

女性活躍推進法に基づく
丹波市特定事業主行動計画
(第3次)

令和4年3月

丹(まごころ)の里



目 次

1 目的	1
2 計画期間	2
3 計画の推進体制	2
4 女性活躍推進法による計画内容	3
4-1 女性職員の活躍に関する状況把握	3
① 採用試験受験者の女性割合・採用した職員に占める女性職員の割合	
② 職員に占める女性職員の割合	
③ 継続勤務年数の男性職員と女性職員の差	
④ 管理職に占める女性職員の割合	
⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	
⑥ 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間	
⑦ 年次休暇等の取得日数	
⑧ 男女別育児休業取得率等	
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取得率等	
4-2 女性職員の活躍推進の課題と取組	10
4-3 女性職員の活躍推進に向けた目標	14
5 おわりに	15

1 目的

平成 27 年 9 月に「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。）が制定され、平成 28 年 4 月 1 日から施行されました。

この法律では、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。この 3 つを基本原則として、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるために、国や地方公共団体には特定事業主として、女性職員の活躍推進に向けた問題点を把握した上で、改善に向けた目標と達成のための具体的な方策を示した行動計画を策定することが義務付けられました。

これを踏まえて、これまで以上に女性職員が仕事と家庭の両立に関して、本人の意思が尊重され個々のもつ個性と能力が十分に発揮できるような職場環境づくりに取り組むため、平成 28 年 3 月に「特定事業主行動計画」を策定し、平成 28 年度から総合的な取り組みを推進してきました。

第 3 次行動計画においては、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、「認め合う心 支えあう力 丹（まごころ）の里」という第 3 次丹波市男女共同参画推進計画の目指す姿の下に、性別等に関わらずワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、子育て・介護などにより時間的制約がある中でも職員の能力が十分に発揮されるように「特定事業主行動計画」を策定し、女性活躍の推進と合わせ丹波市役所全ての職員が活躍しやすい職場づくりや働くことへの満足感を確保できるよう職場全体で支援していきます。

この計画は、次の任命権者等が共同で策定するものです。

丹波市長 丹波市議会議長 丹波市選挙管理委員会 丹波市教育委員会
丹波市代表監査委員 丹波市農業委員会 丹波市消防長

2 計画期間

令和4年4月1日から令和7年3月31日までの3年間

3 計画の推進体制

- ◆ 計画を効果的に推進するため、必要に応じて協議会を設置し、総務部職員課を主として各関係部課や丹波市男女共同参画推進本部と調整を行う。
- ◆ 仕事と子育ての両立に関することや介護との両立、また、ハラスメント等についての相談・情報提供を行う窓口を総務部職員課に設置する。
- ◆ 女性職員の活躍推進に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供を実施する。

4 女性活躍推進法による計画内容

4-1 女性職員の活躍に関する状況把握

① 採用試験受験者の女性割合・採用した職員に占める女性職員の割合

職種区分	性別	平成30年度			令和元年度			令和2年度		
		受験者数	採用者数	採用者に占める割合	受験者数	採用者数	採用者に占める割合	受験者数	採用者数	採用者に占める割合
事務職	男性	34	4	44.4%	51	8	61.5%	20	3	33.3%
	女性	16	5	55.6%	29	5	38.5%	18	6	66.7%
	総数	50	9	-	80	13	-	38	9	-
事務職 (障がい者)	男性	1	0	0.0%	3	1	33.3%	1	0	-
	女性	0	0	0.0%	3	2	66.7%	0	0	-
	総数	1	0	-	6	3	-	1	0	-
事務職 (社会人経験者)	男性	12	0	0.0%	65	4	57.1%	72	1	25.0%
	女性	10	4	100.0%	22	3	42.9%	35	3	75.0%
	総数	22	4	-	87	7	-	107	4	-
消防職	男性	14	2	100.0%	46	4	80.0%	12	2	100.0%
	女性	0	0	0.0%	3	1	20.0%	2	0	0.0%
	総数	14	2	-	49	5	-	14	2	-
土木職	男性	2	0	0.0%	3	0	0.0%	6	1	33.3%
	女性	0	0	0.0%	0	0	0.0%	2	2	66.7%
	総数	2	0	-	3	0	-	8	3	-
建築職	男性	-	-	-	2	1	100.0%	6	1	100.0%
	女性	-	-	-	0	0	0.0%	0	0	0.0%
	総数	-	-	-	2	1	-	6	1	-
保健師	男性	-	-	-	0	0	0.0%	0	-	-
	女性	-	-	-	3	2	100.0%	0	-	-
	総数	-	-	-	3	2	-	0	-	-
栄養士	男性	1	0	0.0%	-	-	-	-	-	-
	女性	6	1	100%	-	-	-	-	-	-
	総数	7	1	-	-	-	-	-	-	-
看護師	男性	0	0	0.0%	-	-	-	-	-	-
	女性	1	1	100%	-	-	-	-	-	-
	総数	1	1	-	-	-	-	-	-	-
看護専門学校 専任教員	男性	0	0	0.0%	-	-	-	-	-	-
	女性	2	1	100%	-	-	-	-	-	-
	総数	2	1	-	-	-	-	-	-	-
学芸員	男性	-	-	-	2	1	100.0%	5	1	100.0%
	女性	-	-	-	1	0	0.0%	8	0	0.0%
	総数	-	-	-	3	1	-	13	1	-
合計	男性	64	6	64.6%	172	19	73.8%	122	9	65.2%
	女性	35	12	35.4%	61	13	26.2%	65	11	34.8%
	総数	99	18	-	233	32	-	187	20	-

採用した職員に占める女性の割合は職種に偏りがありますが、これは受験の段階から見られ、本来、性別の影響が少ないと考える事務職においても格差があります。

採用説明会やホームページなどで、仕事と育児等の両立のための制度やメンター制度を周知したこともあり女性応募者が増加してきていると考えられます。今後も引き続き人物本位の選考により、意欲と能力のある職員の採用に努め、優秀な人材の確保に取り組みます。

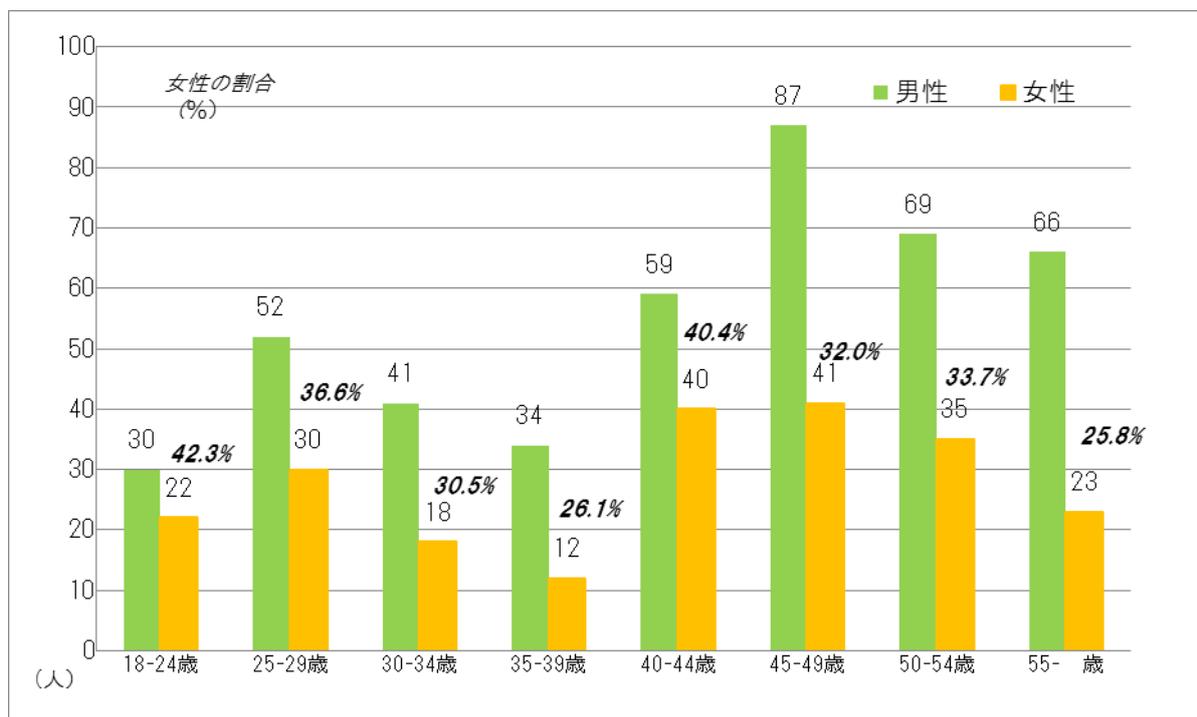
② 職員に占める女性職員の割合

令和3年4月1日現在、職員数 659 人のうち、男性 438 人、女性 221 人と職員に占める女性職員の割合は 33.5%で約3割程度しか在籍しておらず、年齢別の男女構成比を見ると、特に40歳代の女性の占める割合が大きくなっています。

女性職員においては、出産、育児、介護等による退職もあることから、管理職に占める女性比率にも大きく影響しています。

しかし、現在では採用者に占める女性の割合も増加しており、育児休業等の制度が拡充し、長期的に勤務できる環境が整ってきたことから、今後は更なる女性職員の増加が見込めるものと考えられます。

<年齢別男女構成比>



<令和3年4月1日現在>

③ 継続勤務年数の男性職員と女性職員の差

近年、採用職員に占める女性職員の割合は増加傾向にあるものの、全職員数で見ると依然として男性職員が7割近くを占めており、この割合の差は平均した継続勤務年数の男女の差にも影響しています。

しかし、令和2年度からは、平均した継続勤務年数の男女の差は、縮まってきており、これは、育児・介護の制度が整備されていきていることが要因として考えられます。

<平均した継続勤務年数の男女の差>

年度	男性職員	女性職員	男女差
平成30年度	19.3年	15.7年	3.6年
令和元年度	19.7年	15.5年	4.2年
令和2年度	19.2年	17.2年	2.0年
令和3年度	18.5年	16.3年	2.2年

<部署別男女職員数と管理・監督職の女性数>

区 分 部 署	全職員			男性			女性		
	職員数	うち 管理職	うち 係長職	職員数 (技能労務職)	うち 管理職	うち 係長職	職員数 (技能労務職)	うち 管理職	うち 係長職
ふるさと創造部	19	5	3	14	5	3	5	0	0
総務部	60	12	9	32 (1)	11	9	28	1	0
まちづくり部	32	7	8	20 (1)	5	6	12	2	2
財務部	51	8	7	33	8	7	18	0	0
生活環境部	63	5	9	39 (13)	4	8	24	1	1
健康福祉部	118	15	21	45	9	16	73	6	5
産業経済部	54	9	10	41	8	9	13	1	1
建設部	41	5	8	36 (1)	5	8	5	0	0
上下水道部	37	6	6	33 (3)	6	6	4	0	0
消防本部	85	8	14	82	8	14	3	0	0
会計課	8	2	2	5	2	1	3	0	1
教育部	58	7	10	30 (1)	6	7	28 (11)	1	3
議会事務局	5	2	1	3	2	1	2	0	0
監査委員事務局	3	1	1	2	1	1	1	0	0
農業委員会事務局	4	1	1	4	1	1	0	0	0
入札検査部	7	2	2	6	2	2	1	0	0
派遣(丹波土木事務所他)	7	1	0	6	1	0	1	0	0
氷上多可衛生事務組合	7	2	0	7 (5)	2	0	0	0	0
合計	659	98	112	438 (25)	86	99	221 (11)	12	13

<令和3年4月1日現在>

④ 管理職に占める女性職員の割合

令和3年4月1日現在の管理職に占める女性の割合は、管理職数98人のうち、男性86人(87.8%)、女性12人(12.2%)で、部長職2人、課長6人、副課長4人が登用されています。平成30年4月1日現在の10.6%(部長・次長3人、課長5人、副課長2人)と比較すると増加しているもののまだまだ低い状況です。

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

各役職段階における女性職員の割合は、主幹級、主査級、主事級が多い傾向にあります。特に主幹級の構成比は約6割を超えており、子育て期にかかる女性が多くを占めていると考え、依然として、年齢や経験年数的には管理・監督職に登用されるべき女性職員が登用されていない状況にあると考えられます。

令和4年2月に実施した「女性活躍の推進に向けた職員意識アンケート」では、女性職員の約6割が昇任を望んでいません。その理由としては「自分の能力に自信がない」、「仕事と家庭の両立が難しい」、「上の役職に魅力を感じない」という意見が多く、その結果、管理職、監督職への昇任試験受験者が圧倒的に少ない現状にあります。

女性の管理職、監督職への登用については、「男女を問わず、職員それぞれの事情に合わせて自然体で進めるべき」という意見や女性が活躍できる仕事・職場環境にするためには「育児・介護との両立に向けた職務分担の配慮が必要」という意見が最も多い状況です。

登用に関して、前回の調査では、男性、女性職員で意見が分かれていましたが、今回の調査では、男性、女性職員の意識の違いは見られなくなっています。

＜各役職段階に占める女性職員の割合＞ <令和3年4月1日現在>

役職名	部長級	次長級	課長級	副課長級	係長級	主幹級	主査級	主事級	技能労務職
女性職員比率	2人	0人	6人	4人	13人	90人	34人	60人	12人
(全体：33.7%)	11.8%	0.0%	11.8%	16.0%	11.6%	63.8%	31.2%	38.2%	30.8%

＜女性職員の監督職（係長）昇任試験、管理職（課長）昇任試験の状況＞

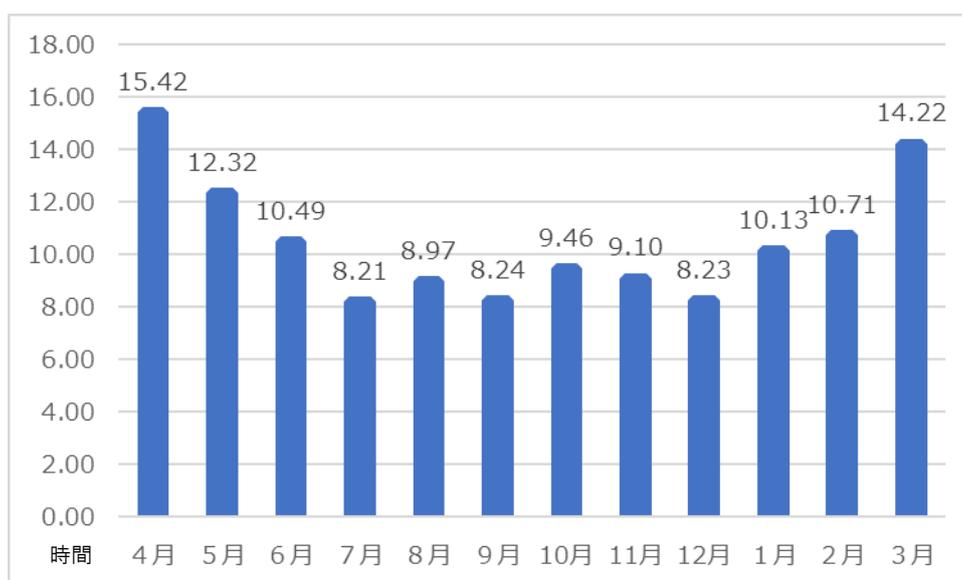
	監督職（係長）昇任試験			管理職（課長）昇任試験		
	H30	R1	R2	H30	R1	R2
受験対象者数	75人	97人	84人	10人	12人	13人
受験者	2人	1人	1人	0人	2人	2人
受験率	2.7%	1.0%	1.2%	0%	16.7%	15.4%

⑥ 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

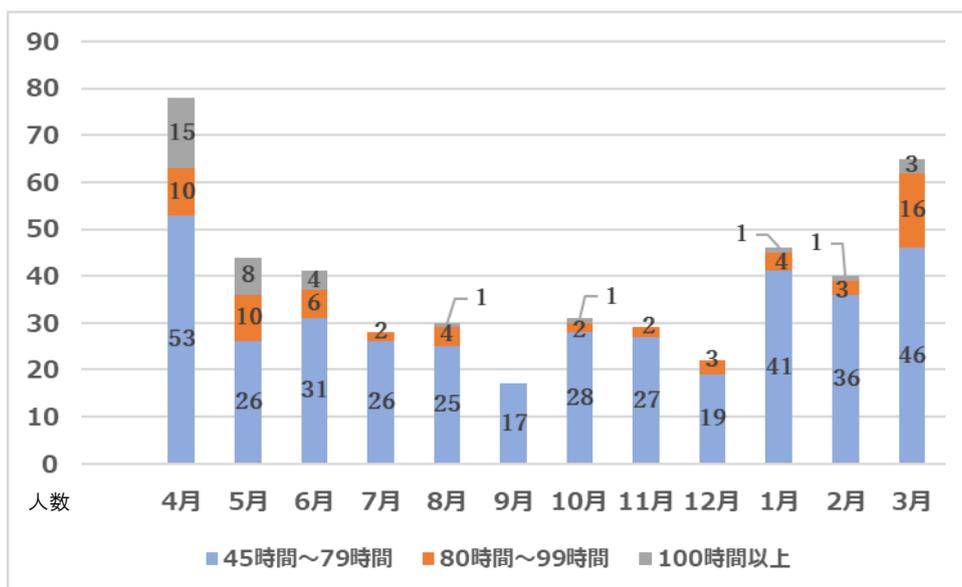
各部署により繁忙期が異なり一時的に時間外勤務が多くなる時期はありますが、年度末、年度当初は、相対的にどこの部署においても時間外勤務が増加する傾向にあります。

また、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症対策の対応のため、時間外勤務は全体的に増加しています。

＜令和2年度 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間＞



＜令和2年度 時間外勤務が月45時間を超過した職員数＞



⑦ 年次休暇等の取得日数

年次休暇等の平均取得日数は、ここ数年増加傾向にあり、年間10日取得するという目標は達成できており、夏季休暇（5日）も概ね5日取得できている状況にあります。

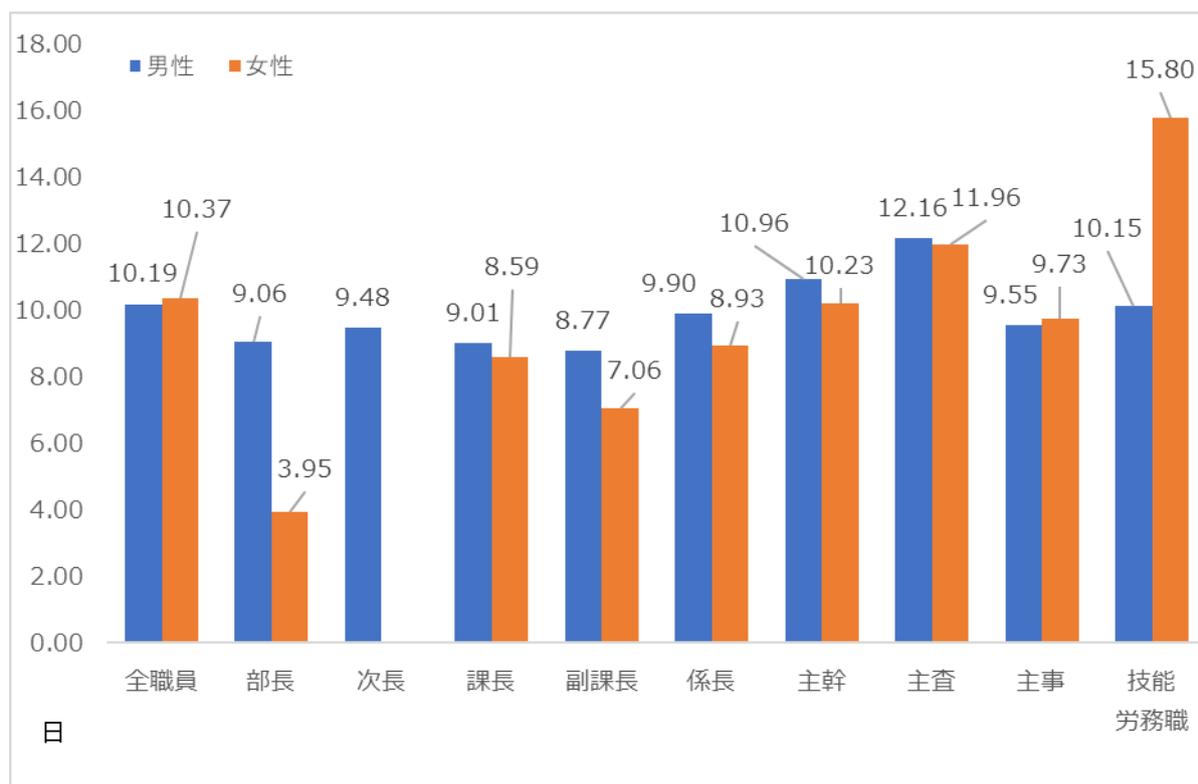
また、役職別平均年次休暇取得日数では、主幹、主査等の子育て世代において、取得率が高く、子どもの学校行事や育児、看護等で年次休暇を取得しなければならない状況が多いものと考えられます。

＜年次休暇等の平均取得日数＞

年	職員数※	年次休暇平均取得日数	夏季休暇平均取得日数
令和元年	590人	9.18日	4.65日
令和2年	546人	8.90日	4.82日
令和3年	563人	10.25日	4.93日

※年中の育休取得職員、採用職員、休職職員、氷上多可衛生事務組合への派遣職員を除く

＜令和3年 役職別平均年次休暇取得日数＞



⑧ 男女別育児休業取得率等

女性職員の平均取得期間は、対象者 16 人中 15 人が 1 年以上、うち 12 人が 2 年以上の取得をしており、育児休業制度を有効に活用しているものと考えられます。

育児に関する休暇は、女性職員は取得できており、男性職員は、平成 22 年度以降取得者がいませんでしたが、令和 2 年度に 1 人取得しています。また、令和 3 年度においても数名の男性職員が取得しており、少しずつ男性職員の意識に変化が表れてきています。

令和 4 年 2 月に実施した「女性活躍の推進に向けた職員意識アンケート」では、職場での育児休業の取得に対して「前向きに応援する」という意見はあるものの、男性職員に対しては、「男性職員が育児休業を取得することに対して、周囲の理解を得にくい」という意見が最も多い状況です。しかしながら、父親である男性が出産後の配偶者をサポートすることは大変重要であるため、男性職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備、職員の意識改革が必要です。

年度	男性職員 育児休業取得率	女性職員 育児休業取得率	女性職員 平均取得期間
平成 30 年度	0.00% (対象 55 人)	100.00% (対象者 22 人)	2 年 2 ヶ月
令和元年度	0.00% (対象 48 人)	100.00% (対象者 20 人)	2 年
令和 2 年度	1.92% (対象 52 人)	100.00% (対象者 16 人)	2 年 3 ヶ月

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取得率等

配偶者の出産に伴う休暇取得率は 57.89%と前年度より約 22%低下しましたが、年次休暇を取得したり、配偶者の出産日が休日と重なる等で休暇を取得していない職員も見受けられるため、各種休暇制度の周知が必要です。

年度	配偶者 出産休暇取得率	配偶者 出産休暇取得期間	育児参加 休暇取得率
平成 30 年度	77.80% (対象者 18 人)	一人当たり 1.7 日	1.82%
令和元年度	80.00% (対象者 10 人)	一人当たり 1.6 日	2.08%
令和 2 年度	57.89% (対象者 19 人)	一人当たり 1.9 日	3.85%

4-2 女性職員の活躍推進の課題と取組

今回、計画の見直しにあたり実施した「女性活躍の推進に向けた職員意識アンケート」の結果や国の示すガイドブックから次のような課題を把握しました。その課題について、優先的に取り組むべき事項について考えます。

1) 長時間勤務の是正などの働き方改革

課題①

- ◆ ノー残業デーの実施が徹底できていない
- ◆ 長時間勤務が常態化している職場が多い
- ◆ 職場におけるワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいない
- ◆ 長時間勤務を行うこと自体が評価され、効率が軽視されている

取組①

長時間勤務の常態化は、育児等に携わる職員の職務の機会付与の制約要因となり、結果として、昇任・登用への意欲の阻害要因となるため、性別による固定的役割分担意識の是正が必要であるため、意識・行動の改善を図ります。

時間外勤務を前提とした働き方から、職場全体が短時間で成果をあげる効率性の高い働き方を評価する組織風土を醸成します。また、全ての職員が仕事と生活の調和を図れるようにするという視点から取り組みます。

① 「ノー残業デー」の実施徹底

⇒ 毎週水曜日と毎月22日は、「⁽²⁾にっこりと、笑顔⁽²⁾増やそう、ノー残業デー」とし、一斉定時退庁日に設定し一斉定時退庁を推奨、徹底します。

管理職は自らも進んで定時退庁に努め、他の職員が退庁しやすいような雰囲気心がけます。

② 長時間勤務、深夜勤務を制限する制度や時間外勤務の免除の周知

⇒ 1日の時間外勤務の上限時間（4時間）を定め、パソコンの電源を一定時刻になると強制的に切るなど、深夜勤務の制限を行います。これにより業務遂行にメリハリをつけ、定時に退庁できるような工夫を図ります。

⇒ 3歳に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務を免除する制度や小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

③ 管理職のマネジメント力の向上

- ⇒ 勤怠管理システムを有効に活用し、管理職が時間外勤務の必要性や勤務時間を適正に把握・管理し、状況に応じて事務分掌を見直すなど、協業体制の構築、業務改善等を図ります。
- ⇒ 管理職を対象としたマネジメント研修及びメンタルヘルス研修を活用して、部下の服務管理、業務分担、モチベーションの向上となるマネジメント力の向上を図ります。

④ 事務事業のスクラップ・アンド・ビルドの実践

- ⇒ 第3次行政改革アクションプランを確実に実施します。
- ⇒ 新規業務が生じる中で、長時間勤務を縮減するために、既存業務について必要な見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

⑤ 人事評価の活用による業務改善の推進

- ⇒ 長時間勤務縮減を管理職のコスト意識や事務効率化に向けた取り組みの一つとしてとらえ、マネジメント能力などの観点から人事評価を行います。
また、職員についても、評価者は、被評価者に限らず部下職員の時間外勤務等を把握し、効率化や業務改善に取り組む職務行動などを評価することで、業務改善の推進を図ります。

2) 性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用

課題②

- ◆ 女性職員の約6割が「自分の能力に自信がない」、「仕事と家庭の両立に不安がある」などの理由により昇任を望んでいない
- ◆ 管理・監督職としてのやりがい、魅力が低い
- ◆ 管理・監督職であるべき年代の女性職員にロールモデルが少ない
- ◆ キャリア形成に対する支援等が十分ではない
- ◆ 性別による固定的役割分担の意識（男性は現場や設計等、女性は窓口や保健福祉など）が残っている

取組②

女性職員の意欲を維持しながら計画的な育成やキャリア形成支援を図るために、出産・子育て期に入る以前の時期に、女性職員がやりがいを感じられる職務経験を重ねられるよう取り組みます。

また、女性活躍推進のため、女性管理・監督職の登用を進めます。そのため女性職員の状況や意欲と能力の把握に努め、その能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置を行い、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるよう配慮します。

① 柔軟な人事配置の実施

⇒ 異動希望申告書や管理職に対するヒアリングをもとに、可能な範囲で希望する職務経験を積み重ねることができるような柔軟な人事配置に配慮します。

② キャリア形成等の研修への積極的な派遣

⇒ 自治研修所等で実施される女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性活躍のためのキャリアデザイン研修などに積極的に派遣します。

③ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

⇒ 育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰の支援、育児と仕事を両立させている先輩職員の体験を知る機会の付与等、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組を行います。

④ 性別による固定的役割分担意識の解消に向けた研修の実施

⇒ 市役所における担当業務のほか、ハラスメント等性別による固定的役割分担意識の解消に向けた研修を実施します。

3) 男性の家庭生活（家事・育児等）への参加促進

課題③

- ◆ 共働き世帯等において、同様に職場で働いていても、家事、育児等、家庭生活での身体的、時間的負担が男性職員よりも女性職員の方が大きい
- ◆ 核家族化により、子育てに対して家族の支援が得にくい状況にある職員も多い
- ◆ 男性職員の育児休業等の取得に対する意識改革が十分でない

取組③

共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の家庭生活への参加促進が重要となります。男性の育児参加のための制度は、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇、育児休暇等複数あり、これらの制度を周知し、管理職への意識啓発、利用者の状況に応じたきめ細かい対応等を行っていきます。

男性が一定期間、育児に関わることは、その本人にとって重要（その後も続く子育てに能動的に関わる契機、マネジメント力の向上、多様な価値観の醸成）であるだけでなく職場にとっても、共働き世帯が増加する中で、働き方の推進、育児等の家庭生活に理解のある職場風土の形成が必要であり、女性のみの問題と捉われがちな、妊娠・出産を控える職員に対する理解を広げていきます。

また、女性が活躍できる職場を作るためには、仕事と家庭生活の調和〈ワーク・ライフ・バランス〉が必要不可欠であり、女性にとって働きやすい職場は男性にとっても働きやすい職場であります。そのため、子育てをする職員だけでなく、全ての職員が仕事と家庭生活の調和を図れるような年次休暇や育児休業等を取得しやすい職場環境を整備し、心身ともに健康で豊かな職場生活と家庭生活が両立できるよう取り組みます。

① 職員の年次休暇の取得促進

⇒ 管理・監督職員は計画的な取得について啓発するとともに、自らも計画的に取得するなど、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気づくりに積極的に努めます。特に、子育て中の職員に対しては、学校行事や急な看護休暇が取得しやすいように業務状況に気を配り、休暇取得時の業務支援を図ります。

② 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向上

⇒ 妻が出産する場合の特別休暇（2日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、管理職は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

③ 男性職員の育児休業の取得率の向上

⇒ 事務分担の見直しや課内の応援体制の検討を行うなど、職場全体で男性職員の育児休業取得を促進することで、男性職員の育児休業に対する偏見や取得しにくい職場環境の改善に努めます。また、育児休業の利用が昇任、昇格のキャリア形成に不利に働かないことを周知します。

④ 男性職員が育児に関する休暇を取得しやすい雰囲気の醸成

⇒ 課内の事務分掌の見直しや課内の応援体制の検討など職場全体でのフォロー体制を確立し、事務分掌の見直し、協業体制の構築、業務改善等を図るなど、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気を作り上げます。

⑤ フレックスタイム制度の検討

⇒ 育児、介護等を行う職員の早出遅出勤務について周知徹底するなど、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備として、フレックスタイム制度の導入等、柔軟な労働時間制度の検討をします。

⑥ テレワーク（在宅勤務）の有効活用

⇒ 柔軟に働く時間と場所を確保することで、通勤時間を軽減し、効率よく働くことができ、その結果、時間外勤務の時間数が減るといった効果も見込めるため、システム・技術面からのセキュリティが確保されたテレワークの普及促進に努めます。

4-3 女性職員の活躍推進に向けた目標

<目標指標>

指 標	R 4	R 5	R 6
平均年次休暇取得日数	11日	11日	12日
配偶者出産休暇の取得率	85.0%	90%	95.0%
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日数	5日	5日	5日
男性職員の育児休業取得率	10.0%	15.0%	20.0%

<女性管理職の割合>

事業主名	対象管理職 配置数 (兼務除く)	目標の女性管理職割合(人数)			
		R 3 実績	R 4 実績	R 5 —	R 6 目標
丹波市長	76	14.5% (11)	9.2% (9)	—	15.0% (14)
丹波市消防長	8	0.0% (0)			
丹波市教育委員会	7	14.3% (1)			
丹波市議会議長	2	0.0% (0)			
丹波市代表監査委員	1	0.0% (0)			
丹波市農業委員会	1	0.0% (0)			
氷上多可衛生事務組合管理者	2	0.0% (0)			
計	97	12.4% (12)			

※丹波市公営企業管理者、丹波市選挙管理委員会職員は、現在、市長部局職員が兼務

＜女性監督職（係長）の割合＞

事業主名	対象監督職 配置数 (兼務除く)	目標の女性監督職割合（人数）			
		R3 実績	R4 実績	R5 —	R6 目標
丹波市長	86	11.6% (10)	13.7% (14)	—	15.0% (16)
丹波市消防長	14	0.0% (0)			
丹波市教育委員会	10	30.0% (3)			
丹波市議会議長	1	0.0% (0)			
丹波市代表監査委員	1	0.0% (0)			
丹波市農業委員会	1	0.0% (0)			
氷上多可衛生事務組合管理者	0	0.0% (0)			
計	112	11.6% (13)			

※丹波市公営企業管理者、丹波市選挙管理委員会職員は、現在、市長部局職員が兼務

5 おわりに

女性職員の活躍推進においても、職員のワーク・ライフ・バランスの実現においても、働き方の改革が重要であり、現在の時間外勤務を前提とした働き方から、職場全体が短時間で成果をあげる効率性の高い働き方へ、意識も行動も変えることが必要です。また、様々なライフスタイルがあるということ認識し、互いに理解し合うとともに、職員一人ひとりが意識して行動することこそがこの計画を推進することになります。

計画策定のみならず、目標を達成し、女性職員の活躍に資するよう積極的に実践していきます。

令和4年（2022年）3月策定

丹波市長
丹波市議会議長
丹波市選挙管理委員会
丹波市教育委員会
丹波市代表監査委員
丹波市農業委員会
丹波市消防長