

和歌山市
特定事業主行動計画

令和8年4月

目次

| | |
|---------------------------------------|---|
| I 策定に当たって..... | 1 |
| 1 策定の趣旨..... | 1 |
| 2 実施体制..... | 1 |
| 3 計画の期間..... | 1 |
| 4 周知・公表の方法..... | 1 |
| II これまでの数値目標と達成状況..... | 2 |
| 1 管理的地位（課長相当職以上）にある職員に占める女性職員の割合..... | 2 |
| 2 男性職員の育児休業取得率..... | 2 |
| 3 職員の年次有給休暇の平均使用日数..... | 2 |
| 4 1月の時間外勤務が45時間を超えた職員延べ人数..... | 3 |
| III 当計画の数値目標及び取組内容..... | 4 |
| 1 女性職員の活躍推進..... | 4 |
| 2 仕事と家庭の両立支援..... | 5 |
| 3 ワーク・ライフ・バランスの推進..... | 6 |
| 4 職員への周知強化..... | 7 |

I 策定に当たって

1 策定の趣旨

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。）では、国及び地方公共団体を特定事業主として位置付け、仕事と家庭生活を両立できる職場環境の整備及び女性職員の活躍推進を図るため、特定事業主行動計画を策定することを義務付けています。

本市では、令和 3 年 4 月に両法に基づく特定事業主行動計画（令和 3 年度～令和 7 年度）を策定し、「女性活躍」及び「子育て支援」双方の視点から、取組を進めてきましたが、計画期間が令和 8 年 3 月をもって満了することから、新たに 5 年間の特定事業主行動計画を策定します。

2 実施体制

和歌山市長、和歌山市議会議長、和歌山市公営企業管理者、和歌山市消防長、和歌山市教育委員会、和歌山市代表監査委員、和歌山市選挙管理委員会、和歌山市人事委員会、和歌山市農業委員会、和歌山市固定資産評価審査委員会委員長が、それぞれ任命する職員について、本計画の実行及び進捗管理を行います。

3 計画の期間

令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間の計画の期間とします。

4 周知・公表の方法

本計画は、庁内グループウェアへの掲載等により、職員に対して周知するとともに、市ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表を行います。

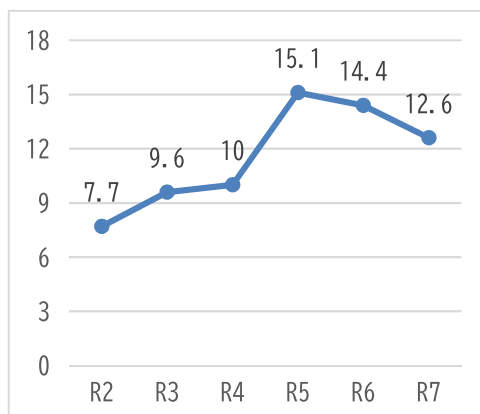
また、次世代法第 19 条第 6 項及び女性活躍推進法第 19 条第 6 項に基づき、毎年 1 回、目標に対する実績等を市ホームページにおいて公表します。

II これまでの数値目標と達成状況

1 管理的地位（課長相当職以上）にある職員に占める女性職員の割合

目標 15%以上 未達成 1度目標値に達したが、減少傾向となっている。

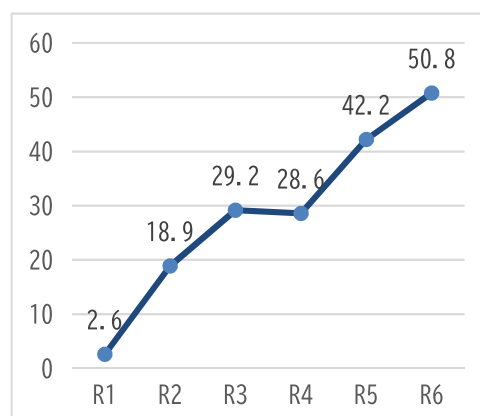
| | 男性 | 女性 | 計 | 女性比率 |
|----|------|-----|------|-------|
| R2 | 168人 | 14人 | 182人 | 7.7% |
| R3 | 159人 | 17人 | 176人 | 9.6% |
| R4 | 161人 | 18人 | 179人 | 10.0% |
| R5 | 151人 | 27人 | 178人 | 15.1% |
| R6 | 148人 | 25人 | 173人 | 14.4% |
| R7 | 152人 | 22人 | 174人 | 12.6% |



2 男性職員の育児休業取得率

目標 13%以上 達成 計画策定時以降大きく増加し、目標を達成した。

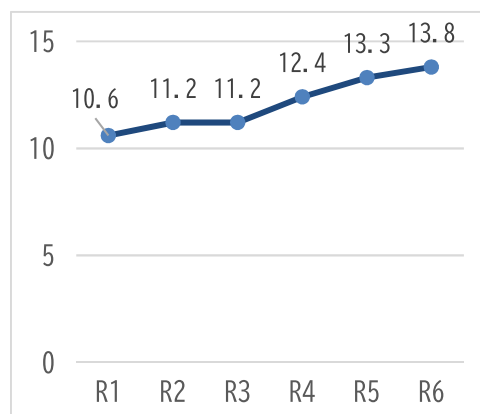
| | 取得者数 | 対象者数 | 取得率 |
|----|------|------|-------|
| R1 | 2人 | 76人 | 2.6% |
| R2 | 14人 | 74人 | 18.9% |
| R3 | 26人 | 89人 | 29.2% |
| R4 | 24人 | 84人 | 28.6% |
| R5 | 27人 | 64人 | 42.2% |
| R6 | 32人 | 63人 | 50.8% |



3 職員の年次有給休暇の平均使用日数

目標 13日 達成 計画策定時以降緩やかに増加し、目標を達成した。

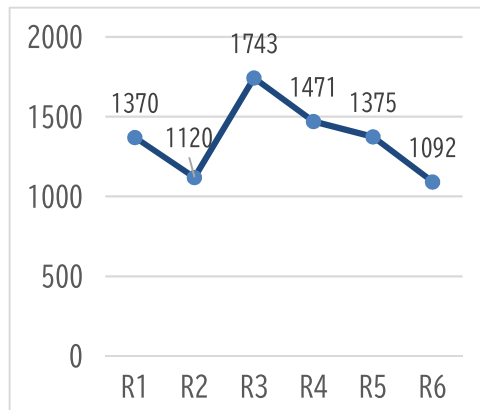
| | 平均使用日数 |
|----|--------|
| R1 | 10.6日 |
| R2 | 11.2日 |
| R3 | 11.2日 |
| R4 | 12.4日 |
| R5 | 13.3日 |
| R6 | 13.8日 |



4 1月の時間外勤務が45時間を超えた職員延べ人数

目標 毎年5%削減 達成 計画策定時以降大きく増加したが、徐々に減少し目標を達成。

| | 45時間を超えた職員延べ人数 | 目標人数 |
|----|----------------|--------|
| R1 | 1,370人 | |
| R2 | 1,120人 | |
| R3 | 1,743人 | 1,302人 |
| R4 | 1,471人 | 1,237人 |
| R5 | 1,375人 | 1,175人 |
| R6 | 1,092人 | 1,116人 |



Ⅲ 当計画の数値目標及び取組内容

女性職員の活躍を推進するため、また、子育てしやすい環境の整備に向け、以下の4つの項目について取組を実施し、より重点的に取り組むべき事項については目標を設定します。

1 女性職員の活躍推進

(1) 女性職員の管理職員への登用

- ・ 本人の希望と能力、実績主義に基づき、多様なポストへ積極的に配置し、幅広い職務経験を積んだロールモデルとなる人材の育成を計画的に行っていきます。
- ・ 女性管理職の育成に向けた研修を行います。

(2) 固定的な性別役割分担意識等の是正

性別による固定的な役割分担や慣例にとらわれることなく、男女分け隔てなく業務分担を行い、性別役割分担意識を解消します。

目標

管理的地位（課長相当職以上）にある職員に占める女性職員の割合 18%以上

管理的地位への女性の参画を拡大することは、社会の多様性と活力を高め、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から重要であると考えます。

令和8年度以降も引き続き、責任ある地位で活躍する女性の割合を高め、女性の登用の促進を図るとともに、課長相当職以上にある女性職員の割合を18%以上とすることを目標に設定します。

※「第6次男女共同参画基本計画」において、市町村職員の各役職段階に占める女性の割合について次の成果指標を定めています。

| | 令和2年 | 令和6年 | 成果目標（令和12年度末） |
|-------------|-------|-------|---------------|
| 本庁部局長・次長相当職 | 10.1% | 12.6% | 16% |
| 本庁課長相当職 | 17.8% | 20.4% | 24% |
| 本庁課長補佐相当職 | 29.2% | 30.5% | 34% |
| 本庁係長相当職 | 35.0% | 36.0% | 40% |

本市における各役職段階に占める女性の割合

| | 令和2年4月 | 令和7年4月 |
|----------|--------|--------|
| 局長・部長相当職 | 3.6% | 6.8% |
| 課長相当職 | 9.5% | 15.7% |
| 副課長相当職 | 19.4% | 19.9% |
| 班長相当職 | 22.1% | 23.5% |

※部長相当職に「校長」を、課長相当職に「園長」を、副課長相当職に「教頭」を含む。

2 仕事と家庭の両立支援

(1) 妊娠、出産等における配慮

- ・ 妊娠中の職員の健康や安全に考慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- ・ 妊娠中及び出産後に活用できる勤務制度や休暇制度について、制度の周知を図ります。
- ・ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務・休日労働・深夜労働を原則命じないようにします。
- ・ 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(2) 男性の育児に対する役割意識の向上

- ・ 育児に係る休暇の制度等をまとめ、配偶者の出産を控えた男性職員に対して制度の周知を図ります。出産に伴う手当の申請時等にも合わせて情報提供を行います。また、周囲の職員に対しても理解を深め、育児休業等の取得の促進を図ります。
- ・ 子の誕生が見込まれる職員は、できるだけ速やかに所属長に対し申し出るとともに、今後の出産・育児・子育て時における育児プランを記載した「育休等計画シート」を作成し、所属長を通じて人事担当課へ提出することにより、職場における業務分担や適切な人事配置を行い、職員が安心して育児休業を取得することができる体制づくりを行います。

(3) 介護との両立支援

- ・ 家族の介護を行う職員が安心して勤務を継続できるよう、介護休暇等の制度の周知を図ります。
- ・ 家族の介護が必要となった職員は「介護計画シート」を作成し、介護休暇などの取得の意向を確認することとします。
- ・ 介護に関する制度の利用について、周囲の職員の理解を深めるとともに、業務分担の見直しや勤務時間への配慮を行うなど、仕事と介護の両立ができる職場環境の整備に努めます。

(4) その他

- ・ 庁内グループウェアを積極的に利用し、職員全員がどのような休暇を使用できるか定期的に情報提供を行います。
- ・ 一定期間以上の育児休業等を取得する職員の配置に当たって、市役所全体を見渡した効率的な人事運用を実施するとともに、産前・産後休暇や育児休業等の取得者が生じることを踏まえた採用方針の策定等、代替要員の確保に向けた適切な人事運用に努めます。

目標

男性職員の育児休業取得率 2週間以上の取得率を85%以上

男性職員の育児参加は、職員が仕事と家庭を両立できる職場環境の整備に資するとともに、家庭における男女共同参画の推進にもつながる重要な取組であると考えます。令和8年度以降も引き続き、男性職員の育児休業取得促進について重点的に取り組み、2週間以上の育児休業を取得する男性職員の割合を85%以上とすることを目標に設定します。

※ 「第6次男女共同参画基本計画」における成果指標

| | 現状 | 成果目標（令和12年度） |
|------------------|--------------|--------------|
| 国家公務員の男性の育児休業取得率 | 57.8%（令和6年度） | 2週間以上 85% |
| 地方公務員の男性の育児休業取得率 | 47.6%（令和5年度） | 2週間以上 85% |

3 ワーク・ライフ・バランスの推進

(1) 年次有給休暇等の取得促進

- ・ 年度当初に「3日以上連続年休取得計画」を作成し、全職員の3日以上連続した年次有給休暇の取得を促進します。また、5日以上は確実に取得できるよう通知を行うとともに、部長等に対して局内職員の休暇取得状況を提供します。
- ・ 所属職員の年次有給休暇の取得予定日を記入した「年休使用計画表」及び「3日以上連続年休取得計画」で、月間や年間での年次有給休暇の取得予定を所属内で管理し、業務の調整をしながら年次有給休暇を取得しやすい環境を整えます。
- ・ 庁内グループウェアを積極的に利用し、職員全員がどのような休暇を使用できるか定期的に情報提供を行います。

(2) 時間外勤務の縮減

- ・ 働き方改革への取組として、時間外勤務命令の上限時間を設定し、上限時間を超えた際にはその要因の整理、分析及び検証を実施します。
- ・ 時間外勤務が多い所属、所属内の職員間で時間外勤務に偏りがある所属に対してヒアリングを実施します。長時間勤務の原因を探り、時間外勤務の削減や偏りの是正に繋がります。
- ・ 班ごとの時間外勤務のデータを前年同期（四半期毎）と比較した「見える化」グラフを各所属に送付します。所属内に掲示することで、職員それぞれが時間外勤務の削減を意識できるように働きかけます。

(3) 多様な働き方の推進

働き方改革推進に向けた取組として、多様な働き方が求められている中で、テレワークやフレックスタイムなどの導入を検討します。

(4) その他

人事評価において、副課長級以上の個人目標管理シート内における「育成目標」について、時間外勤務の抑制及び休暇取得促進についての項目を設定します。

目標 職員の年次有給休暇の平均使用日数 15日

令和8年度以降も引き続き職員の年次有給休暇の取得促進に取り組み、平均使用日数を15日とすることを目標に設定します。

※ 令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果から

| | 和歌山市 | 市区町村 | 都道府県 | 国 |
|----|-------|-------|-------|-------|
| R6 | 13.8日 | 13.5日 | 14.3日 | 16.3日 |

目標 管理職員を除く職員1人当たりの平均超勤時間（本庁・出先機関） 毎年1%削減

長時間勤務の是正及び職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、管理職員を除く職員1人当たりの平均超勤時間（本庁・出先機関）について、毎年1%削減することを新たな目標として設定します。

※ 令和6年度実績及び目標時間

本庁

| 実績 | 目標時間 | | | | |
|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| 令和6年度 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 |
| 163時間 | 161時間 | 159時間 | 157時間 | 155時間 | 153時間 |

出先

| 実績 | 目標時間 | | | | |
|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| 令和6年度 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 |
| 103時間 | 102時間 | 101時間 | 100時間 | 99時間 | 98時間 |

4 職員への周知強化

職場研修推進員を通して全職員へ計画の取組についての周知を行い、目標達成に向けた取組を進めます。また、管理監督者研修においても、特定事業主行動計画についての研修を実施し、目標達成に向けた所属長の意識改革を進めます。