

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

# 丹波市特定事業主行動計画

(令和7年度～令和9年度)

令和7年3月



## 目次

I	計画の基本的事項	1
1	計画の目的	
2	計画の策定主体	
3	計画の期間	
4	計画の推進体制	
II	状況把握	2
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	各役職段階に占める女性職員の割合	
6	職員の時間外勤務時間の状況	
7	年次休暇・夏季休暇の取得日数	
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	
III	計画推進の課題と取組	9
1	長時間勤務の是正などの働き方改革	
2	共働き・共育での推進	
3	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	
4	ハラスメントのない職場の推進	
IV	計画推進に向けた目標（目標指標）	18
1	休暇・休業に関する目標	
2	時間外勤務に関する目標	
3	女性管理職・女性係長職の割合に関する目標	
V	おわりに	19

## I 計画の基本的事項

### 1 計画の目的

丹波市では、平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、これまで「丹波市行動計画（次世代育成支援対策特定事業主行動計画）【前期】」（平成17年4月策定、平成18年7月改訂）、「丹波市行動計画（次世代育成支援対策特定事業主行動計画）【後期】」（計画期間：平成22年度から平成26年度）、「丹波市特定事業主行動計画（改正次世代育成支援対策推進法に基づく）」（平成29年3月改訂）、「次世代育成支援対策推進法に基づく丹波市特定事業主行動計画」（令和3年度）を策定しました。

また、平成27年9月に制定された「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。）に基づき、「女性活躍推進法に基づく丹波市特定事業主行動計画」（平成28年3月策定、平成31年3月改訂、令和4年3月改訂）を策定しました。

この両特定事業主行動計画に基づき、次世代育成支援対策や女性職員の活躍推進に向けた取り組みを推進してきました。

今回、両特定事業主行動計画の計画期間が令和7年3月31日をもって終了することに伴い新たな計画を策定するにあたり、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の両法律が仕事と家庭の両立支援に関する職場環境の整備や働き方の見直しに資する取り組みについて関連があることから、両法律に基づく「特定事業主行動計画」を一体的に策定し、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、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。

### 2 計画の策定主体

本計画は、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

### 3 計画の期間

令和7年4月1日から令和10年3月31日までの3年間

### 4 計画の推進体制

- ① 計画を効果的に推進するため、必要に応じて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。
- ② 仕事と子育てや介護との両立やハラスメント等について、総務部職員課や外部相談窓口によって、相談・情報提供を行う。
- ③ 管理職や職員に対する研修・情報提供を実施するとともに、管理職を中心とした管理体制の充実を行う。
- ④ 常勤職員と同様に会計年度任用職員においても、仕事と子育てや介護との両立を支援していけるよう進める。
- ⑤ 関係法律等の改正、職員のニーズ等を踏まえ、必要に応じて当計画の見直しを行う。

## Ⅱ 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	令和3年度			令和4年度			令和5年度			令和6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	受験者数	採用者数	採用者に占める割合
事務職	男性	25	10	66.7%	25	7	87.5%	25	4	50.0%	16	5	62.5%
	女性	13	5	33.3%	11	1	12.5%	12	4	50.0%	11	3	37.5%
	総数	38	15	-	36	8	-	37	8	-	27	8	-
事務職 (障がい者)	男性	1	0	-	3	0	-	0	0	-	5	1	-
	女性	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
	総数	1	0	-	3	0	-	0	0	-	5	1	-
事務職 (社会人経験者)	男性	6	2	50.0%	30	5	62.5%	21	7	77.8%	47	7	58.3%
	女性	3	2	50.0%	15	3	37.5%	7	2	22.2%	15	5	41.7%
	総数	8	4	-	45	8	-	28	9	-	62	12	-
消防職	男性	9	1	100.0%	3	1	100.0%	6	2	100.0%	34	1	100%
	女性	0	0	0.0%	1	0	0.0%	0	0	0.0%	2	0	0%
	総数	9	1	-	4	1	-	6	2	-	36	1	-
土木職	男性	1	1	100.0%	1	0	-	4	0	-	3	2	100%
	女性	0	0	0.0%	0	0	-	0	0	-	0	0	0%
	総数	1	1	-	1	0	-	4	0	-	3	2	-
建築職	男性	1	0	0.0%	1	0	0.0%	2	1	100.0%	-	-	-
	女性	0	0	0.0%	1	1	100.0%	0	0	0.0%	-	-	-
	総数	1	0	-	2	1	-	2	1	-	-	-	-
保健師	男性	0	0	0	0	0	0%	-	-	-	0	0	-
	女性	1	1	1	8	1	100%	-	-	-	1	0	-
	総数	1	1	-	1	1	-	-	-	-	1	0	-
看護師	男性	0	0	0	0	0	-	1	0	0%	-	-	-
	女性	2	1	1	1	0	-	3	3	100%	-	-	-
	総数	2	1	-	1	0	-	4	3	-	-	-	-
看護専門学校 専任教員	男性	0	0	0	-	-	-	0	0	0%	-	-	-
	女性	2	2	1	-	-	-	2	1	100%	-	-	-
	総数	2	2	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-
学芸員	男性	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	100%
	女性	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0%
	総数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-
社会福祉士	男性	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	100%
	女性	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	0%
	総数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-
合計	男性	43	14	56.0%	63	13	68.4%	59	14	58.3%	108	18	69.2%
	女性	21	11	44.0%	37	6	31.6%	24	10	41.7%	30	8	30.8%
	総数	64	25	-	100	19	-	83	24	-	138	26	-

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受けられ、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の説明や誰もが働きやすい職場環境に向けた取り組み等の周知を行い、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めます。

## 2 職員に占める女性職員の割合

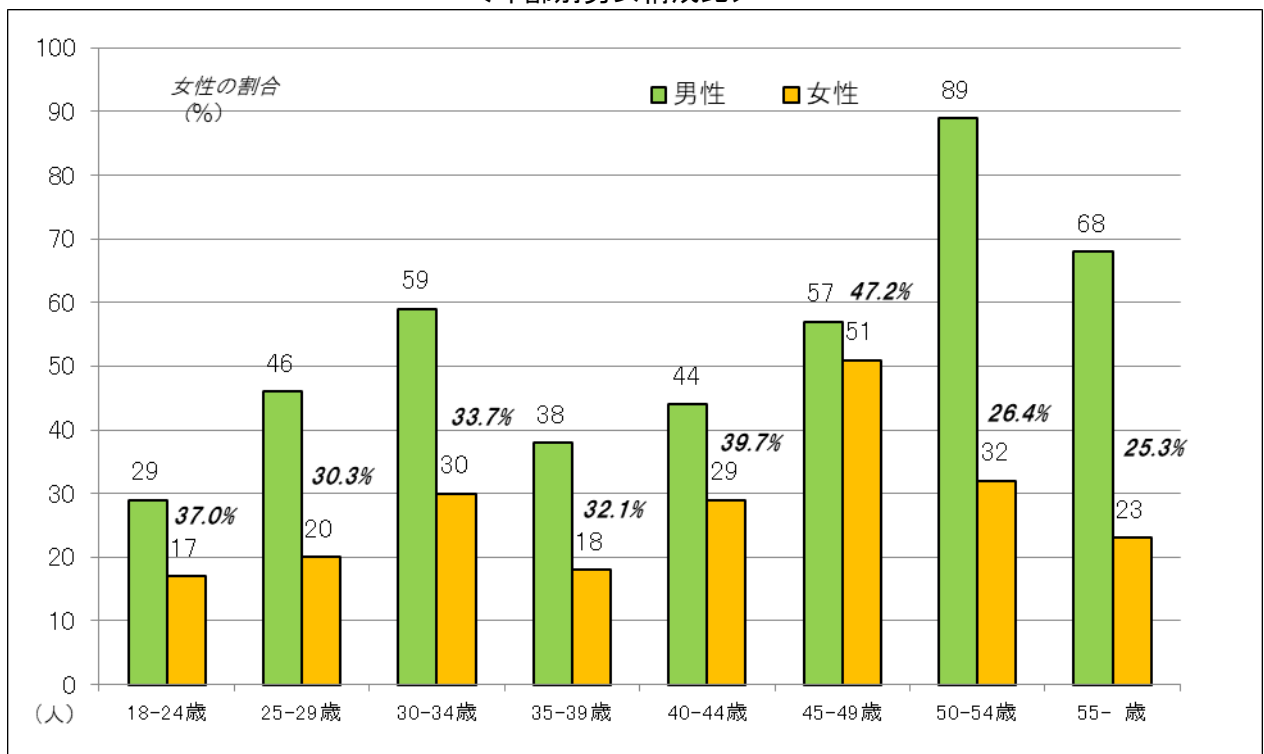
令和6年4月1日現在、職員数650人のうち、男性430人、女性220人と職員に占める女性職員の割合は33.8%で約3割程度です。

また、年齢別の男女構成比（下図）では、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、育児休業制度等の拡充により、長期的に勤務できる環境を整えることにより、更なる女性職員の割合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6年4月1日時点)

### 3 継続勤務年数の男性職員と女性職員の差

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。

平均した継続勤務年数の男女の差は、縮まってきている状況にあり、出産、育児、介護等の制度が整備され継続勤務がしやすくなりつつあることも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
令和3年度	19.4年	16.9年	2.5年
令和4年度	19.9年	17.5年	2.4年
令和5年度	19.9年	18.1年	1.8年
令和6年度	19.6年	17.9年	1.7年

＜部署別男女職員数と管理職・監督職の女性数（単位：人）＞

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	23	4	4	17	4	3	6	0	1
総務部	56	15	4	31	14	4	25	1	0
まちづくり部	30	5	6	19	3	6	11	2	0
財務部	45	4	7	26	4	6	19	0	1
生活環境部	62	7	6	42 (11)	6	6	20	1	0
健康福祉部	122	14	16	45	11	11	77	3	5
産業経済部	37	6	6	31	6	5	6	0	1
建設部	58	9	8	53 (2)	9	8	5	0	0
上下水道部	34	4	5	27 (3)	4	4	7	0	1
消防本部	83	9	14	80	9	14	3	0	0
会計課	8	2	2	3	1	1	5	1	1
教育部	60	11	6	30	10	2	30 (9)	1	4
議会事務局	5	2	1	3	2	1	2	0	0
監査委員事務局	3	2	0	1	1	0	2	1	0
農業委員会事務局	4	2	0	3	2	0	1	0	0
入札検査部	7	3	1	6	3	1	1	0	0
派遣(丹波土木事務所他)	6	0	1	6	0	1	0	0	0
氷上多可衛生事務組合	7	1	1	7 (5)	1	1	0	0	0
合計	650	100	88	430 (21)	90	74	220 (9)	10	14

(令和6年4月1日時点)

#### 4 管理職に占める女性職員の割合

令和6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100人のうち、男性90人(90.0%)、女性10人(10.0%)で、課長級7人、副課長級3人が登用されています。

令和3年度以降の管理職に占める女性の割合は10%前後を推移し、係長職に占める女性数は14人以下で推移している状況で、割合及び人数ともに増加には至っていません。

＜男女別管理職・係長職の職員数＞

年度 (4月1日時点)	管理職		係長職	
	男性	女性	男性	女性
令和3年度	86人	12人	99人	13人
	87.76%	12.24%	88.39%	11.61%
令和4年度	90人	9人	88人	14人
	90.91%	9.09%	86.27%	13.73%
令和5年度	89人	11人	90人	12人
	89.00%	11.00%	88.24%	11.76%
令和6年度	90人	10人	74人	14人
	90.00%	10.00%	84.09%	15.91%

#### 5 各役職段階に占める女性職員の割合

各役職段階に占める女性職員の割合は、主幹級、主査級、主事級が多い状況です。特に主幹級の構成比は6割を超えており、子育て期にかかる女性職員が多くを占めていると考えられると、依然として、経験年数や年齢的には管理職・監督職(係長)に登用されるべき女性職員が登用されていない状況が続いている状況にあります。

令和6年9月に実施した「職員意識アンケート」では、女性職員の約7割が昇任を希望していないとする回答結果でした。その理由として「自分の能力に自信がない」「仕事と家庭の両立が困難になる」「上の役職に魅力ややりがいを感じない」という意見が多く、管理職、監督職(係長)への昇任試験受験者の低さにも大きく影響しているものと考えられます。

また、管理職への女性の登用について同アンケートでは、「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」とする回答が女性職員の約9割、男性職員の約8割であり、男性職員、女性職員の意識の違いはほぼ見られない状況にあります。

＜各役職段階に占める女性職員の割合＞

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 (全体 33.9%)	0人 0.0%	0人 0.0%	7人 14.6%	3人 9.7%	14人 15.9%	90人 67.2%	50人 33.1%	46人 32.9%	9人 27.3%

(令和6年4月1日時点)

＜女性職員の監督職(係長)、管理職(副課長)、管理職(課長)昇任試験の状況＞

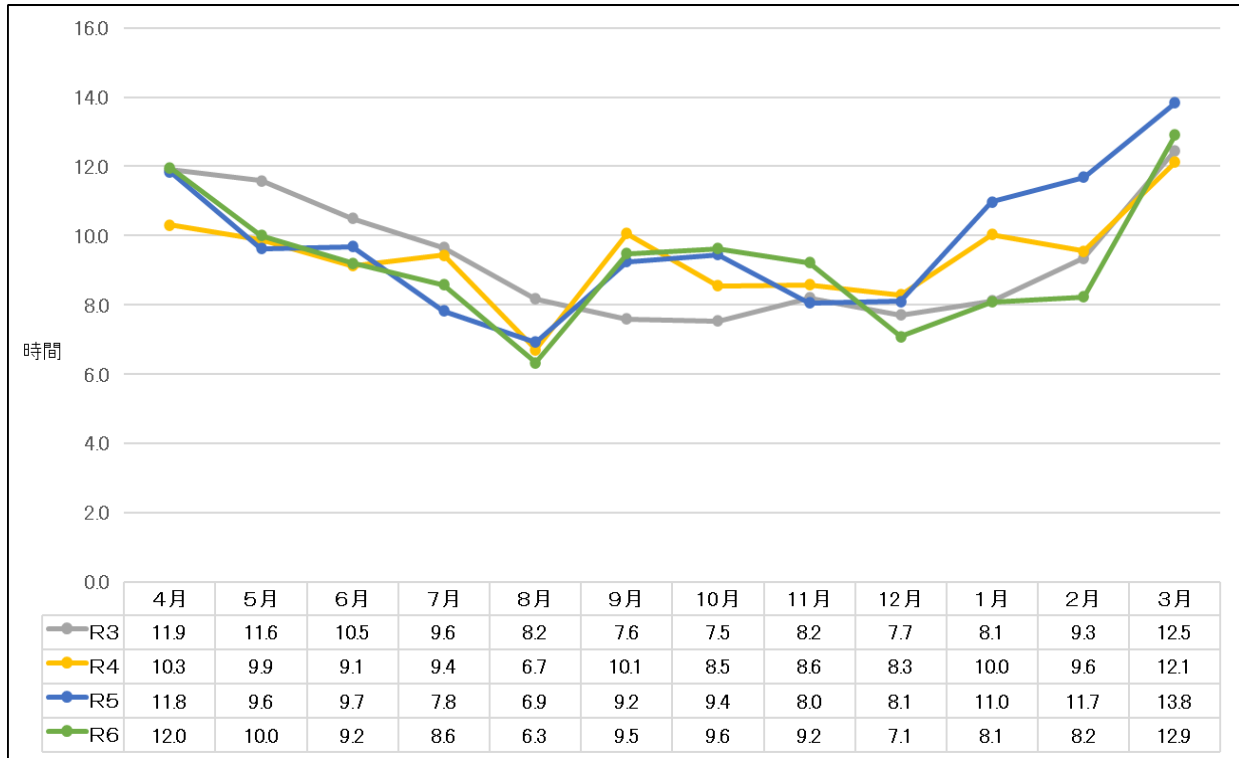
	監督職(係長)昇任試験				管理職(副課長)昇任試験				管理職(課長)昇任試験			
	R3	R4	R5	R6	R3	R4	R5	R6	R3	R4	R5	R6
受験対象者数	100	98	97	94	7	10	6	8	1	0	4	4
受験者数	1	2	4	4	2	4	1	0	1	0	2	2
受験率	1.0%	2.0%	4.1%	4.3%	28.6%	40.0%	16.6%	0%	100.0%	0%	50.0%	50.0%

## 6 職員の時間外勤務時間の状況

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が続いています。

また、令和5年度及び令和6年度では、月80時間以上の職員が0人の月が増加していますが、目標とする月100時間超過の職員0人には至っていません。

＜職員一人当たりの各月の時間外勤務時間＞



＜時間外勤務が月45時間を超過した職員数（単位：人）＞

	令和3年度			令和4年度			令和5年度			令和6年度		
	45H ～ 79H	80H ～ 99H	100H 超過	45H ～ 79H	80H ～ 99H	100H 超過	45H ～ 79H	80H ～ 99H	100H 超過	45H ～ 79H	80H ～ 99H	100H 超過
4月	42	4	5	21	2	7	42	2	6	33	3	6
5月	32	2	4	15	0	0	21	0	0	25	1	0
6月	27	5	6	24	0	0	24	1	0	19	0	1
7月	19	3	5	13	0	2	8	1	1	16	1	0
8月	20	2	0	5	0	0	9	0	0	11	0	0
9月	11	2	0	23	0	0	11	0	0	22	0	0
10月	12	1	0	11	0	0	19	0	0	19	1	3
11月	16	0	1	18	0	0	13	0	0	16	1	1
12月	12	0	0	17	0	0	9	0	0	10	0	0
1月	22	2	0	25	0	0	36	0	0	17	0	0
2月	28	1	2	27	0	0	41	7	0	15	0	0
3月	38	2	11	36	8	3	39	3	9	53	5	0
合計	279	24	34	235	10	12	272	14	16	256	12	11



## 7 年次休暇・夏季休暇の取得日数

年次休暇等の平均取得日数は、令和3年以降も年間10日以上を取得を目指すという水準は達成できていますが、目標である年間12日以上取得には至っていません。

また、夏季休暇（年5日付与）も概ね5日の完全取得ができており、令和6年からは夏季休暇取得期間を拡大（6月～10月）したことから、引き続き高い取得日数が継続すると考えられる状況です。

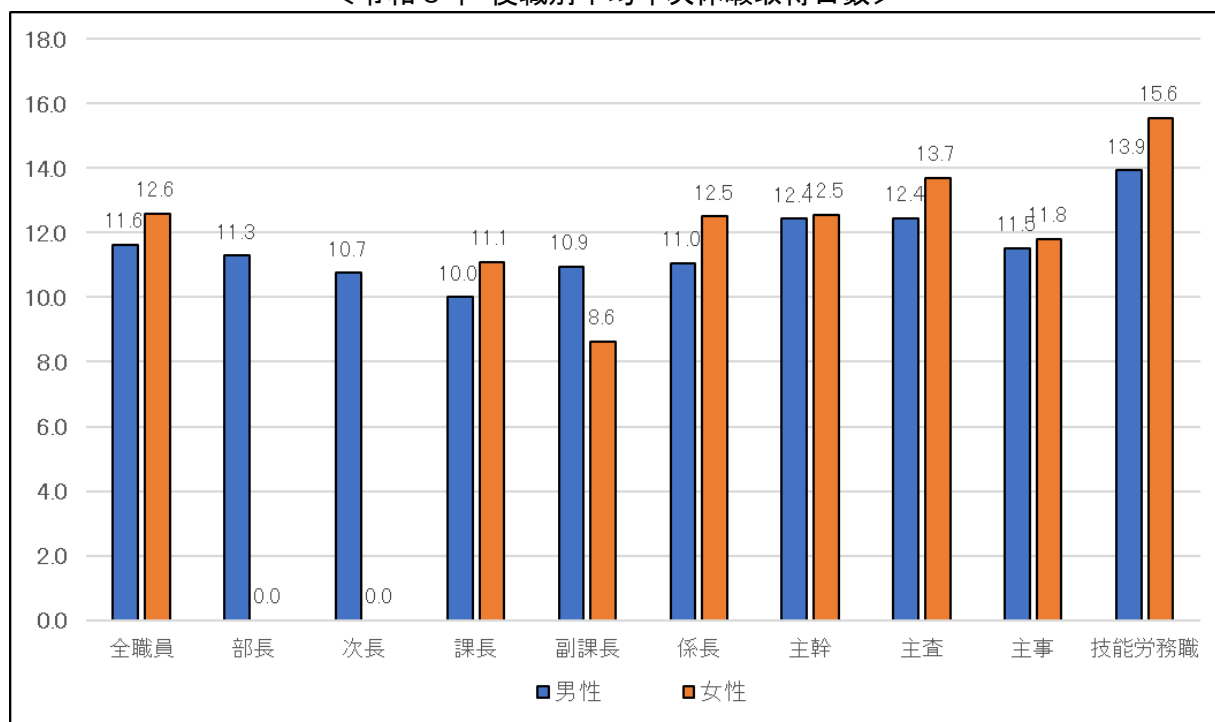
また、役職別平均年次休暇取得日数では、主幹、主査等の子育て世代において、取得率が高く、子どもの学校行事や育児、看護等で年次休暇を取得している状況があるものと考えられます。

＜年次休暇・夏季休暇の平均取得日数＞

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3年	563人	10.2日	4.93日
令和4年	532人	10.5日	4.97日
令和5年	547人	11.0日	4.95日
令和6年	526人	11.9日	4.96日

※年中の育休取得職員、採用職員、休職職員、再任用職員、特定任期付職員、氷上多可衛生事務組合等の派遣職員を除く

＜令和6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

女性職員の育児休業取得率は100%を継続していますが、男性職員の育児休業取得率は第3次計画の最終年度である令和6年度の目標値20%を達成しました。

令和6年9月に実施した「職員意識アンケート」では、「所属部署の職員が育児休業等を取得したらどのように感じますか」の質問の回答として、「前向きに応援する」が約7割あり育児休業等に対する理解は深まっています。しかし、「所属部署の職員が育児休業等を取得した場合、どのようなことを不安に感じますか」の質問の回答として、「代替職員が配置されるのかどうか」「担当する事務量がふえるのではないか」とする回答が約3割あり、業務負担に関する不安が多く、引き続き、職場環境の整備・配慮や職員の意識改革が必要な状況です。

### <男女別の育児休業取得率等>

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
令和3年度	7.84%	100.00%	1年10ヶ月
令和4年度	14.29%	100.00%	2年1ヶ月
令和5年度	9.43%	100.00%	1年9ヶ月
令和6年度	29.41%	100.00%	1年6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

配偶者出産休暇取得率は増加傾向にあると言えますが、配偶者出産休暇取得期間は増加傾向には至っていない状況です。目標とする配偶者出産休暇取得率95%、配偶者出産休暇取得期間5日には至っていません。

### <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>

年	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
令和3年	66.67%	一人当たり 1.8日	5.88%
令和4年	57.14%	一人当たり 1.8日	9.52%
令和5年	71.43%	一人当たり 2.0日	21.43%
令和6年	62.50%	一人当たり 1.1日	18.75%

### Ⅲ 計画推進の課題と取組

今回、計画の見直しにあたり実施した「女性活躍等の推進・次世代育成支援に向けた職員意識アンケート」からみえた課題の解決に向けた取組を行います。

#### 1 長時間勤務の是正などの働き方改革

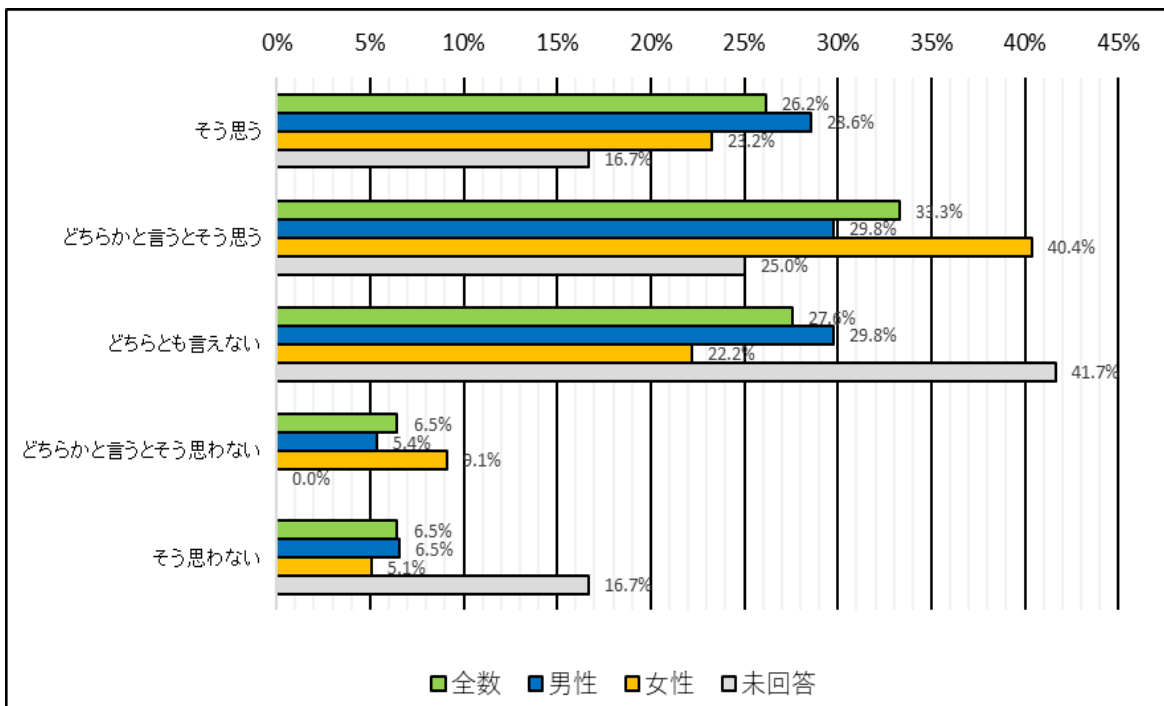
##### 課 題

- 月 80 時間以上の長時間勤務が発生している。
- 職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組が進んでいない

(参考) 職員意識アンケート結果

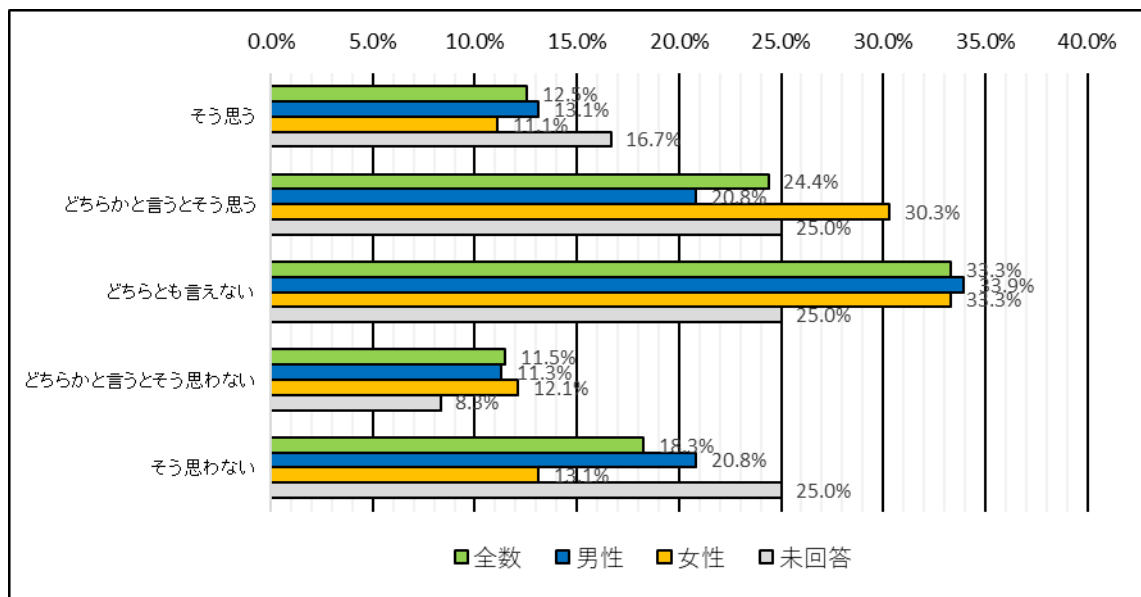
Q98 所属部署は、時間外勤務の削減に取り組んでいますか。

		全体	そう思う	どちらかと言うとそう思う	どちらとも言えない	どちらかと言うとそう思わない	そう思わない
実数	全数	279 人	73 人	93 人	77 人	18 人	18 人
構成比	全数	100.0%	26.2%	33.3%	27.6%	6.5%	6.5%
実数	男性	168 人	48 人	50 人	50 人	9 人	11 人
構成比	男性	100.0%	28.6%	29.8%	29.8%	5.4%	6.5%
実数	女性	99 人	23 人	40 人	22 人	9 人	5 人
構成比	女性	100.0%	23.2%	40.4%	22.2%	9.1%	5.1%
実数	未回答	12 人	2 人	3 人	5 人	0 人	2 人
構成比	未回答	100.0%	16.7%	25.0%	41.7%	0.0%	16.7%



Q101 所属部署は、仕事と家庭の両立に配慮した柔軟な働き方（テレワーク、時差出勤、短時間勤務等）を利用しやすい職場ですか。

		全体	そう思う	どちらかと言うとそう思う	どちらとも言えない	どちらかと言うとそう思わない	そう思わない
実数	全数	279人	35人	68人	93人	32人	51人
構成比	全数	100.0%	12.5%	24.4%	33.3%	11.5%	18.3%
実数	男性	168人	22人	35人	57人	19人	35人
構成比	男性	100.0%	13.1%	20.8%	33.9%	11.3%	20.8%
実数	女性	99人	11人	30人	33人	12人	13人
構成比	女性	100.0%	11.1%	30.3%	33.3%	12.1%	13.1%
実数	未回答	12人	2人	3人	3人	1人	3人
構成比	未回答	100.0%	16.7%	25.0%	25.0%	8.3%	25.0%



【アンケート結果概要】

Q98では、「そう思う」「どちらかと言うとそう思う」との回答が約60%であり、ある程度の時間外勤務の削減に向けた取り組みが進んでいる現状が伺えます。

Q101では、「そう思う」「どちらかと言うとそう思う」との回答が約37%に留まっています。

長時間勤務の是正（時間外勤務の削減）を進めながら、ワーク・ライフ・バランスを推進するための総合的な働き方改革の推進が必要です。

取組

長時間勤務は、育児等に携わる職員が仕事と家庭の両立と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り、是正が必要であるため、環境整備、職員の意識・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。

引き続き、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を進めます。

①【継続】「ノー残業デー」の実施徹底

毎週水曜日と毎月 22 日は、一斉定時退庁日に設定し、家族で過ごす時間やスキルアップなどにあてる時間にすることを推奨します。

管理職は自らも進んで定時退庁し、他の職員が退庁しやすいような雰囲気構築や声掛けに努めます。

②【継続】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）の徹底、パソコンの電源を一定時刻になると強制的に切るなど、深夜勤務の制限を継続して行き、業務遂行にメリハリをつけ、定時に退庁できるような環境整備を行います。

また、子育てに関する職員の時間外勤務を免除・制限する制度について周知を図ります。

③【継続】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把握・管理し、時間外勤務の多い職員がいる場合には、事務量に偏りが無いか検討し事務分掌を見直す等、協業体制の構築、業務改善等を図ります。

④【継続】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。

⑤【★新規】時差出勤制度の有効活用

令和 7 年 4 月から本格実施となる時差出勤制度の活用を進め、活用状況把握等を行いながら、制度の改善等により有効活用をできる制度となるよう取り組みを進めます。

⑥【★新規】窓口開庁時間の見直しの検討

現在の窓口開庁時間（8 時 30 分～17 時 15 分）の見直しにより、効果的・効率的な市民サービスの提供と職員の働き方改革が図れるよう、窓口開庁時間見直しの検討を行います。

これまでの主な取り組み内容

○勤怠管理システムにより、職員自身や管理職が勤務時間等の把握管理が行いやすい環境整備を行った。また、時間外勤務時間が多い部署の管理職への聞き取りを行った。

○オンライン研修ツールを導入し、時間的な制約を軽減し柔軟に研修受講ができる環境を整備した。

○兵庫県自治研修所での「働き方改革のための事業見直し研修」への派遣を行った。

○職場内研修項目として「働き方改革研修」を設定した。

○パソコンの強制終了（22 時）設定を行った。

○ノー残業デー（毎週水曜日、毎月 22 日）を実施した。

○働きやすい服装での勤務の実施に向け、制度の試験運用を行った。

## 2 共働き・共育ての推進

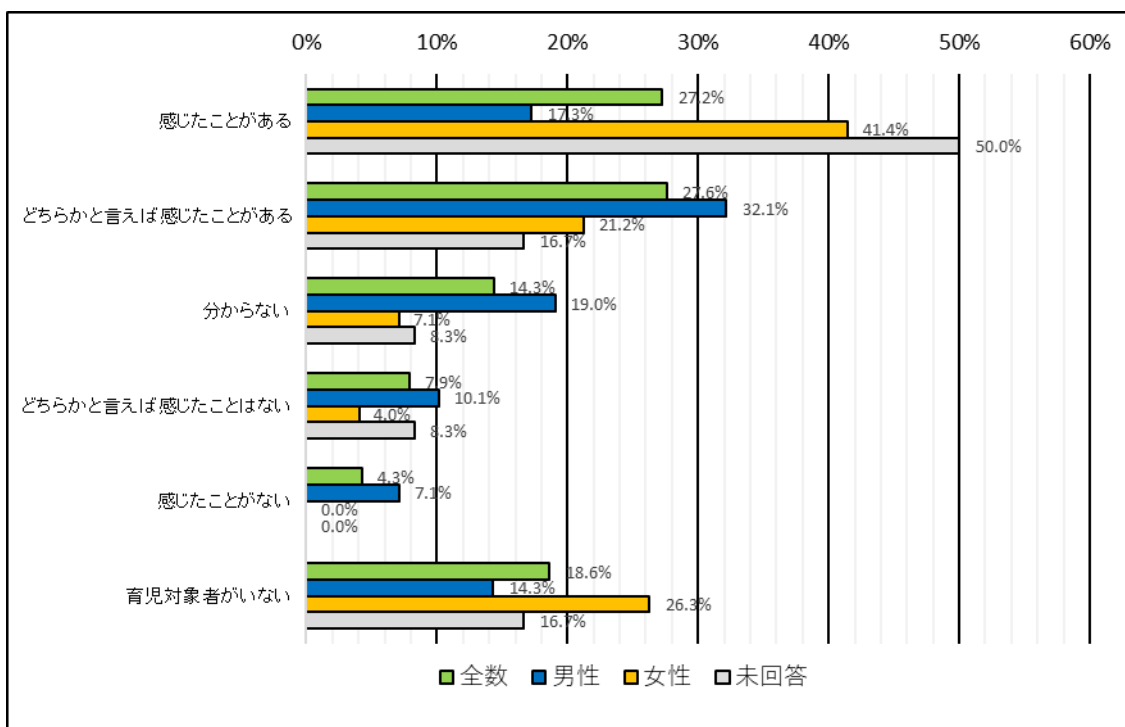
### 課題

- 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、環境整備が十分でない

### (参考) アンケート結果

Q59 あなたは育児と仕事との両立が困難であると感じたことはありますか。

		全体	感じたことがある	どちらかと言えば感じたことがある	分からない	どちらかと言えば感じたことはない	感じたことがない	育児対象者がいない
実数	全数	279人	76人	77人	40人	22人	12人	52人
構成比	全数	100.0%	27.2%	27.6%	14.3%	7.9%	4.3%	18.6%
実数	男性	168人	29人	54人	32人	17人	12人	24人
構成比	男性	100.0%	17.3%	32.1%	19.0%	10.1%	7.1%	14.3%
実数	女性	99人	41人	21人	7人	4人	0人	26人
構成比	女性	100.0%	41.4%	21.2%	7.1%	4.0%	0.0%	26.3%
実数	未回答	12人	6人	2人	1人	1人	0人	2人
構成比	未回答	100.0%	50.0%	16.7%	8.3%	8.3%	0.0%	16.7%



### 【アンケート結果概要】

Q59では、「感じたことがある」との回答が男性で約17%、女性で約41%であり、男女による意識の差が表れています。

男性職員、女性職員ともに働きやすく子育て等がしやすい環境の整備や意識改革を推進することが必要です。

## **取 組**

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【継続】職員の年次休暇の取得促進**

管理職員・監督職員は月ごとの取得計画を課・係で共有し、協力しながら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【継続】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**

配偶者が出産する場合の特別休暇、育児参加のための特別休暇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【継続】男性職員の育児休業取得率の向上**

事務分担の見直しや課内の応援協業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【継続】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の醸成に努めます。

### **⑤【継続】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【継続】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。

⑦【★新規】仕事と育児の両立及び介護離職防止のための個別の意向聴取

職員が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、職員の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する事項について、管理職等による職員の意向聴取を行う仕組みの構築を図ります。

また、介護に直面した旨の申出をした職員に対して、介護休業制度等に関する事項の周知と介護休業の取得等の意向の確認を行う仕組みの構築を図ります。

⑧【★新規】柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する職員に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、管理職等による柔軟な働き方を実現するための措置（時差出勤、短時間勤務制度等）に関する周知と制度利用の意向の確認を行う仕組みの構築を図ります。

⑨【★新規】介護に直面する早い段階での情報提供

職員が介護に直面する前の早い段階（40歳等）で、介護休業制度等の理解と関心を深めるため、管理職等による介護休業制度等に関する事項の情報提供を行う仕組みの構築を図ります。

これまでの主な取り組み内容

- 年次休暇の積極的な取得と取得目標を示し、啓発を行った。
- 夏季休暇の取得可能期間を延長（3か月⇒5か月）し、柔軟な取得を可能とした。
- 時差出勤制度の導入に向け、制度の試験運用を行った。
- テレワーク（在宅勤務）制度を実施した。

3 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

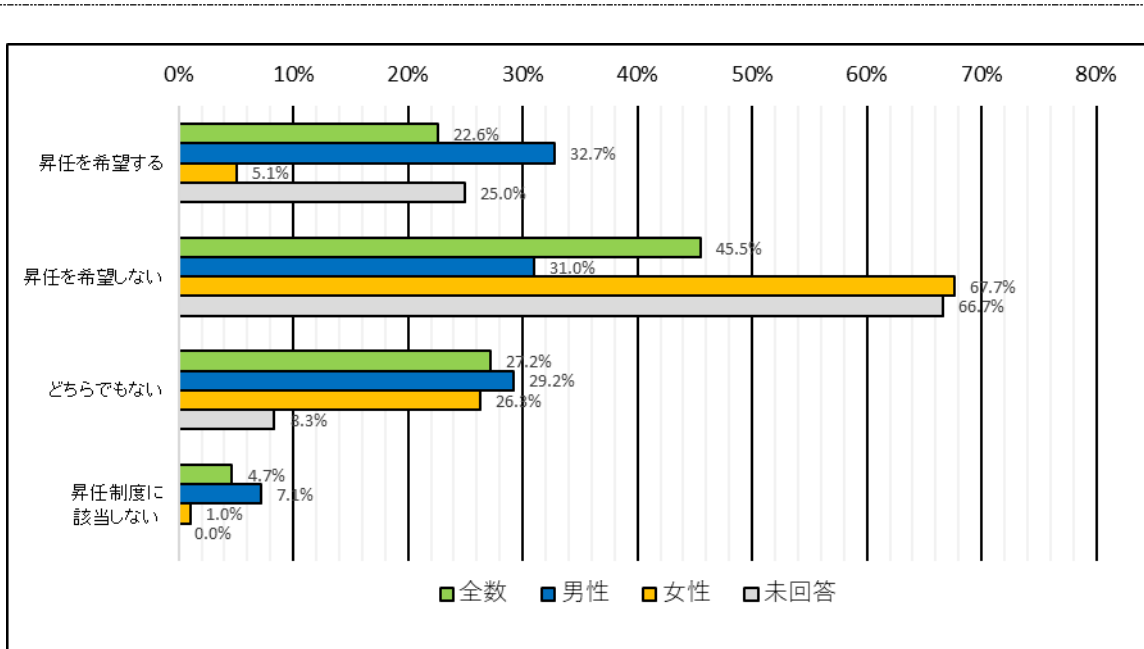
- 女性職員の約7割が「自分の能力に自信がない」、「仕事と家庭の両立が困難になる」などの理由により昇任を望んでいない
- 管理職・監督職としてのやりがい、魅力が低いと感じられている
- 管理・監督職であるべき年代の女性職員にロールモデルが少ない
- キャリア形成に対する支援等が十分ではない

（参考）アンケート結果

Q10 あなたの昇任についての考えを選んでください。

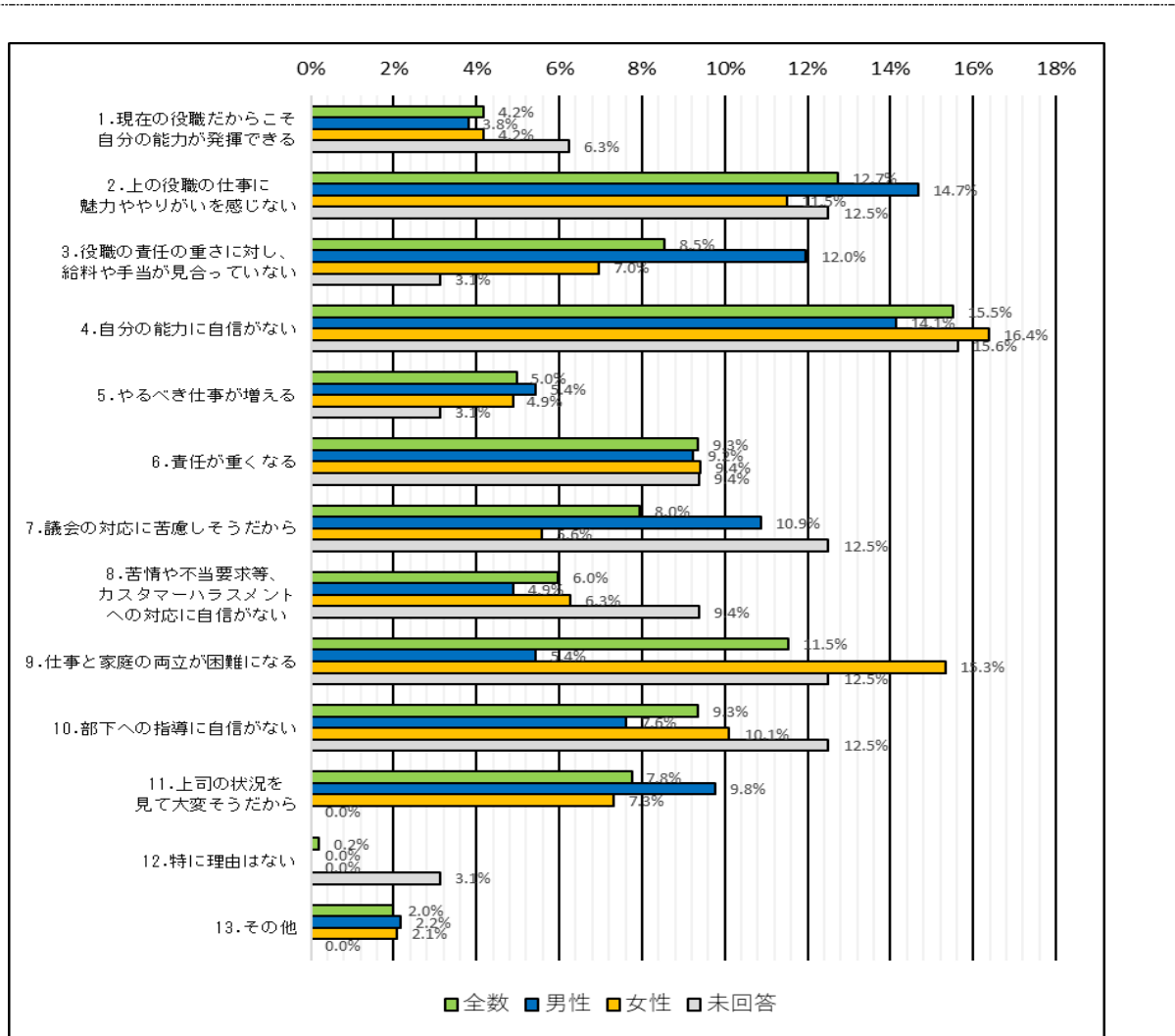
		全体	昇任を希望する	昇任を希望しない	どちらでもない	昇任制度に該当しない
実数	全数	279人	63人	127人	76人	13人
構成比	全数	100.0%	22.6%	45.5%	27.2%	4.7%
実数	男性	168人	55人	52人	49人	12人
構成比	男性	100.0%	32.7%	31.0%	29.2%	7.1%
実数	女性	99人	5人	67人	26人	1人
構成比	女性	100.0%	5.1%	67.7%	26.3%	1.0%
実数	未回答	12人	3人	8人	1人	0人
構成比	未回答	100.0%	25.0%	66.7%	8.3%	0.0%





Q13 Q10で「昇任を希望しない」と回答した方にお伺いします。  
昇任を希望しない理由を教えてください。

		全体	1.現在の役職だからこそ自分の能力が発揮できる	2.上の役職の仕事に魅力ややりがいを感じない	3.役職の責任の重さに対し、給料や手当が見合っていない	4.自分の能力に自信がない	5.やるべき仕事が増える
実数	全数	503人	21人	64人	43人	78人	25人
構成比	全数	100.0%	4.2%	12.7%	8.5%	15.5%	5.0%
実数	男性	184人	7人	27人	22人	26人	10人
構成比	男性	100.0%	3.8%	14.7%	12.0%	14.1%	5.4%
実数	女性	287人	12人	33人	20人	47人	14人
構成比	女性	100.0%	4.2%	11.5%	7.0%	16.4%	4.9%
実数	未回答	32人	2人	4人	1人	5人	1人
構成比	未回答	100.0%	6.3%	12.5%	3.1%	15.6%	3.1%
6.責任が重くなる	7.議会の対応に苦慮し そうだから	8.苦情や不当要求等、 カスタマーハラスメントへの対応に自信がない	9.仕事と家庭の両立が困難になる	10.部下への指導に自信がない	11.上司の状況を見て大変そうだから	12.特に理由はない	13.その他
47人	40人	30人	58人	47人	39人	1人	10人
9.3%	8.0%	6.0%	11.5%	9.3%	7.8%	0.2%	2.0%
17人	20人	9人	10人	14人	18人	0人	4人
9.2%	10.9%	4.9%	5.4%	7.6%	9.8%	0.0%	2.2%
27人	16人	18人	44人	29人	21人	0人	6人
9.4%	5.6%	6.3%	15.3%	10.1%	7.3%	0.0%	2.1%
3人	4人	3人	4人	4人	0人	1人	0人
9.4%	12.5%	9.4%	12.5%	12.5%	0.0%	3.1%	0.0%



【アンケート結果概要】

Q10、Q13 から、女性職員の約7割が「自分の能力に自信がない」、「仕事と家庭の両立が困難になる」などの理由により昇任を望んでいないとする状況があります。

キャリア形成支援等の女性職員への支援の推進を図りながら、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を進めるための環境整備や意識改革を推進することが必要です。

**取組**

女性職員の計画的な育成やキャリア形成支援を図るために、女性職員がやりがいを感じられる幅広い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、女性管理職・係長職の登用は重要な視点であるため、女性職員の能力を開発し、その能力を十分に発揮できるよう人事配置を行い、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【継続】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【継続】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多様な働き方に関するセミナーやキャリアデザイン研修などに積極的に派遣します。

## ③【継続】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【★新規】女性職員が抱える悩みや心配の相談ができる体制づくりの検討

将来のキャリアに悩む女性職員が、同様の境遇を経験してきた先輩職員に気軽に相談できる、相談窓口の設置や先輩職員の紹介といった体制の整備を検討します。

### これまでの主な取り組み内容

- キャリアデザイン研修、女性ステップアップ研修を実施した。
- 兵庫県自治研修所での「キャリア形成研修」への派遣を行った。
- 異動希望申告を実施した。

## 4 ハラスメントのない職場の推進【新規】

### 課題

- ハラスメントに関する職員からの相談が寄せられている現状がある
- 各種ハラスメントの防止は継続した取組が必要である

### 取組

各種ハラスメントは職員の働きやすい職場環境の構築に向けた取り組みへの障壁となることから、研修の実施や啓発を行い、意識付けや振り返りの機会を提供することにより、各種ハラスメントの防止につなげます。

また、ハラスメントに関する相談がしやすい環境整備を行い、風通しの良い職場環境づくりに努めます。

## ①【★新規】各種ハラスメントの防止に向けた研修・啓発

職場内研修等により各種ハラスメント研修の実施、啓発を図ります。

## ②【★新規】ハラスメントに関する外部相談窓口の開設の継続

ハラスメント通報・相談窓口として開設している外部相談窓口を継続して開設し、定期的な周知を行い、相談がしやすい環境の整備に努めます。

## ③【★新規】カスタマーハラスメント対策

丹波市カスタマーハラスメント対策マニュアルに基づき、カスタマーハラスメントの予防に努め、直面する各事案には組織一丸となって対応する体制の構築に努めます。

### これまでの主な取り組み内容

- 外部相談窓口（ハラスメント通報・相談、メンタル・健康相談等）を設置し、相談・通報等を行いやすい環境を整備した。
- パワーハラスメント研修（オンライン）を実施した。

## IV 計画推進に向けた目標（目標指標）

目標指標、数値目標を定めるにあたり、現状を踏まえながら前計画期間で目標に到達していない数値目標等を基準として設定し、数値目標の達成に向けて取り組みを進めます。

### 1 休暇・休業に関する目標指標

①平均年次休暇取得日数

令和7年：12日 令和8年：12日 令和9年：12日

②配偶者出産休暇の取得率

令和7年度：95% 令和8年度：95% 令和9年度：95%

③配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得日数

令和7年度：5日 令和8年度：5日 令和9年度：5日

④男性職員の育児休業取得率

令和7年度：20% 令和8年度：25% 令和9年度：30%

### 2 時間外勤務に関する目標指標

①月100時間を超える時間外勤務職員数

令和7年度：0人 令和8年度：0人 令和9年度：0人

②月80時間から99時間の時間外勤務職員数

令和7年度：10人以下 令和8年度：5人以下 令和9年度：0人

### 3 女性管理職・女性係長職に関する目標指標

①女性管理職の割合

令和7年度：12.0% 令和8年度：－ 令和9年度：15%

②女性係長職の割合

令和7年度：17.0% 令和8年度：－ 令和9年度：20%

※令和9年度に数値目標への到達を目指すため令和8年度は「－」表記としています。

## V おわりに

この計画の所期の目的を達成するためには、計画に基づく取組の達成状況を継続的に把握し、その結果を踏まえた改善を図るといったPDCAサイクルを確立することが重要です。そのため毎年度の進捗状況の把握、点検を行い、適時、取組の見直しを行っていきます。

この計画を実施していくことにより、全ての職員が心身ともに健康で豊かな家庭生活と職場生活を過ごすことができることを期待します。

令和7年（2025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