想が生まれるなど、組織に大きな変化を起こし、本市の基盤の強化につなげていきます。

男性、女性にかかわらず、職員一人ひとりが、女性の活躍推進の取り組みについて目的や必要性を認識し、働きやすい職場環境づくりを推進することで「市民とともにつくる。市民が幸せになる。市民本位の市政!」の実現を目指し、組織一丸となって取り組んでいきましょう。

富田林市 市長公室 人事課

目次

はじめに	1
I 背景	3
1 女性活躍推進法制定の背景.....	3
2 女性の活躍により期待できる効果	4
II 策定にあたって	6
1 主旨	6
2 計画の位置づけ.....	6
3 計画の策定主体	7
4 計画期間.....	7
III 現状と課題	8
1 本市における女性職員活躍に関連する計画等.....	8
2 データからみる本市の現状と課題.....	8
3 職員アンケート調査の結果	12
IV 行動計画の目標	14
1 行動計画のスローガン.....	14
2 成果指標の設定	14
V 施策の展開.....	15

I 背景

I 女性活躍推進法制定の背景

○国の動き

国は、平成22年12月に『第3次男女共同参画基本計画』を閣議決定し、公表しました（現在は第5次男女共同参画基本計画が策定済み）。この計画では、基本的な考え方として、「少子高齢化による労働人口の減少が進む中で、女性を始めとする多様な人材を活用することは、我が国の経済社会の活性化にとって必要不可欠である。」と述べ、女性の活躍によって経済社会が活性化することを強調しています。

そして平成27年8月、女性活躍推進法が制定され、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要という視点に立ち、①女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること、②職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること、③女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと、を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進することで、豊かで活力ある社会の実現を図ることをすすめています。

○我が国における働く女性の現状

- ・女性の就業率（15歳～64歳）は上昇しているが、就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約149万人に上る。
- ・女性の第一子出産後の継続就業率は約7割である。
- ・出産・育児後に再就職した場合、パート等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用の割合は約5割（52.6%）となっている。
- ・管理的立場にある女性の割合は14.6%（令和6年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い。



働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況ですが、女性の活躍推進は国の成長戦略でも中核に位置づけられており、日本経済の担い手として、女性がより一層職場で活躍することが期待されています。

○社会情勢等の変化

少子高齢化が進み、生産年齢人口が急速に減少していく中で、地方分権の進展に伴い地域を担う自治体として、地域の様々な課題を迅速かつ的確に解決していかなければなりません。将来の労働力不足が懸念されている中で、市民ニーズの多様化に対応するためにも、人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、広く人材を活かす組織経営を求め、女性の活躍の推進が重要課題となっています。

○女性の活躍推進が求められる背景のまとめ

自治体は子育て・教育・介護・医療等の住民生活に密着した行政を担っており、住民の半数以上を占める女性の視点や強みを活かした、多様な価値観から生まれる定型化・固定化された枠組みにとらわれない柔軟な発想が求められています。様々な意志決定の場への女性の参画と性別にかかわらず全ての職員が働きやすく能力を発揮できる組織作りを推進し、本市の基盤の強化につなげていく必要があります。

2 女性の活躍により期待できる効果

○職場や業務の活性化

働き方や制度を見直し、ワークライフバランスの推進など多様なライフスタイルを持つ職員全員にとって働きやすい職場づくりに取り組んでいくことは、業務の効率化を進めるとともに、職場や業務の活性化につながります。

○優秀な人材の確保

多様で優秀な人材を育成し、確保していくことは、行政経営の基盤をより強化していくためには不可欠です。女性のキャリアの形成や登用など、機会の拡大を積極的に進めることは、多くの優秀な人材を輩出するとともに、次世代を担う若手職員にも刺激となります。また、女性の活躍推進の取り組みを庁内外に発信することで、男女関わらず、本市で働いてみたいと思う意欲の高い人材が集まり、優秀な人材の確保につながることが期待できます。

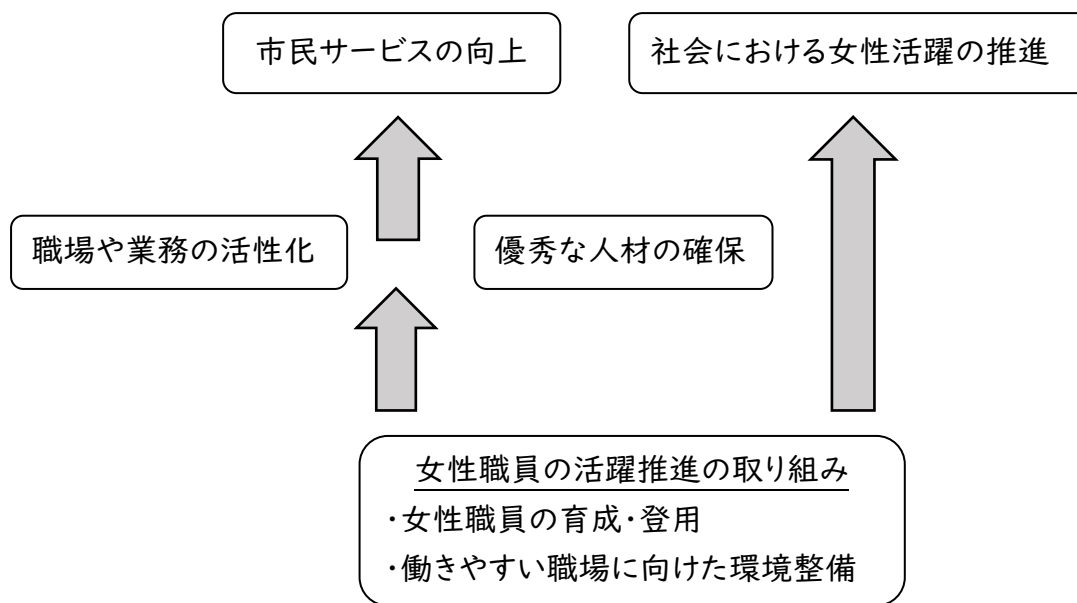
○市民サービスの向上

複雑化し、多様化する市民ニーズを敏感に察知し、対応していくためには、あらゆる価値観をもって行政課題に対応することが求められます。住民の半数以上を占める女性の視点や強みを活かし、様々な市民ニーズを的確に捉えることで、市民サービスの質の向上が期待できます。

○社会における女性活躍の推進

国において、女性活躍の推進が進められる中、自治体は地域の先頭に立ってリードしていく役割があります。地域にその成果を発信することは、社会における女性活躍の推進につながることが期待できます。

【女性の活躍により期待できる効果】



Ⅱ 策定にあたって

Ⅰ 主旨

本市においては、平成17年に「人材育成基本方針」を人事戦略の視点に立った総合的な人事制度の構築と人材育成による職場活性化を図るための基本的な指針として策定し、配置、研修、昇任など、男女の区別なく、市を担う優秀な人材の育成に取り組んでまいりました。国においても、平成27年に女性活躍推進法の制定や、女性活躍加速のための重点方針2015の策定など、国を挙げて女性活躍の動きを推進しており、本市においても特定事業主として、地域の一般事業主をリードするより実効性の高い行動計画を策定することが求められました。

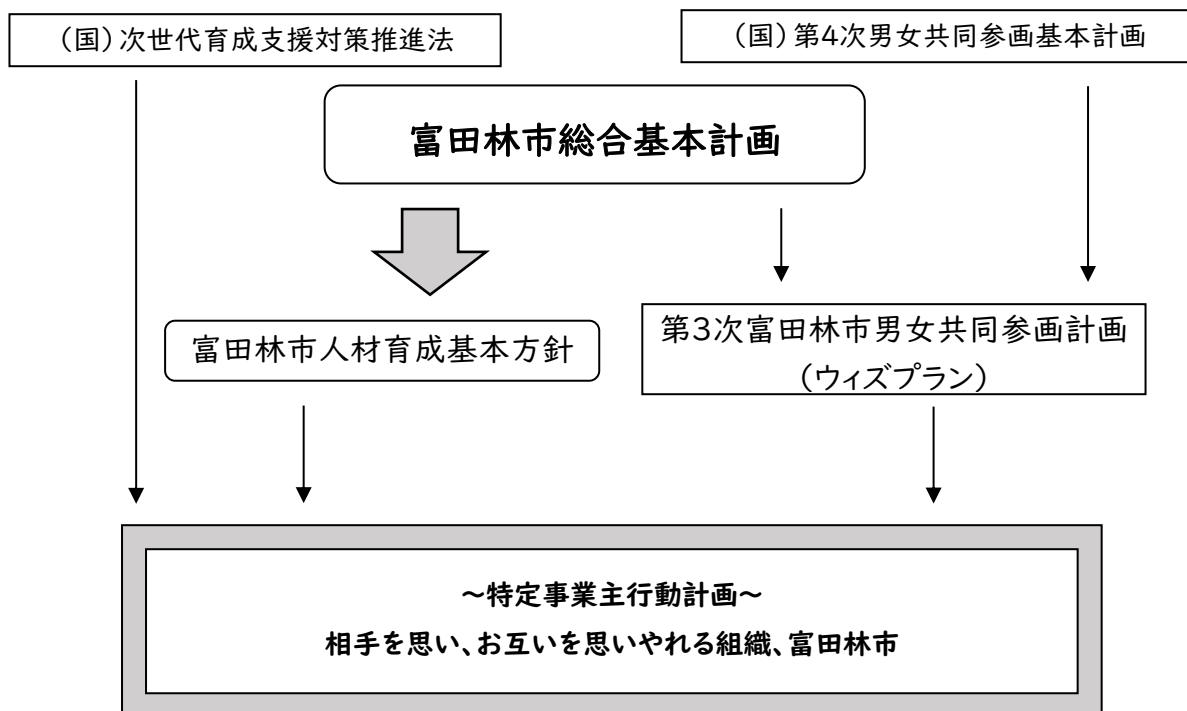
行動計画の策定にあたり、本市の女性職員がおかれている状況や思いを正確に把握するため、平成27年6月に「すべての女性が煌めくアンケート」を行ったところ、その回答の中には、責任ある職に挑戦することへの不安、経験不足からくるマネジメント能力への不安、育児と昇任の対象年代が重なることへの不安などが伺え、能力が十分に発揮できる環境に至っていないことがわかりました。性別にかかわらず、全ての職員が働きやすく、能力を発揮できる組織作りに向け、女性職員の意識・育成の必要性や仕事と生活の両立の負担を解消する必要性、管理監督者の意識・所属における育成の必要性がより高まっていることをふまえ、女性職員の活躍促進に向けた人材育成や職場環境づくりを積極的に行う指針として平成28年4月に「～特定事業主行動計画～女性が煌（きらめく）、組織が煌（きらめく）、みんなが煌（きらめく）富田林市」が策定されました。令和元年5月には女性活躍推進法が一部改正され、情報公開の開示内容が充実されたことをうけ、計画を「～特定事業主行動計画～相手を思い、お互いを思いやれる組織、富田林市」として改正しました。さらに令和7年6月に女性活躍推進法が改正され、有効期限が令和18年3月31日まで延長されたことから、「～特定事業主行動計画～相手を思い、お互いを思いやれる組織、富田林市」の内容を一部改正することとしました。

また本市では、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てをしつつ活躍する女性職員を増やすための環境づくりへの取り組みとして平成27年に「新 富田林市特定事業主行動計画～あなたも!わたしも!『みんなで子育て』宣言～」を策定しています。令和6年5月に次世代育成支援対策推進法が、改正法により令和17年3月31日まで延長されたことにより、本計画と一つにまとめ、すべての女性職員に対し、仕事面・家庭面、双方の支援を進めていくことにしました。

2 計画の位置づけ

本計画は、「第4次富田林市総合計画」の中の「新しい時代を担う人材の育成」を実現するための計画です。平成29年度に策定の「富田林市総合基本計画」にも引き継がれています。また、令和4年に改正された「富田林市人材育成基本方針改訂版」における、女性職員の活躍推進にかかる行動計画です。

加えて、「第3次富田林市男女共同参画計画(ウイズプラン)」の基本理念を本市の内部組織として実行していくための計画です。



3 計画の策定主体

市長をはじめとする各執行機関の任命権者が策定主体となります。

- 富田林市長
- 富田林市議会議長
- 富田林市教育委員会
- 富田林市選挙管理委員会
- 富田林市代表監査委員
- 南河内広域公平委員会
- 富田林市農業委員会
- 富田林市固定資産評価審査委員会
- 富田林市下水道事業管理者の権限を行う市長

4 計画期間

当初、本計画の計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5カ年計画としていましたが、今回の改正により令和7年度から令和11年度の5カ年計画に改正します。また、女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法の改正や、本市を取り巻く環境の変化などがあつた場合は、計画期間内でも必要に応じて改定を行うものとします。

Ⅲ 現状と課題

1 本市における女性職員活躍に関連する計画等

本市においては、これまで、人材育成、次世代育成支援、男女共同参画の観点から、下記の3つの計画等において女性の育成や両立支援の取り組みを推進してきました。

○富田林市人材育成基本方針改訂版（令和4年4月策定）

男女がともに責任を分かちあえる職場環境づくりの推進や性別間格差の解消に向けた人事管理の推進を行い、男女の区別なく、市を担う優秀な人材の育成に取り組んできました。

○新 富田林市特定事業主行動計画

～あなたも!わたしも!『みんなで子育て』宣言～（平成27年4月策定）

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、職員が子育てをしやすい環境づくりを目指し、妊娠中および子育てを行う職員への支援として、さまざまな取り組みを進めています。

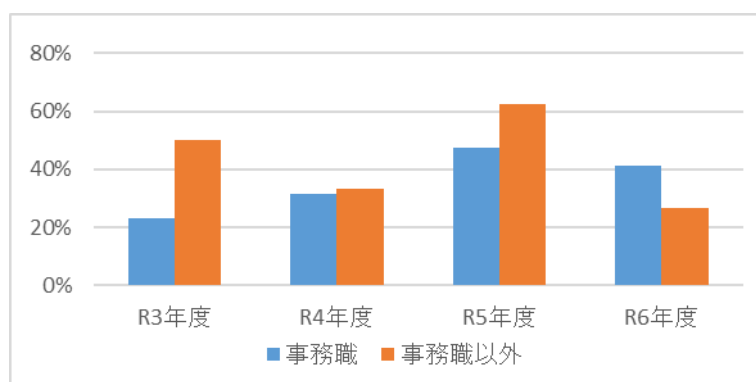
○第3次富田林市男女共同参画計画（ウイズプラン）

重点目標の中で「女性の活躍に向けた環境づくりの推進」や「政策・方針決定過程等における女性の活躍支援」を掲げ、事業所に対するワーク・ライフ・バランス推進の働きかけや女性リーダーの育成と登用のしくみづくりなど、様々な取り組みを行っています。

2 データからみる本市の現状と課題

○職員採用における女性の割合（正規職員）

本市正規職員数の割合は、令和7年4月現在おおよそ男性が55.6%、女性が44.4%となっています。職員採用における女性の割合につきましては、女性の資格取得者が多数を占める保育士や幼稚園教諭等を採用した年度は、女性の割合が高くなりますので、事務職以外の女性割合が事務職を上回る結果となっています。

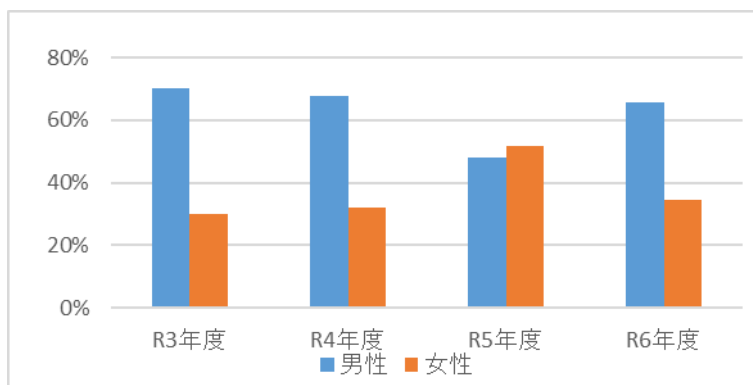


令和6年度の採用割合は、下表のとおりです。

	新規採用者数	男性	女性	女性の割合
事務職	17人	10人	7人	41.2%
事務職以外	15人	11人	4人	26.7%

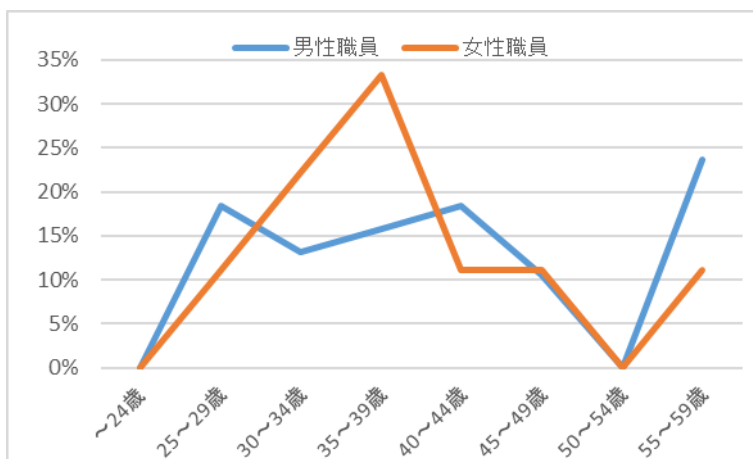
○正規職員の採用割合(男・女)

正規職員の採用割合は、年度により募集職種が変わるため、変動があります。



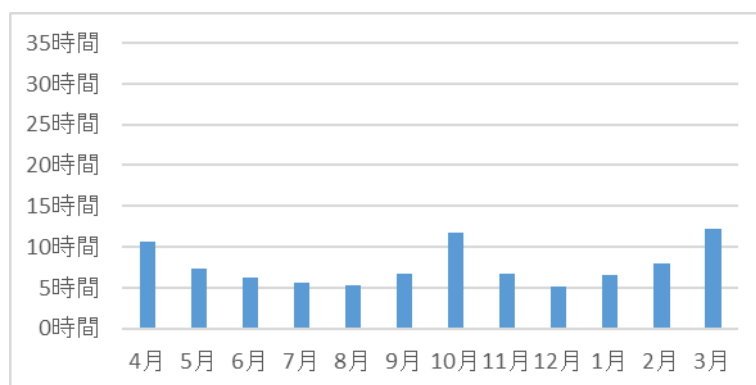
○男女別の離職率について

令和6年度の離職率は男性8.7%、女性2.8%で、また離職者の年代別にみると、男性は25歳～29歳と40歳から44歳、女性は35歳～39歳の割合が高くなっています。



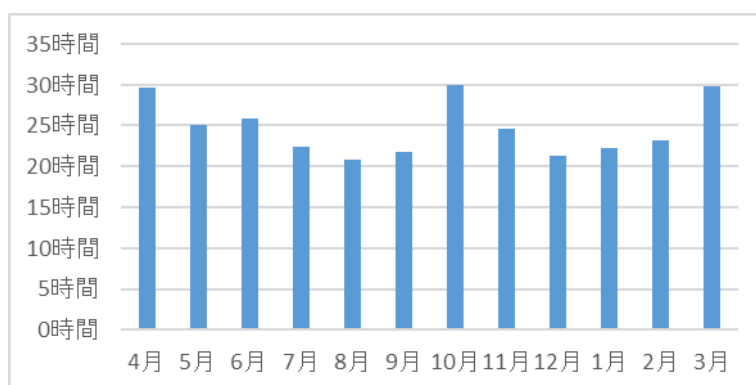
○令和6年度 職員1人あたりの各月ごとの超過勤務時間(一般職)

年度替わりの時期である4月、3月、また予算要望の時期である10月の超過勤務時間が多くなっています。令和6年度の職員1人あたりの超過勤務時間は、1ヶ月あたりの平均15.6時間となっています。また、令和6年度において、年間に1回以上、月に45時間以上時間外勤務を行った一般職の職員は114人でした。



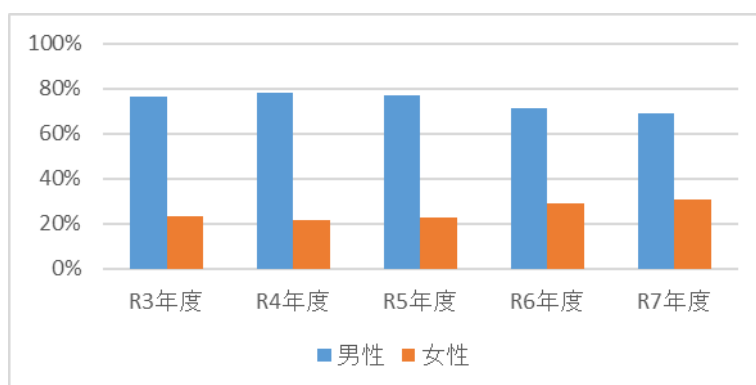
○令和6年度 職員1人あたりの各月ごとの超過勤務時間(管理的地位にある職員)

年度替わりの時期である4月、3月、また来年度予算要望の時期である10月の超過勤務時間が多くなっているのは一般職の職員と同じですが、年間を通して一般職よりも時間外勤務が長くなっています。令和6年度の職員1人あたりの時間外勤務時間は1ヶ月あたりの平均24.6時間です。また、令和6年度において、年間に1回以上、月に45時間以上時間外勤務を行った管理的地位にある職員は78人でした。



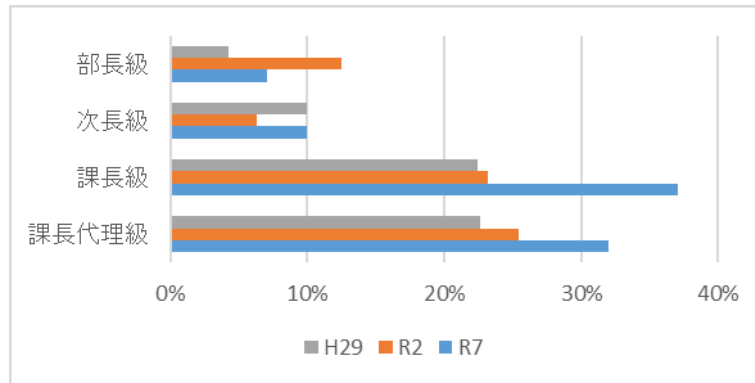
○管理的地位にある職員に占める女性割合

女性管理職の割合は管理職全体で令和4年度は21.7%、令和5年度は22.8%、令和6年度は28.9%、令和7年度は30.9%となっています。



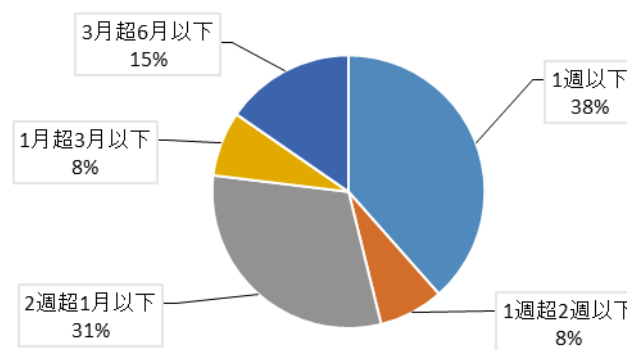
○各役職段階に占める女性職員の割合

令和2年度の前回改正時と比べ、課長級で13.9%、課長代理級で2.8%と大きく増加しています。管理職全体では2.6%の増加という結果となりましたが、役職段階が上がるほど女性の割合が少なくなっている傾向は変わりませんでした。



○育休取得率・平均取得期間

令和6年度の育休取得率は、女性は100%となっており、女性の平均取得期間は16ヶ月でした。男性の育休取得率は、令和2年度は8.7%、令和3年度は23.5%、令和4年度は17.9%、令和5年度は32%、令和6年度は81.8%であり、男性の育休取得が職員間で浸透してきています。また、令和6年度の男性の育休の平均取得期間は20日で、取得期間は1週以下が一番多い割合でした。



○男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加の為の休暇取得率・平均取得日数

令和6年度の休暇取得率は、100%となっており、平均取得日数は5.6日でした。

○セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況について

本市では「ハラスメントの防止等に関する要綱」に基づき、「ハラスメント防止指針」を制定しています。また、職員の意識啓発のため、職務階層に応じて職員研修を継続的に開催し、ハラスメントの防止に努めています。併せて、ハラスメントの相談窓口（人事課）を設置したり、ハラスメント相談員を配置したりすることでハラスメント相談にも対応できるよう、体制を整備しています。

3 職員アンケート調査の結果

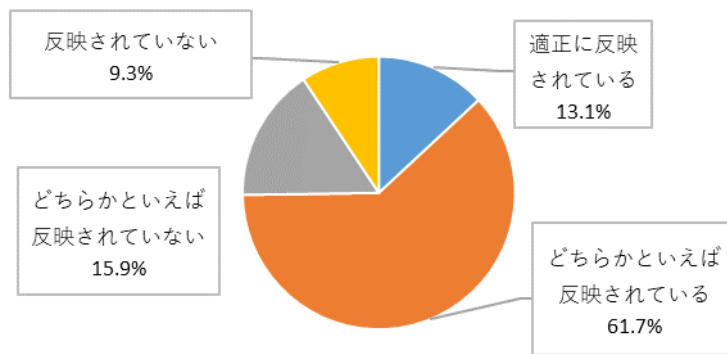
実施期間:令和7年10月1日(水)~同月31日(金)

対 象:全職員(1,096人)

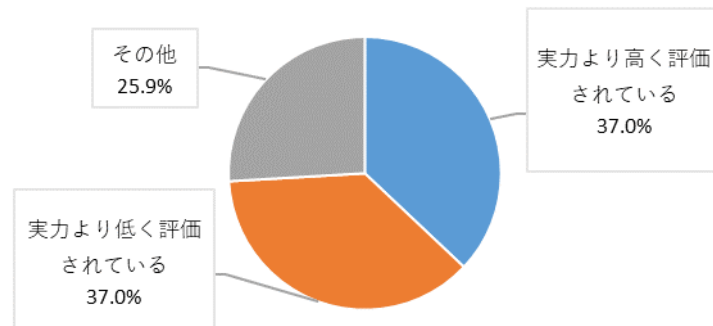
回 答 者:130人(回収率11.9%)

回答者の属性として、年齢では、50歳以上が37.0%、40歳~49歳が28.1%、30歳~39歳が28.9%、29歳以下が5.9%となっています。役職別では係長級・一般職が57.0%で最も高く、次いで管理職が22.2%でした。職種別では事務職が55.6%、次に専門職が18.5%でした。

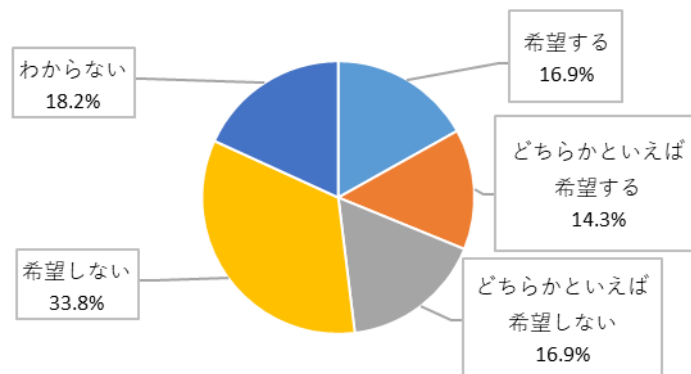
1. あなたは現在の役職に自分の能力や努力が適正に反映されていると思いますか。



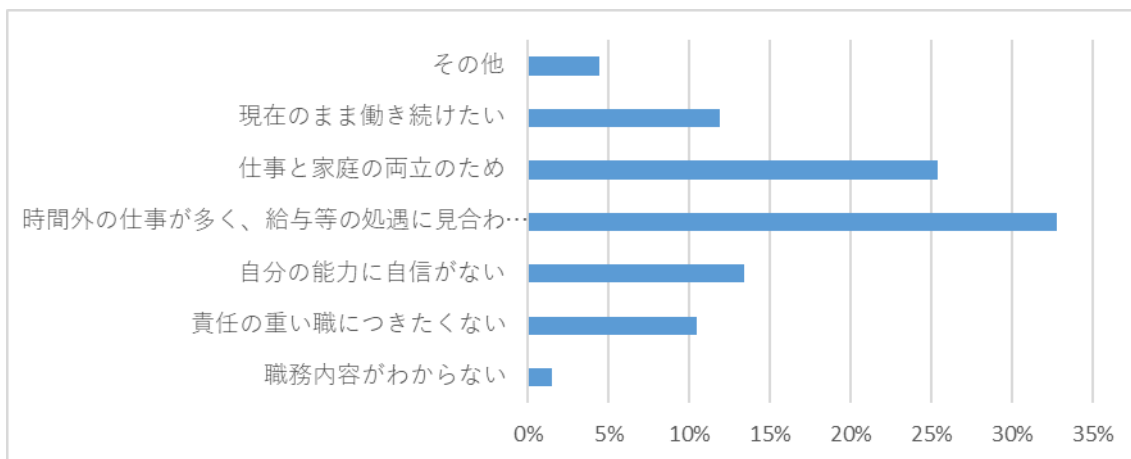
2. (1.で③または④と答えられた方のみ)あなたが選んだその理由は何ですか。



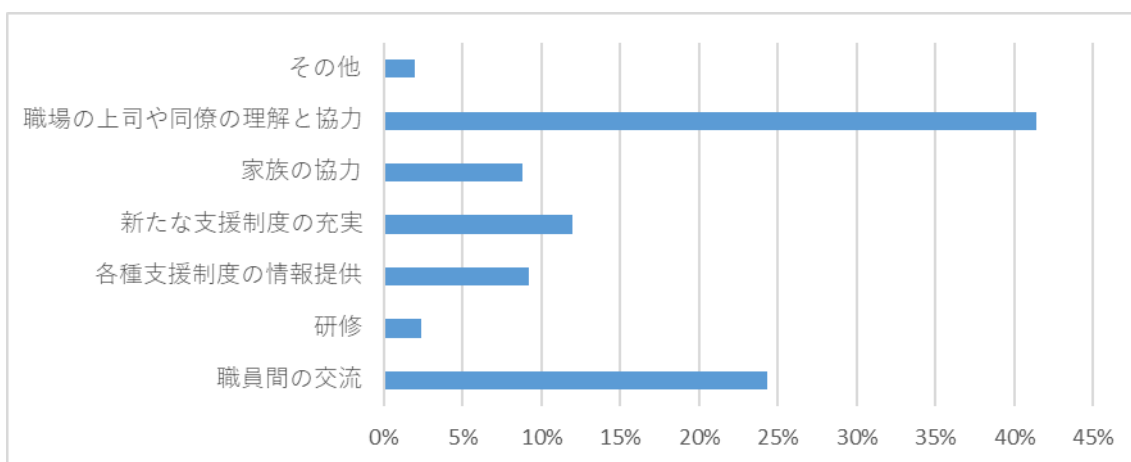
3. (現在の役職が管理職以外の方のみ)あなたは将来、管理職(課長代理級以上)になることを希望しますか。



4. (3.で③または④と答えられた方のみ)あなたが選んだその理由は何ですか。



5. あなたが意欲を持って働き続けられるためにどのようなことがあればよいと思いますか。



今回のアンケート結果では、管理職になりたいとの希望する職員が全体の32%にとどまっておられ、管理職は時間外勤務が多く、給与等の処遇に見合わない、家庭との両立が難しいとの意見が多くみられました。管理職を含め職員の時間外勤務時間といった業務負担の軽減、家庭と両立しやすい職場環境の構築が必要であると考えます。

また職員が意欲をもって働き続けるためには、上司や同僚の理解や協力、職員の間関係性を重要視している意見が多く、職場内でのコミュニケーション、職場や業種を超えて職員が交流できる機会の提供が必要と考えます。

IV 行動計画の目標

1 行動計画のスローガン

女性職員のキャリア形成を支援し、仕事と生活の両立を組織で支え合う風土を醸成することで、性別にかかわらず職員が持てる能力を十分に発揮し、イキイキと活躍できる職場づくりを目指し、令和2年度の計画改正時に以下のスローガンの下が設定されました。

『相手を思い、お互いを思いやれる組織、富田林市』

引き続き、このスローガンのもと、職員一人ひとりがお互いを思いやりながら日々の業務を行うことでそれぞれの職員が仕事と生活の両立を実現しながらキャリアを形成し、ひいては女性の活躍を推進できる職場風土づくりを目指します。

2 成果指標の設定

達成状況の検証を行い、本行動計画を着実に推進していくため、計画の目指すべき達成水準を明確化する数値目標を設定します。

【数値目標】

管理職に占める女性の割合（課長代理級以上）
現状値 30.9%（令和7年度）⇒35%（令和11年度）
【目標値の考え方】 国においては、2020年代の可能な限り早期に指導的地位（課長相当職以上）に占める女性の割合を30%とする目標を掲げています。 本市では令和7年度に30.9%と目標を達成していることから、今後も継続して指導的地位にある職員において性別に偏りが無いことを目指し、令和11年度の目標を35%に設定します。

男性の育児休業取得率
現状値 81.8%（令和7年度）⇒2週間以上の期間の取得率85%（令和11年度）
【目標値の考え方】 男性職員における育児休業取得率は平成31（令和元）年度は6%でしたが、現状値は81.8%と大幅に増え、令和2年度に設定した目標値（30%）を達成しました。この度の改正では国の目標と整合を図り、目標値を休暇期間が2週間以上で取得率を85%に設定します。

職員の1ヶ月あたりの超過勤務時間数
一般職:平均15.6時間(令和6年度)→平均12時間(令和11年度) 管理職:平均24.6時間(令和6年度)→平均20時間(令和11年度)
【目標値の考え方】 1ヶ月あたりの平均超過勤務時間において、令和6年度時間数の約2割減を令和11年度の目標値に定めます。

V 施策の展開

○仕事と家庭の両立に向けた環境づくり

誰もがやりがいを持って仕事に取り組めるよう、休暇制度等の活用を促進し、職場環境の整備に努め、「仕事と家庭の両立に向けた環境づくり」の推進を行います。

(i) 両立支援制度の活用促進

今後は子育てだけでなく、親の介護など仕事と家庭との両立を図らなくてはならない職員の増加が見込まれます。継続して仕事を続けていけるよう、残業時間の削減や休暇制度等の活用の促進に取り組みます。

・休暇制度の利用促進

各種制度を理解できるように、庁内 LAN 等を通じて、積極的周知します。
すべての職員が、休暇を取得しやすい職場環境づくりを目指します。

・妊娠中および出産後の職員への支援・配慮

危険有害業務・深夜勤務・時間外勤務の制限、健康診査および保健指導のために勤務しないことの承認、通勤緩和、業務軽減、休暇・休業等の制度について周知します。

・男性職員の育児参画の促進

男性の育児参加を促進するため、両立支援の制度や育児に関する情報提供を行います。

・育児休業中の職員への情報提供の充実

育児休業中の職員への情報提供は、現在「たまひよ通信」で行っており、今後も、市の情報や育児情報などの案内を引き続き行っていきます。あわせて復職への不安を軽減するために、研修内容等も提供していきます。

(ii) 仕事と生活の両立を支える職場環境の整備

ワークライフバランスの啓発や情報発信を行うなど、組織全体の意識の醸成を目指します。

・ワークライフバランスを推進に向けた意識の醸成

業務の分担や効率化をはかり、職員の時間外勤務時間の減少を目指します。

ノー残業デーの取り組みを継続し、職員の意識づけを啓発します。

・健康に働ける職場づくり

産業医による健康相談、メンタルヘルス相談の案内など定期的な情報提供や、ストレスチェックを実施し、分析結果をもとに、管理職を対象とした職場環境の改善についての研修を行います。また女性にとって健康上の課題による就労への影響は大きく、キャリア形成の妨げになることもあります。女性が職場生活において個性と能力を十分に発揮できるよう、健康上の特性に対する理解、相談しやすい体制づくり、休暇制度の充実に取り組みます。

・女性の活躍と仕事と家庭の両立支援に向けた情報発信

女性職員の活躍推進の取り組みなどについて庁内LAN等を通じて、情報を発信することで、職員の意識の醸成と理解を促進します。

・あらゆるハラスメントのない職場環境の構築

相談体制の充実や、あらゆるハラスメントを根絶するため、職員研修を継続して実施します。

・サポートする職員に負担がかからない職場環境づくり

休職中の職員が所属する課の負担を軽減するため、速やかに欠員の補充に努めます。また所属課の管理職は、業務をサポートする職員の負担について常に配慮し、必要に応じて業務内容や分担の見直しを行います。

○キャリア形成支援による女性職員の育成

職員一人ひとりが、仕事と家庭との両立を図りながら、目標を持ってキャリアアップができるよう、キャリア意識の醸成や能力開発、ネットワークの形成の場を設けます。

(i) 女性職員のキャリア形成支援の充実

女性職員のキャリア支援に向け、仕事と家庭との両立への不安や、昇任への迷いを解消させるため、研修の充実を図ります。

・仕事と家庭を両立しながらの活躍を考える機会とするキャリアデザイン研修の実施

・マネジメント能力について学ぶタイムマネジメント研修の実施

○職員の能力を十分に発揮できる組織づくり

性別に関係なくすべての職員が活躍できる組織づくりに目指し、管理監督者の意識改革を図ります。

(i) 管理監督者の意識の醸成と風土改革

上司と部下がコミュニケーションをとる機会を設け、家庭等の状況に応じて適切な配慮やキャリア形成の支援が行えるよう、管理監督者の意識醸成を図ります。

- ・部下とコミュニケーションをとる機会、また職員同士がコミュニケーションをとる機会を積極的に設けます。
- ・職員の早期育成を見据え、業務に関われるように配慮します。

(ii) 職員の育成と登用促進に向けた人事管理制度

職員に早い段階から多様な経験を積ませ、やりがいを持たせることが大切であることから、多様な分野への配置や OJT により早期の育成を図ります。また積極的に女性職員の登用を行い、性別に関わらず職員が活躍できるようにします。

- ・女性職員の登用率を毎年公表し、目標値の達成状況を共有します。
- ・多様な分野への配置によって経験値を増やします。

(iii) 人事制度について改善の取り組み

国が進めるワークライフバランス推進の取り組みを参考とし、職員の意見を取り入れながら人事制度の適正化を進めます。

職員一人ひとりが自分のライフスタイルを守りつつ、相手のライフスタイルを尊重して働ける環境づくりを目指していきましょう。