

川西市特定事業主行動計画

川 西 市

川西市特定事業主行動計画

急速な少子化が進む中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育まれる環境を整備するために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定され、国及び地方公共団体だけでなく、民間企業等も含めた社会全体で子育て支援についての取組が進められています。

本市においては、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を平成17年3月に策定し、職員が安心して子育てと仕事を両立していける環境の整備を行ってまいりました。

また、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なっていることから、平成27年9月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されました。同法では、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を実現するために、国及び地方公共団体においては、女性職員の活躍のための計画を策定することが定められました。

職業生活と家庭生活の両立を図る取組の推進など、両計画はその趣旨や内容に共通する部分が多く含まれていることから、本市においては、平成28年3月に、これらを一体的に策定したところですが、令和8年3月をもって計画期間が終了となることから、このたび次期計画を策定しました。

5年を1期として、平成17年4月1日から平成22年3月31日までを第1期、平成22年4月1日から平成27年3月31日までを第2期、平成27年4月1日から令和2年3月31日までを第3期、令和2年4月1日から令和8年3月31日までを第4期、令和8年4月1日から令和13年3月31日までを第5期と位置付け、今後必要があれば見直しを行うこととします。

令和8年3月

川西市長

川西市教育委員会

川西市上下水道事業管理者

川西市消防長

川西市議会議長

川西市選挙管理委員会

川西市代表監査委員

川西市農業委員会

川西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（平成27年法律第64号）第19条及び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」といいます。）第19条に基づき、川西市長、川西市教育委員会、川西市議会議長、川西市選挙管理委員会、川西市代表監査委員、川西市消防長、川西市農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度まで（令和8年4月1日～令和13年3月31日）の5年間とします。

2. 計画の推進に向けた取組

本計画に基づく取組を組織全体で継続的に実施するため、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況について、毎年1回点検・評価し、その結果を公表します。

3. 数値目標

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第3項及び同法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第3条並びに次世代法第19条第2項及び同法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（令和6年内閣府令第95号）第5条に基づき、次のとおり目標を設定します。

（1）男性職員の休暇・休業取得率

出産補助休暇	5日以上の取得率 80%
育児参加休暇	
育児休業	取得率100% 2週間以上の取得率 80%

（2）一人当たりの年間の正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間数

内部部局等 (本庁)	85時間
内部部局等以外 (本庁以外)	20時間

※管理職を除く。

(3) 女性職員の登用及び採用

女性管理職の登用率	30%
採用した職員に占める女性職員の割合	50%

1 出産・育児に関する制度の周知

次世代の育成が今日の社会的な課題と認識され、これまでの間、様々な対策に取り組んでいる中で、実際にその対策が実効性を持って行われるためには、次世代育成支援のための趣旨や制度内容が十分に理解されなければなりません。そのために、子育てを行う職員はもとより、周囲の人間も含め、情報提供や意識啓発の取組を進めていきます。

(1) 情報提供の取組

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられた休暇、育児休業、超過勤務の制限などの各種制度の内容や手続方法などを理解しやすいようにパンフレットを庁内グループウェアに掲示し、職員全員に周知することを今期においても継続します。

(2) 研修の実施

階層別研修：新規採用職員に対しては、初任者研修において全員にパンフレットを配布するとともに、人権問題やハラスメントのカリキュラムにおいて、ジェンダー問題に関する理解を深め、仕事と家庭との両立を図ることや男女がともに活躍できることの大切さを引き続き意識付けていきます。なお、その他の階層別研修においても、適宜啓発を進めていきます。

男女共同参画職員研修会：固定的な性別役割分担を見直し、男女が共に仕事と家庭を両立できるよう、職員のジェンダー問題への認識を深めるため引き続き研修を実施していきます。

(3) 管理職への周知

管理職が部下の出産・育児を支援するためのスキルと意識を高め、職場全体で育児と仕事の両立を推進できるように取り組めます。

(4) 相談窓口

各種制度等の問い合わせや相談ごとについては、各任命権者の人事担当課で受け付けます。

2 出産・育児に関する休暇・休業の取得促進

出産や育児、その後の職場復帰の過程では、仕事と家庭の両立に不安を感じます。職場や同僚への気兼ねから、必要な休暇や休業の取得をためらったり、職場の配慮不足によって、過大な負担がかかるようであれば、安心して出産・育児が行える環境は望めません。これらのことに対応していくため、親となる夫婦の出産・育児や育児休業等からの職場復帰が円滑に行われるよう、職場としてのサポート体制の確立を目指します。

●休暇制度の周知

子どもが産まれることとなった職員に対し、個別に『仕事と家庭の両立に向けて』を用いて、活用できる育児や介護の制度を分かりやすく説明します。

●妊娠中・出産における配慮の徹底

妊娠した職員には、母性保護の観点から各種の休暇制度等が適用されます。特に産前休暇に入るまでの期間は、業務を行いながら出産を迎える時期であり、職場における配慮は重要です。

●育児休業中の職員への支援

育児休業等を取得する職員が安心して子育てに専念できるよう、業務分担の見直しを行い、また、育児休業中の代替要員を確保します。育児休業中の職員が、職場復帰に際して必要とする情報等を把握し、連絡を密にすることにより、職場復帰に対する不安を解消するようにします。

●職場復帰後の職員への支援（休暇制度の周知・促進）

職場復帰後に行う子どもの世話、保育所等への送迎など、子どもを養育するため、並びに、子どもを養育する職員の継続的な勤務を可能にするため、休暇制度の周知・促進に努めます。また、部分休業や育児短時間勤務制度等を利用している期間においても、キャリア形成の機会損失とならないような運用を図ります。

●職場に対する支援

所属職員が産前産後休暇・育児休業・育児短時間勤務を取得した際は、原則として正規職員を配属します。また、部分休業等についても、関係部署と協議のうえ必要と判断された場合は、正規職員を配置します。

<子育てに関する休暇>

子の看護休暇

中学校就学前の子を養育する職員が、負傷し、若しくは疾病にかかった子の世話又は子に予防接種や健康診断を受けさせる際の付き添いをする際に取得できます。1年度において1人であれば年5日、2人以上であれば10日【1日・時間単位で取得可】

部分休業

小学校就学前の子を養育するために、取得することができます。

- ・第1号部分休業：1日を通じて2時間を超えない範囲内で30分単位（2時間まとめて取得することも可能）
- ・第2号部分休業：1年を通じて10日を超えない範囲内で1時間単位（1日単位で取得することも可能）

子育て中の職員にかかる職務専念義務の免除 ☆市独自施策☆

小学校就学年度の4月1日から中学校就学前の子を養育するために正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて30分を超えない範囲内で15分単位（30分まとめて取得することも可能）で職務に専念する義務を免除します。

※小学校3年生までは1日を通じて2時間を超えない範囲内で30分単位（2時間まとめて取得することも可能）

育児短時間勤務

小学校就学前の子を養育するために、複数ある勤務形態の中から希望する日及び時間帯に勤務することができます。

- ① 3時間55分×5日 ③ 4時間55分×5日
- ② 7時間45分×3日 ④ 7時間45分×2日+3時間55分×1日

3 次世代育成支援対策の実施について

(1)男性職員の育児休業等の取得促進について

男性の育児は、子育てをしたいという男性の希望を実現するだけでなく、パートナーである女性に偏りがちな育児や家事の負担を分かち合うことで、女性の活躍推進にもつながります。また、休暇や休業を取得しやすい組織風土を醸成することは、全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現にもつながります。

配偶者が出産するときの出産補助休暇（2日）、出産前6週間・出産の日以後1年を

経過するまでの間に、出産した子又は小学校就学前の子の育児に参加するための育児参加休暇（5日間）、育児休業が取得できることを積極的に周知するとともに、休業期間中の育児休業手当金支給や共済掛金等の免除等の制度について情報提供します。

○令和6年度男性職員の出産補助休暇、育児参加休暇、育児休業取得率

	対象者	取得人数	取得率	合計5日以上の取得人数	合計5日以上の取得率
出産補助休暇	40人	37人	92.5%	24人	60%
育児参加休暇	40人	31人	77.5%		
育児休業	40人	24人	60%	—	—

前計画の目標値として、全ての男性職員が出産補助休暇と育児参加休暇の合計5日以上の取得率を60%にし、男性職員の育児休業取得率を85%にするとしていました。出産補助休暇と育児参加休暇の合計5日以上の取得率は、目標を達成しております。今期においては休暇・休業の取得を啓発する機会を増やして、その重要性を重ねて啓発していきます。

4 超過勤務の縮減や休暇取得の促進について

(1) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、職員の活力の維持、健康管理上から全ての職員にとって必要な取り組みです。次のような取り組みを通じて、超過勤務の縮減に努め、勤務時間管理の徹底を図ります。

- ・管理職が勤務時間内で業務を完了するために注意を払い、率先して自ら定時退庁に努めます。
- ・仕事の年間スケジュール又は業務処理計画を立て、効率的な事務遂行を図ります。
- ・例外的に超過勤務が必要な場合は、必要最小限に留めるとともに、超過勤務を命じることができる上限（月に45時間・年間360時間）を超えることがないよう職場全体で取り組みます。
- ・勤務間インターバルの遵守
- ・妊娠中及び出産後の職員への超過勤務及び深夜勤務の制限
- ・育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限

(2) 年次有給休暇の取得促進

年次休暇については、1日又は1時間を単位で取得できていることになっているため、

様々な事情に応じた年次休暇が取得しやすい環境づくりを推進します。全職員が最低でも年間5日以上取得できるよう、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組みます。

(3)多様な働き方の推進

- ・フレックスタイム制等の柔軟な勤務時間制度の導入について検討します。
- ・オンライン会議の運用状況やテレワーク用パソコンの活用状況を把握するとともに、活用事例の周知・啓発することでテレワークの一層の推進を図ります。
- ・働き方改革の観点から時差出勤の推進を図ります。

5 女性の活躍推進に向けた取組について

活力ある川西市の実現には、地域の実情や住民ニーズに対するきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことを通して政策の質とサービスを向上させることが必要です。

そのため、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントの観点から、女性一人ひとりが、個性と能力を十分に発揮できることを目指し、女性の登用拡大や仕事と家庭の調和の推進を図るため、以下の取り組みを進めます。

(1)女性職員の登用及び採用

女性職員の登用及び採用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画拡大に努めます。

○女性職員の登用及び採用状況について

女性管理職登用率（課長級以上）

年度	全体	男性	女性	登用率
R 2. 4. 1	138人	120人	18人	13.0%
R 7. 4. 1	148人	120人	28人	18.9%

(参考) 役職別女性登用率

(R 7. 4. 1)

役職	全体	男性	女性	登用率
部長級	16人	14人	2人	12.5%
副部長級	38人	34人	4人	10.5%
課長級	94人	72人	22人	23.4%
課長補佐級	95人	67人	28人	29.4%
主査級	227人	165人	62人	27.3%

採用に占める女性職員の割合

年度	R 2 . 4 . 1	R 7 . 4 . 1
採用職員数	4 2 人	4 0 人
女性職員数	2 5 人	2 3 人
割合	5 9 . 5 %	5 7 . 5 %

引き続き公平公正な職員採用を実施します。

(2) キャリア形成の支援

女性職員の活躍推進に向け、研修関係機関等で開催される管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等への参加を支援します。

(3) 柔軟な人事管理

女性が能力を十分発揮し活躍するためには、健康上の特性に留意し、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが重要です。子育て中の職員であっても、ヒアリングなどをもとに、職員の意欲や能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

6 その他の取り組み

(1) ハラスメント対策の整備状況

働きやすくハラスメントを許さない職場風土を醸成するため、様々な取り組みを行っています。

職員の意識啓発を図り、ハラスメントに対する認識を深めるため、職員対象の研修を実施しています。

制度の相談窓口として、一部を除く各任命権者において相談員を配置し、プライバシーに配慮しながら適切な対応を行っています。

加えて、弁護士による外部相談窓口を設置しハラスメントに対しより適切に対応できる体制を構築しています。

また、カスタマーハラスメント対策として、川西市カスタマーハラスメント職員基本方針に基づき、カスタマーハラスメントの予防に努め、市役所の窓口で対応する職員を支援する体制の構築に努めます。

(2) 来庁者に対して

子ども連れの方が気兼ねなく来庁できるよう、親切・丁寧な対応の徹底を図ります。

(3)地域活動等への参加

次のような地域活動等を通じ、子どもの健やかな成長を援助し、地域での子どもの安全確保を図るため、職員が積極的に参加できるような環境づくりに努めます。

- ・子どもの参加する地域でのスポーツ活動や文化活動
- ・地域での自主防犯活動や青少年非行防止活動

(4)会計年度任用職員について

本市で働く会計年度任用職員についても、法及び本計画の精神にのっとり、それぞれの休暇制度等の勤務条件を見直し、仕事と家庭の両立が図れるよう積極的に支援する環境を整備しています。

川西市特定事業主行動計画

令和8年3月