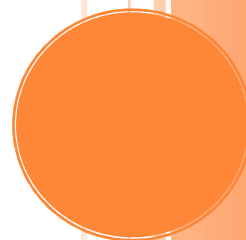


# 第2次岸和田市における 女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

—前期計画—

令和8年4月  
岸 和 田 市





# 目次

はじめに.....	1
I. 基本的な考え方.....	2
II. 計画期間.....	2
III. 女性職員の活躍に関する状況と課題.....	3
1. 女性職員の採用状況と課題.....	3
2. 女性職員の登用状況と課題.....	5
(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合.....	5
(2) 各役職段階に占める女性職員の割合・男女の給与の差異.....	6
3. 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の現状と課題.....	8
(1) 平均した継続勤務年数の男女の差異.....	8
(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況.....	9
(3) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数.....	11
(4) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間.....	12
IV. 女性職員の活躍の推進に向けた目標と取組.....	13
1. 女性職員の登用のための目標と取組.....	13
(1) 女性職員の登用目標.....	13
(2) 女性職員の登用のための取組.....	14
2. 職員のワークライフバランスの推進のための目標と取組.....	15
(1) 価値観・意識の改革.....	15
(2) 時間外勤務の適正管理.....	16

(3) 育児休業、休暇等の取得促進.....	16
(4) 年次有給休暇等の取得しやすい環境づくりの推進.....	17
(5) ハラスメント防止の取組.....	18
(6) 在宅勤務（テレワーク）の活用.....	18
V. 推進体制.....	19



## はじめに

平成 27 年 8 月 28 日「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。）」が令和 8 年 3 月までの時限立法として成立しました。この女性活躍推進法では、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であるとされ、

- 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
- 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
- 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、「女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。」ことが目的として掲げられています。

これらのことを踏まえ、本市では、「岸和田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（前期計画）」を平成 28 年 4 月に策定、令和 3 年 4 月からは後期計画を策定し、取組を推進してきましたが、「女性活躍推進法」の有効期限が令和 18 年 3 月まで延長されたことから、今後更なる改善・向上を図るため、令和 8 年 4 月からの第 2 次前期計画を策定しました。

令和 8 年 4 月 1 日

岸和田市長  
岸和田市議会議長  
岸和田市教育委員会  
岸和田市選挙管理委員会  
岸和田市代表監査委員  
岸和田市公平委員会  
岸和田市農業委員会  
岸和田市消防長

## I. 基本的な考え方

「女性の活躍」とは、一人ひとりの女性が、個性と能力を十分に発揮できることであると考えられます。特に、地方公共団体は、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等、住民生活に密着した行政を担っており、住民の様々なニーズに対応した行政サービスの提供のためには、今後より一層多様で柔軟な発想が求められると考えられます。これらの状況に加え、民間企業に比して女性の採用が進んでいることから、女性職員の活躍は地方公共団体の経営戦略上の重要な課題となっていると言えます。

これらの考え方に基づき、女性職員の登用の拡大に取り組み、多様性を認めて誰もが活躍できる行政運営を進めることは、新しい発想による政策立案や行政サービスの提供を可能とするだけでなく、子育てや介護を担う職員全員の力を最大限発揮できるようになるという効果も期待されます。よって、女性職員の活躍を推進するに当たっては、男女すべての職員の「働き方改革」による仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を実現することが不可欠であると言えます。

ワークライフバランスの推進は、男女ともに育児や介護等を理由とした時間に制約のある職員が増える中で、公務の持続可能性の向上の観点からも極めて重要であり、すべての職員が働きやすく、その時々状況に応じた多様で柔軟な働き方で公務を支えるという仕組みへの転換を図ることが求められていると言えます。

この行動計画は、こうした考えに沿って、岸和田市における女性職員の活躍とすべての職員のワークライフバランス推進についての取組を進めるために定めるものとしします。

## II. 計画期間

この計画は、延長された女性活躍推進法の有効期間（令和8年4月から令和18年3月まで）の前半期間である、令和8年4月から令和13年3月までを計画期間とします。

### III. 女性職員の活躍に関する状況と課題

#### 1. 女性職員の採用状況と課題

本市が令和6年度に採用した職員に占める女性職員の割合は次のとおりです。

○ 採用した職員に占める女性職員の割合

(令和6年4月1日から令和7年3月31日まで)

(1) 常勤職員

	採用した職員数 (A)	採用した職員に占める 女性職員数 (B)	女性の割合 B/A (%)
行政部門	36	20	55.6%
事務系職種	28	19	67.9%
技術系職種 (土木、建築、医療技術等)	8	1	12.5%
保育所 保育士、調理、看護師、医療技術等	9	9	100%
市民病院	46	36	78.3%
医療職 (医師、歯科医師)	12	4	33.3%
医療技術職	4	3	75.0%
看護職	30	29	96.7%
高等学校 教諭	3	3	100%
幼稚園 教諭	0	0	—
消防本部 消防職	11	0	0%
合計	105	68	64.8%

(2) 非常勤職員

	採用した職員数 (A)	採用した職員に占める 女性職員数 (B)	女性の割合 B/A (%)
任期付短時間勤務職員	0	0	0
会計年度任用職員	104	69	66.3%
合計	104	69	66.3%

常勤職員における採用者に占める女性の割合は、消防本部を除き各部門とも50%を超えており、全職場の合計においては64.8%となっています。特に行政部門の事務系職種では67.9%となっており、採用した職員に占める女性職員の割合は高い水準にあると言えます。

## 2. 女性職員の登用状況と課題

### (1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

本市の令和7年4月1日現在における、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び過去の推移は次のとおりです。

- 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

男（人）	女（人）	計（人）	女性の割合（％）
125	41	166	24.7

※「管理的地位にある職員」：課長級以上の職員

- 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の推移（各年4月1日現在）

（単位：％）

R2年	R3年	R4年	R5年	R6年
20.8	23.1	23.6	22.7	22.0

※「管理的地位にある職員」：課長級以上の職員

管理的地位にある職員に占める女性の割合は、第1次後期計画策定前の令和2年の20.8%と比べると、令和7年では24.7%と一定進んでいることから、引き続き能力・実績に基づく人事管理を徹底し、女性の登用を推進する取組が必要です。

## (2) 各役職段階に占める女性職員の割合・男女の給与の差異

本市の令和7年4月1日現在における、各役職段階に占める女性職員の割合及び過去の推移は次のとおりです。

### ○ 各役職段階に占める女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

役職	男（人）	女（人）	計（人）	女性の割合（%）
部長級	26	5	31	16.1
課長級	99	36	135	26.7
主幹級	98	54	152	35.5
担当長級	135	102	237	43.0
主査級	108	115	223	51.6

### ○ 各役職段階に占める女性職員の割合の推移（各年4月1日現在）

（単位：%）

役職	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年
部長級	6.7	10.7	11.1	9.7	13.3
課長級	23.4	25.3	25.9	25.3	23.8
主幹級	28.5	29.9	29.9	33.8	33.1
担当長級	44.6	45.5	45.5	46.1	44.5
主査級	52.8	53.1	53.3	52.3	51.7

令和2年度と令和7年度を比較すると、部長級が7.4ポイント、課長級が3.3ポイントとなっているのは、管理的地位を担うこととなる前段階の役職に占める女性職員の割合を高めてきたことが反映しているためと考えられます。引き続き、この取組を進めていくことが管理的地位を担う女性職員増加のカギを握るものと言えます。

- 男女の給与の差異：  $(\text{女性の年間平均給与} \div \text{男性の年間平均給与} \times 100)$  以下同じ

	R4年度	R5年度	R6年度
任期の定めのない常勤職員	75.7%	75.9%	76.9%
任期の定めのない常勤職員以外	79.1%	78.7%	86.2%
全ての職員	60.5%	60.7%	63.3%

- 任期の定めのない常勤職員における役職段階別の男女の給与の差異

役職	R4年度	R5年度	R6年度
部長級	88.5%	87.3%	88.7%
課長級	97.5%	97.6%	96.6%
主幹級	95.7%	96.1%	96.6%
担当長級	99.7%	98.5%	98.8%

- 任期の定めのない常勤職員における勤続年数別の男女の給与の差異

勤続年数	R4年度	R5年度	R6年度
36年以上	95.1%	89.1%	93.0%
31～35年	86.5%	89.4%	89.4%
26～30年	94.1%	92.5%	90.6%
21～25年	93.4%	89.4%	88.6%
16～20年	77.3%	84.7%	83.8%
11～15年	88.1%	86.7%	86.0%
6～10年	68.8%	65.8%	62.6%
1～5年	60.3%	64.2%	68.1%

給与の差異については、任期の定めのない常勤職員では、役職段階の男女比率が影響しているものと考えられるので、引き続き能力・実績に基づく人事管理を徹底し女性職員の登用拡大を進めて行くこととします。

### 3. 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の現状と課題

#### (1) 平均した継続勤務年数の男女の差異

本市の令和7年4月1日現在における、平均した継続勤務年数の男女の差異及び過去の推移は次のとおりです。

- 平均した継続勤務年数（令和7年4月1日現在）

（単位：年）

男	女
16.7	12.8

- 平均した継続勤務年数の男女の差異の推移（各年4月1日現在）

（単位：年）

役職	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年
男	16.7	16.2	16.3	16.1	16.7
女	13.1	13.2	13.2	13.4	12.8

男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合は、直近及び過去も含め、約8割で推移しており、依然として女性の継続勤続年数が男性を下回っていることから、今後もワークライフバランスに資する取組が必要です。

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

本市の令和6年度における、育児休業等の取得状況は次のとおりです。

○ 育児休業等の取得者数

(単位：人)

	令和6年度の取得者数			令和6年度中に新たに取得可能となった職員			
	育児休業	部分休業	育児短時間勤務	(育児休業等対象者数)	うち育児休業取得者数	うち部分休業取得者数	うち育児短時間勤務取得者数
男性職員	23 3	1 0	0 0	62	23	0	0
女性職員	55 0	49 0	0 0	55	55	0	0

(注) 「令和6年度の取得者数」欄の上段には令和6年度に新たに取得した者、下段には再度取得した者の人数を記入している。

● 育児休業等の取得率（令和6年度中に新たに取得可能となった職員）

区分	男性	女性
常勤職員	37.1%	100%
会計年度任用職員	0%	100%

○ 男女別の育児休業取得期間の分布状況（令和6年度中に新たに取得可能となった職員中）

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	0%	0%	0%	0%
1週間以上2週間未満	0%	0%	0%	0%
2週間以上1月以下	14.5%	0%	0%	0%
1月超3月以下	12.9%	1.8%	0%	0%
3月超6月以下	6.5%	7.3%	0%	0%
6月超9月以下	1.6%	9.1%	0%	0%
9月超12月以下	1.6%	32.7%	0%	100%
12月超24月以下	0%	32.7%	0%	0%
24月超	0%	16.4%	—	—

- 育児休業の平均承認日数（令和6年度中に新たに取得可能となった職員）

（単位：日）

	男性	女性
事務系・技術系職種	103.2	426.5
保育所	0	592
市民病院	38.6	346.3

- 部分休業を取得した職員の承認期間（令和6年度中に新たに取得可能となった職員）

（単位：人）

	部分休業承認期間						合計
	1年以下	1年超え 2年以下	2年超え 3年以下	3年超え 4年以下	4年超え 5年以下	5年超え	
男性職員	1	0	0	0	0	0	1
女性職員	23	0	0	0	0	0	23

- 部分休業の平均承認日数（令和6年度中に新たに取得可能となった職員）

（単位：日）

	男性	女性
事務系・技術系職種	50	306
市民病院	0	345

女性職員の育児休業の取得率は従来から100%で推移しており、引き続きこれを維持することを目指すことが必要と考えられます。一方、男性職員の育児休業の取得状況は、令和6年度の新規取得者は23名、取得率は37.1%となっており、第1次前期計画当初（平成28年度）の新規取得者1名、取得率4.0%と比較して、第1次後期計画期間（令和3年4月から令和8年3月まで）において増加傾向にあることから、引き続き男性職員への情報提供など取得促進に努めることが必要と考えられます。

### (3) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数

本市の令和6年度における男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数、また過去の推移は次のとおりです。

#### ○ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

(単位：人)

令和6年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数(A)	配偶者出産休暇を取得した職員数(B)	育児参加のための休暇を取得した職員数(C)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数(D=B+C-両休暇とも取得した職員数)	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数(E)
62	52	0	52	39

休暇取得率	B/A	83.9	C/A	0	D/A	83.9	E/A	62.9
-------	-----	------	-----	---	-----	------	-----	------

平均取得日数 5.1 日

#### ○ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率の推移

(単位：%)

R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
60.7	63.0	66.0	83.9

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について双方又はいずれかの休暇を取得した職員は 62.0% で平均取得日数は 5.1 日となっています。

過去の取得率については、各年度にばらつきがあるものの、平均 6 割の男性職員がこれらの特別休暇を取得しているところですが、より一層の取得の促進を図ることが必要であると考えられます。

#### (4) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

##### ○ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

(令和6年4月1日から令和7年3月31日まで)

(単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
行政部門 事務系職種 技術系職種	17.1	12.3	13.4	11.4	8.9	9.8	12.2	12.7	9.4	10.5	11.9	17.6
保育所	4.1	3.9	5.9	4.8	4.6	4.7	5.6	7.4	5.2	4.3	5.6	7.3
学校 校務員 給食調理員	9.5	4.9	4.2	5.7	6.0	2.1	3.1	2.9	8.1	8.9	4	8.7
市民病院 医療職 医療技術職 看護職	22.4	23.1	21.2	21.4	20.8	20.1	21.7	20.8	29.8	33.1	22.2	21.9
消防本部	11.1	28.7	8.5	16.6	13.2	19.3	14.3	20.7	22	30.8	22.4	16

##### ○ 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超過勤務時間

区分	令和6年度
内部部局等	13.2 時間/月
内部部局等以外	16.4 時間/月

##### ○ 上限（月45時間）を超えた職員数

(令和6年4月1日から令和7年3月31日まで)

(単位：人)

行政部門 事務系職種 技術系職種	保育所	学校 校務員 給食調理員	市民病院 医療職 医療技術職 看護職	消防本部
192	0	2	169	39

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、行政部門では多い月で約18時間程度となっています。しかしながら、月45時間を超えて超過勤務を行っている職員が存在する現状がある中、なお一層の超過勤務の縮減が必要であると考えられます。

## IV. 女性職員の活躍の推進に向けた目標と取組

### 1. 女性職員の登用のための目標と取組

地方公共団体は、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等、住民生活に密着した行政を担っており、市民ニーズをきめ細かく把握し、新しい発想による政策立案や行政サービスを提供して行くためには、多様で柔軟な発想が今後より一層求められると考えられます。

本市では、女性職員の採用については、進んでいると考えられることから、多様な人材を活かすという観点から、女性職員の活躍を推進するために、本人の希望と能力・実績主義に基づき、引き続き女性の登用を推進するための取組を進めることとします。

#### (1) 女性職員の登用目標

女性職員の登用拡大に向けて、各役職段階に占める女性職員の割合に関する目標については、第1次後期計画期間（令和3年4月から令和8年3月まで）の推移を踏まえ、その中で一番高かった割合に概ね5ポイントを加算した割合を目標値とします。

##### ○ 目標とする各役職段階に占める女性職員の割合

役 職	女性職員の割合 【期限】
部長級	21% 【令和12年度末】
課長級	31% 【令和12年度末】
主幹級	40% 【令和12年度末】

## (2) 女性職員の登用のための取組

女性職員の登用をより一層推進するため、以下のことに取り組みます。

- 女性職員の職域の拡大や研修等を通じたキャリア形成支援に積極的に努める。
- 管理職員の候補となり得るような女性職員については、本人の希望と能力・実績主義に基づき、必要な職務や研修の機会を提供し、計画的に育成する。
- 人事考課制度の能力考課における育成面談（フィードバック面談）や実績考課における期首の目標設定面談、期末の実績考課面談などの機会をとらえ、上司が女性職員に対し今後のキャリア形成に関する助言等を行うことにより、女性職員の意欲の向上を図る。

## 2. 職員のワークライフバランスの推進のための目標と取組

共働き世帯の増加とともに、性別に関係なく育児や介護などによる時間的制約を受ける職員が、今後さらに増加していくことが見込まれています。こうした職員について、その事情に配慮した人事配置（超過勤務の比較的少ないポストへの異動）や周囲の職員のカバーによる対応は、もはや限界がきています。このままでは、女性の就業継続・登用や男女の子育てなどの支障となるだけでなく、組織の持続が困難となることも危惧されます。

このため、時間に制約のある職員を含むすべての職員が十分な能力を発揮できるよう、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事改革を進め、男女すべての職員の「働き方改革」によるワークライフバランスを実現するための取組を進めることとします。

### (1) 価値観・意識の改革

男女ともに育児や介護などによる時間的制約のある職員が増える中で、これまでの長時間勤務を前提としたワークスタイルでは、組織も個人も立ちゆかなくなることを認識する必要があります。

長時間労働を当たり前とせず、時間に制約のある職員がいることを前提とし、すべての職員が働きやすく、その時々状況に応じた多様で柔軟な働き方を選択しつつ公務を支えるという仕組みへの転換を図るためには、一人ひとりの職員が働き方に対する価値観を変えていくことが重要です。

こうした考え方を組織全体に周知・浸透させるためには、第一に管理職への浸透が重要であることから、管理職を対象とした研修等の機会を活用し、働き方に対する価値観・意識を変えるための啓発に取り組みます。

## (2) 時間外勤務の適正管理

平成 28 年 2 月 1 日に「時間外勤務の適正管理に関する指針」を作成し、全庁を挙げて時間外勤務の適正管理に取り組んできたところです。引き続き、指針に定められた以下の取組事項を進めることで、職員のワークライフバランスの実現を図ります。

### 「時間外勤務の適正管理に関する指針」における具体的な取組

1. 時間外勤務命令の適正化
  - ① 事前命令の徹底
  - ② 時間外勤務の必要性の精査
2. 職員が退庁しやすい職場環境の確保
3. 定時退庁日における退庁指導の徹底
4. 目安時間を超える時間外勤務の抑制
5. 深夜及び休日等における時間外勤務等の抑制

## (3) 育児休業、休暇等の取得促進

育児休業については、女性職員の育児休業の取得率は従来から 100%で推移しています。男性職員では、令和元年度の 4.0%から令和 6 年度の 37.1%へと大幅に増加していることから、引き続き情報提供などにより取得促進を図り、育児休業の取得を希望する職員全員が取得できるよう目指すこととします。

育児休業、休暇等の制度の仕組みについて庁内 LAN 掲示板等を活用し職員に対し周知するとともに、制度を利用したことだけを理由に昇任・昇格に不利益が生じることないよう積極的に取り組んでいるところですが、能力・実績に基づく人事管理を引き続き徹底し、その旨を改めて説明することによって、取得促進に取り組むこととします。

男性職員の配偶者が出産する場合の特別休暇についても、取得促進を図り、

令和 12 年度までに特別休暇の取得率が 95%以上となることを目指します。また、取得日数についても令和 12 年度までに平均取得日数が 6 日以上となることを目指します。

#### (4) 年次有給休暇等の取得しやすい環境づくりの推進

男女ともに育児や介護などで時間に制約のある職員の中には、子どもの体調管理（病気や予防接種等）や学校行事への参加、親の介護などで休暇を必要とする機会が比較的多くなります。子育てや介護と仕事の両立が図れるよう、職場全体で休暇が取得しやすい環境づくりを推進するため、以下のことに取り組むこととします。

- 所属長は、事務処理等において、副担当者を置くなど職場全体で相互応援ができる体制を整備する。
- 所属長は、所属職員の休暇取得状況を把握し、計画的な休暇取得の促進を図る。また、長期勤続特別休暇についても、すべての職員が取得できるよう取得促進を推奨する。
- 所属長は、子どもの学校行事、家族の記念日、子どもの春休み、夏休み、冬休み期間などにおける職員の年次休暇の取得促進を推奨する。
- ゴールデン・ウィークやお盆期間などに公式な行事や会議などをできるだけ設定しない。
- 所属長や周囲の職員は、子どもの病気や予防接種の際には、子育て中の職員が子の看護等休暇を円滑に取得できるよう配慮、協力する。
- 育児や介護などで時間に制約のある職員は、日頃から周囲の職員と、急な休暇の取得ができるための協力体制の構築に努める。

---

## (5) ハラスメント防止の取組

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント以外にも、妊娠や出産、育児、介護などに関するハラスメントは、人権を侵害する行為であるだけでなく、職場の士気を低下させ就業環境の悪化をもたらすものです。

ワークライフバランスを推進していく観点においても、すべての職員がお互いを尊重しあい、快適に働き、十分に能力を発揮できるよう、「岸和田市職員のハラスメント防止に関する要綱」に基づき、ハラスメントの防止に取り組んでいきます。

---

## (6) 在宅勤務（テレワーク）の活用

育児や介護などで時間に制約のある職員が働きやすさを実感し、仕事に前向きで、自らの能力を余すことなく公務に発揮することができる職場環境をつくるため、在宅勤務（テレワーク）の利用推進を行います。

## V. 推進体制

この行動計画を効果的に推進するため、関係部局（市長部局、教育委員会、消防本部）における人事担当者等を構成員とした「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画推進委員会」（以下「推進委員会」という。）を設置しています。

推進委員会はこの行動計画の実施状況を把握し、職員のニーズや社会情勢の変化を踏まえ、計画の点検・評価を実施し、対策の実施や計画の見直しを図ります。