

四條畷市特定事業主行動計画

令和 6 (2024) 年4月



1. はじめに

この「四條畷市特定事業主行動計画」は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づき、四條畷市長、四條畷市教育委員会、四條畷市議会議長、四條畷市農業委員会、四條畷市代表監査委員、四條畷市選挙管理委員会、四條畷市公平委員会、四條畷市固定資産評価審査委員会（以下、総称して「四條畷市役所」という。）が策定する。

なお、女性職員の活躍と次世代育成支援は、密接に関係しており、一体的に取り組むことで、より効率的に効果が期待できるため、上記2つの法律に基づく計画を、1つに統合して計画を策定する。

2. 計画期間

令和6年4月1日から令和11年3月31日までの5年間とする。

なお、四條畷市男女共同参画推進計画（あじさいプラン）との整合性を図りながら、取組状況の把握・検証等を通じ、必要に応じて見直しを行う。

3. 計画の対象者

四條畷市長、四條畷市教育委員会、四條畷市議会議長、四條畷市農業委員会、四條畷市代表監査委員、四條畷市選挙管理委員会、四條畷市公平委員会、四條畷市固定資産評価審査委員会が任命する全ての職員を対象とする。ただし、任用形態の異なる職員については、それぞれの勤務条件の範囲内で適用する。

4. 行動計画の推進体制

本計画の進行管理は、PDCA サイクルの考え方にに基づき、継続的な改善を可能とするマネジメントの仕組みに沿って実施することとする。なお、目標数値の達成状況の点検・評価を受けて取組内容の見直しを検討するほか、社会動向の変化に対応するため、

計画期間に関わらず本計画の見直しも検討する。

また、本計画に基づく取組みの実施状況と数値目標の達成状況について把握を行い、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び次世代育成支援対策推進法に基づく情報の公表を行う。

5. 目標及び取組内容

女性職員の活躍と次世代育成支援を推進するため、次のとおり目標及び取組内容を設定する。

(1) 管理職に占める女性職員の割合

●目標

令和10年度末までに女性管理職の割合を35%以上とする。あくまで、数や割合を上げるために女性管理職を登用するのではなく、これまでと同様に性別や年齢に関わらず、管理職としての能力や資質をもつ職員の育成に努める。

●現状

管理職に占める女性労働者の割合

	管理職総数	女性管理職	割合
R3.4.1	103人	30人	29.1%
R4.4.1	98人	28人	28.6%
R5.4.1	96人	30人	31.3%

●課題

管理職総数における女性管理職の割合が、過去3年間においてほぼ横ばいとなっている。

●取組内容

① 管理職研修の実施

管理職について、マネジメント能力の向上等を図ることを目的に、それぞれの階層に求められる役割を果たすために必要な能力を養う研修を行う。また、将来の管理職の育成も重視し、主任級を対象とする研修も実施する。

② キャリア面談制度の活用

キャリア面談において、職員の持つキャリアプランを所属長が把握し、その職員に合ったキャリア形成の支援を行う。(任期の定めのない職員・再任用職員で、課長代理級までの職員が対象。)

③ 働きやすい職場環境の実現

仕事と育児や介護の両立がしやすいような環境づくりを行う。

(2) 職員の各月ごとの時間外勤務時間

●目標

職員1人当たりの月平均時間外勤務時間を13時間以内にする。

●現状

職員1人当たりの月平均時間外勤務時間(時間外勤務手当が対象となる職員のみ)

	月平均時間外勤務時間
R3	14.7
R4	14.0
R5	14.0

●課題

時間外勤務時間は多少減少の兆しが見られるが、ほぼ横ばいである。仕事と育児、介護を両立させるためには、効率的に業務に取り組む必要があるため、時間外勤務時間を可能な限り縮減させる。

●取組内容

① 多様な働き方の活用

業務の効率化を図るため、テレワークや集中タイム(※)などを活用し、ワークライフバランスの充実に繋げる。

※集中タイム…周囲の職員の合意のもと、集中タイムとして申し出た時間は、電話や窓口に出ずに事務に集中できるという働き方改革の1つの取組

② キャリア面談制度の活用

所属長が、様々な立場にある職員一人ひとりの働き方に対する希望や仕事における将来像を聞き取り、その職員に合った支援を行うことで、多様な働き方の選択が可能となる環境づくりに努める。

③ 運営者会議での職員の勤務状況等の把握

市長などの特別職、理事及び部長級職員が参加する、運営者会議(月2回開催)において、職員の正規の勤務時間以外の在庁時間や年次有給休暇の取得状況等を把握することで、厳正な時間外勤務の管理や年次有給休暇の取得の推奨に繋げる。

④ 大型連休+1日休暇取得の推奨

年末年始等の大型連休の直前又は直後に、年次休暇を取得し、1日多い連休と

することを推奨することで、職員の健康増進やリフレッシュを図り、職員一人ひとりのライフスタイルを尊重できる組織風土を醸成する。

⑤ マニュアル作成の推進

「四條畷市マニュアル作成指針」に基づいて、マニュアル作成が業務の一部であることを全ての職員が再認識し、業務の標準化とノウハウの円滑な継承、脱属人化による事務の効率化を図る。なお、マニュアルの作成だけでなく、課内コミュニケーションを活発に行いながら、業務遂行においてマニュアルを活用する。

(3) 仕事と育児の両立

●目標

男性職員の育児休業取得率60%をめざす。また、女性職員の育児休業取得率100%を維持する。

●現状

・ 男女別の育児休業取得率

	R3		R4		R5	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
取得対象者	5人	6人	9人	6人	8人	7人
取得者	4人	6人	4人	6人	5人	7人
取得率	80.0%	100.0%	44.4%	100.0%	62.5%	100.0%

●課題

女性職員の育児休業取得率は100%を維持しているが、男性職員の育児休業取得率は年度ごとにばらつきがある。そのため一層の育児参加への促進を図る必要がある。

●取組内容

① 制度等の周知

対象者に対して、育児休業制度及び育児に関する休暇制度等の周知を行う。その他、育児時短や部分休業等を利用した働き方についても周知する。

② 育児休業を取得した職員の代替職員の確保

育児休業中の期間の代替職員の確保に努め、職場への負担を最小限にとどめるよう努める。また、育児部分休業を取得する期間についても、代替職員の配置を柔軟に検討する。

③ 育児休業を取得しやすい環境の整備

「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針及び運用要領」に基づき、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントのみならず、職場におけるハラスメントなどの防止等に取り組み、働きやすい良好な職場環境づくりを促進する。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

所属長は、業務の状況や育児の状況について相互に適宜連絡を取り合い、育児休業者の職場復帰への不安を軽減するように努める。