

—自分も家族も、大切に育てる職場へ—

第3次特定事業主行動計画（前期計画）



令和8年（2026年）4月

宝塚市

目次

I	総論	1
1	計画の目的	
2	計画期間	
3	計画の位置づけ	
4	計画の推進	
II	計画の策定にあたって	3
1	前計画策定以降の取組の振り返り	
	(1) 行動計画推進に資する制度の整備	3
	(2) 取組成果の分析（情報公表項目から）	4
2	アンケート実施結果と課題の把握	6
III	具体的な計画内容・計画期間の目標	14
1	子育てにやさしい職場をめざして	
	(1) 子育てに関する情報の周知・意識啓発	14
	(2) 子育てに関する各種休暇等の取得促進	14
	(3) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成	17
	(4) 妊娠中及び出産後の女性職員への配慮	17
2	誰もが働きやすい職場をめざして	
	(1) 時間外勤務の縮減	18
	(2) 健康管理	19
	(3) 休暇取得の促進	20
	(4) ハラスメントの防止	20
	(5) 柔軟な働き方の推進	21
3	地域における子育てへの貢献	
	(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	22
4	女性活躍推進、男女共同参画社会をめざして	
	(1) 女性職員の活躍推進の取組	23
	(2) 女性職員のキャリアアップ支援	24
IV	計画の実効性を担保するための進捗管理	25
	【参考資料】	別紙
	○ (別紙1) 職員意識アンケート結果	
	○ (別紙2) 支援制度の概要	

I 総論

1. 計画の目的

急速な少子化の進行は、持続的な社会経済の発展に深刻かつ多大な影響を及ぼすことから、未来を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境の実現に向けて、職場、家庭、地域などが取り組んでいかなければなりません。

本市は「次世代育成支援対策推進法¹」（以下、次世代法）及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律²」（以下、女性活躍推進法）に基づき、一事業主としての立場において、その責務³を果たすために、平成17年度（2005年度）以降「宝塚市特定事業主行動計画」を定め、取組を進めてきました。

前計画期間の終了により、新たに作成する「宝塚市第3次特定事業主行動計画」では、社会環境の変化や職員の意識・実態などの現状と課題を明らかにし、これまでの取組の一層の充実を図るとともに、全職員が希望に応じた働き方を実現し、地域社会から期待される役割を果たしつつ、働きがいを感じながら活躍できる、また互いが大切な仲間として助け合う、風通しの良い職場づくりを引き続き推進します。

2. 計画期間

本計画は、令和8年（2026年）4月1日から令和13年（2031年）3月31日までの5年間で前期の計画期間とし、前計画期間の結果を分析、検証し見直しを行うものです。

3. 計画の位置づけ

本計画は、次世代法並びに女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として位置づけられます。

¹ 次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備する目的で、平成17年4月1日から施行。時限立法である法律で、2度の法改正により、有効期限は令和17年3月31日まで延長となっている。

² 豊かで活力ある社会の実現に向けて、働くことを希望する女性の活躍の一層の推進を図る目的で、平成28年4月1日から施行。時限立法である法律で、2度の法改正により、有効期限は令和18年3月31日まで延長となっている。

³ 次世代法及び女性活躍推進法に基づき、計画の策定と取組の推進が義務付けられている。平等の原則及び成績主義の原則といった公務員法制等に留意しつつ、公的部門の取組として、一般事業主を率先垂範する立場にある。

4. 計画の推進

計画の着実な実行のため、次の方策を講じます。

(1) 「行動計画策定・推進連絡会の活用」

各任命権者における人事担当課長を構成員とした行動計画策定・推進連絡会を活用し、効果的に推進します。

(2) 「職員への周知徹底」

行動計画の内容をわかりやすく解説したパンフレット等を作成、配付するとともに、職場全体の意識啓発のため、職員研修を実施します。

(3) 「実施状況の公表」

状況把握項目及び情報公表項目を公表し、取組の見直しに反映させます。また、行動計画の取組状況をグループウェアやホームページで公表します。

令和8年（2026年）4月

宝塚市長

宝塚市議会議長

宝塚市選挙管理委員会

宝塚市代表監査委員

宝塚市公平委員会

宝塚市農業委員会

宝塚市固定資産評価審査委員会

宝塚市教育委員会

宝塚市消防長

宝塚市上下水道事業管理者

宝塚市病院事業管理者

II 計画の策定にあたって

今回、新たな計画の策定にあたり、令和3年度（2021年度）から令和7年度（2025年度）までの前計画策定以降の取組について、振り返りと成果分析を行います。また併せて職員アンケートを実施し、行動計画の認知度、職場風土等に関する意識の調査を行うことにより、課題を把握します。

1. 前計画策定以降の取組の振り返り

(1) 行動計画推進に資する制度の整備

前計画期間中には、主に下記の制度を導入しました。

- ・ 子の看護休暇の対象範囲拡大（令和3年7月～）
- ・ 結婚休暇の取得期間拡大（令和4年3月～）
- ・ 出生サポート休暇の導入（令和4年3月～）
- ・ 妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置及び勤務環境の整備に関する措置の整備（令和4年4月～）
- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和（令和4年10月～）
- ・ 育児参加休暇の取得期間拡大（令和4年10月～）
- ・ 時差出勤勤務制度の利用目的の緩和（令和5年6月～）
- ・ 在宅勤務制度の利用要件及び利用目的の緩和（令和5年9月～）
- ・ 高齢者部分休業制度の導入（令和6年4月～）
- ・ ノー残業デーの完全実施日（定時だヨ！全員退庁）の導入（令和6年8月～）
- ・ 育児を行う職員の時間外勤務の制限の対象職員を拡大（令和7年4月～）
- ・ 子の看護等休暇の取得事由拡大（令和7年4月～）
- ・ 育児部分休暇の取得要件の緩和（令和7年4月～）
- ・ 配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員に対する意向確認等及び勤務環境の整備に関する措置の整備（令和7年4月～）
- ・ 部分休業制度の取得パターン多様化（令和7年10月～）
- ・ 介護時間の取得要件の緩和（令和7年10月～）

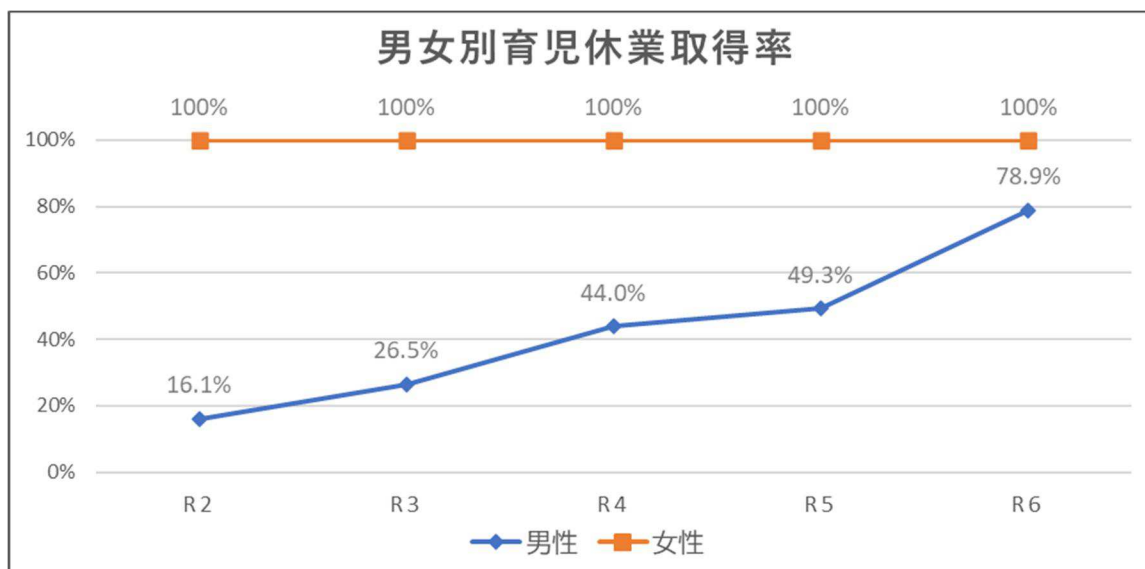
(2) 取組成果の分析（情報公表項目から）⁴

ア. 男女別育児休業取得率（各年度末時点の新規取得者割合）

前計画策定時、男性の育児休業取得率について、目標値を30%に引き上げていますが、取得率は年々上昇しており、目標値は達成できている状況です。

なお、令和5年（2023年）12月に閣議決定された「こども未来戦略」において、国・地方の公務員（一般職）に係る男性の育児休業取得の政府目標が令和7年度（2025年度）で1週間以上の取得率85%、令和12年度（2030年度）で2週間以上の取得率85%に設定されたため、本市もこれに合わせる形で、2週間以上の育児休業取得率を算出することとし、目標値についても上方修正します。（詳細は15ページ注釈参照）

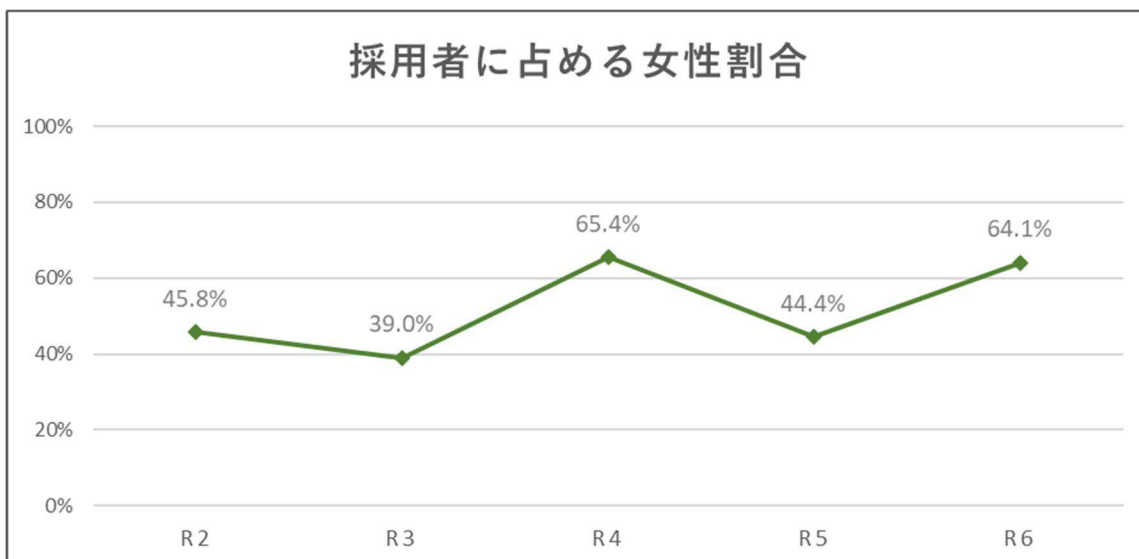
	R2	R3	R4	R5	R6
男性	16.1%	26.5%	44.0%	49.3%	78.9%
女性	100%	100%	100%	100%	100%



⁴ 女性活躍推進法では、特定事業主行動計画の取組の実施状況の公表（法第19条第6項）及び女性の職業選択に資する情報の公表（法第21条）が義務付けられており、本市でもホームページ上で毎年公表を行っている。なお、令和5年4月1日からは、同法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令に基づき、職員の給与の男女の差異（内閣府令第7条第1項第1号イ）の公表が義務付けられており、これについても令和4年度分より実績値を公表している。

イ. 採用者に占める女性割合（各年度末時点）

R2	R3	R4	R5	R6
45.8%	39.0%	65.4%	44.4%	64.1%



ウ. 女性職員の採用割合（採用者に占める女性割合（職種別）） （各年度末時点）

	R2	R3	R4	R5	R6
事務職	47.4%	41.7%	62.5%	51.6%	67.6%
技術職	40.0%	20.0%	100.0%	0.0%	40.0%
保健師	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
保育士	83.3%	100.0%	83.3%	100.0%	100.0%
会計年度(月額)	80.0%	88.9%	100.0%	61.1%	92.9%

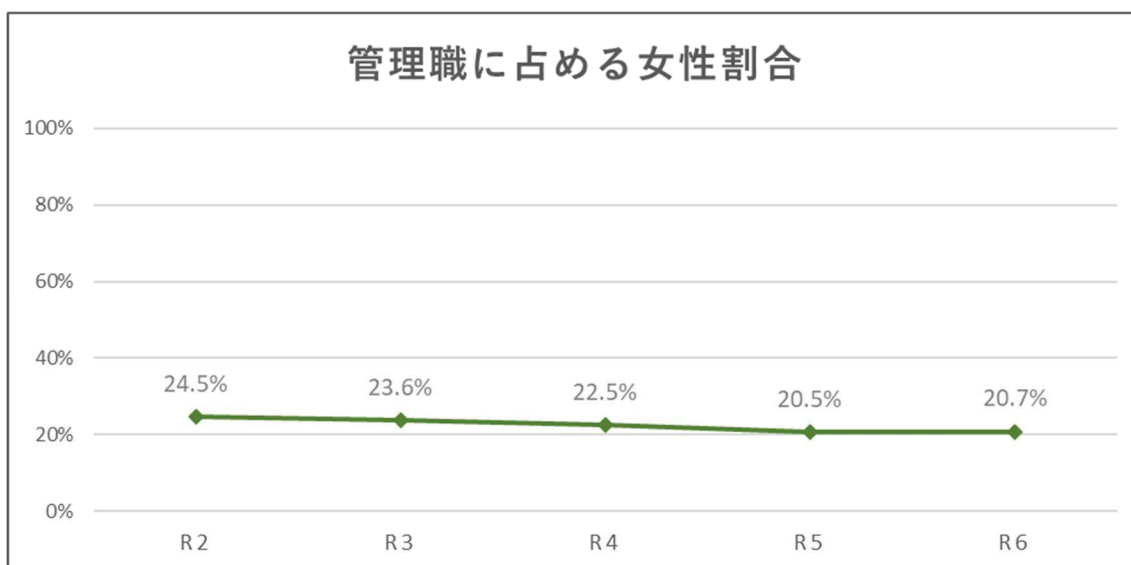
エ. 男女別平均勤続年数

	R2	R3	R4	R5	R6
男性	14年11か月	15年3か月	15年1か月	14年6か月	15年6か月
女性	14年5か月	14年5か月	14年6か月	13年3か月	14年3か月

平均勤続年数を経年で見ると、男女とも大きな変動はありません。また、女性の平均勤続年数は、男性と比較するとやや短くなっていますが、大きな差異は見られません。

オ. 管理職に占める女性割合（各翌年度4月1日時点）

R2	R3	R4	R5	R6
24.5%	23.6%	22.5%	20.5%	20.7%



女性管理職の割合は低下傾向です。これには以下のような理由が考えられます。

- ・過去の職員採用抑制の影響により、課長級になることが多い40代において、女性職員が少ないこと。
- ・晩婚化、出産年齢の高齢化により、子どもの成長に伴い育児負担が軽くなる時期が、30代後半から40代となり、昇格に影響している。

2. アンケート実施結果と課題の把握

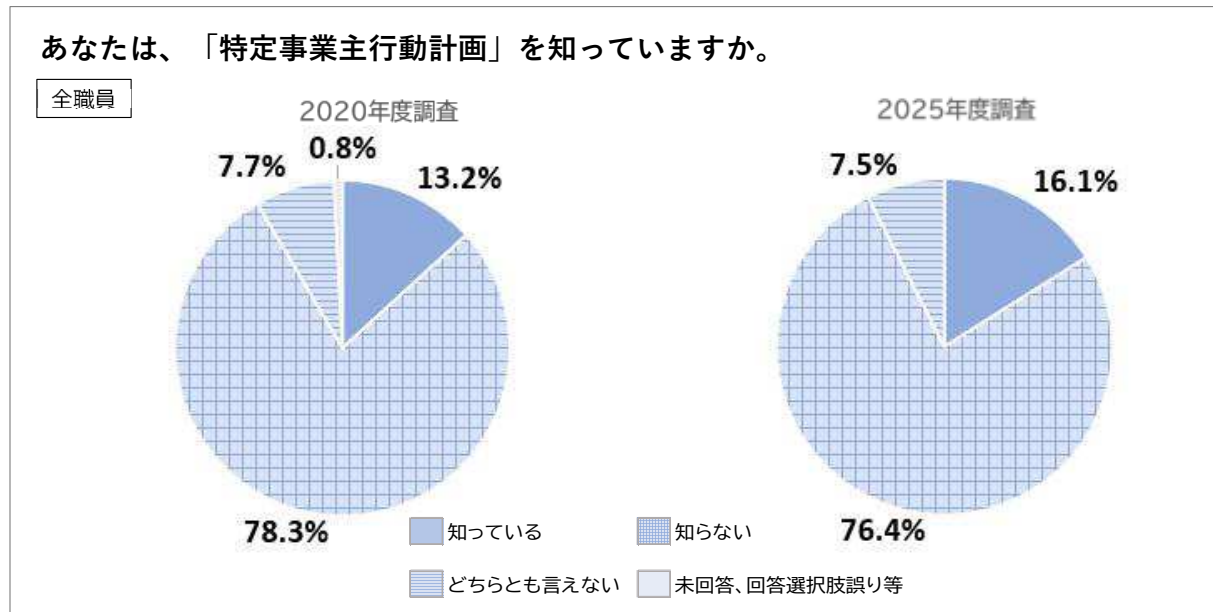
新たな計画の策定にあたり、全職員を対象に行動計画の認知度、職場風土等に関する職員アンケートを実施し、主に次のような課題を把握しました。

（アンケート回答者数 1,119 名、回答率 27.6%。アンケート結果は別紙のとおり。）

課題1 取組及び制度の周知不足

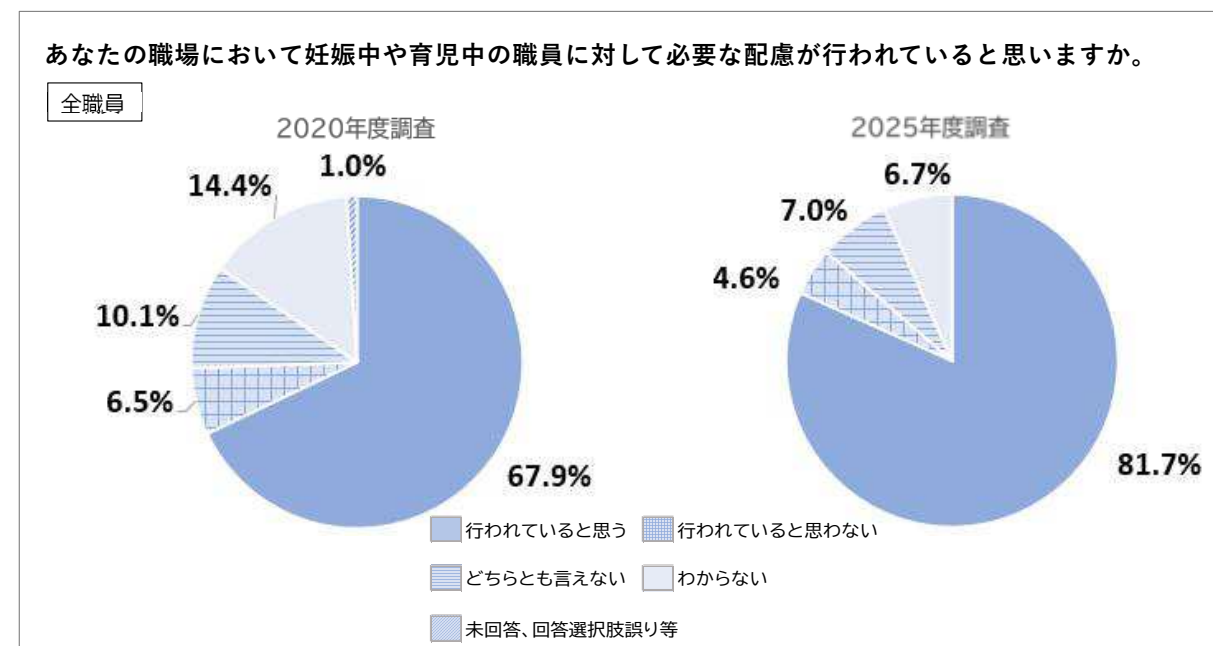
特定事業主行動計画の認知についての設問で、「知っている」、「ある程度知っている」を合わせて16.1%（前回13.2%）とわずかに上がりましたが、まだ低い状況です。今後も

引き続き新任職員研修やパンフレット配布等をとおして、取組及び制度周知に取り組みます。加えて、計画内容が分かる副題をつけるなどにより、計画の認知度向上に努めます。



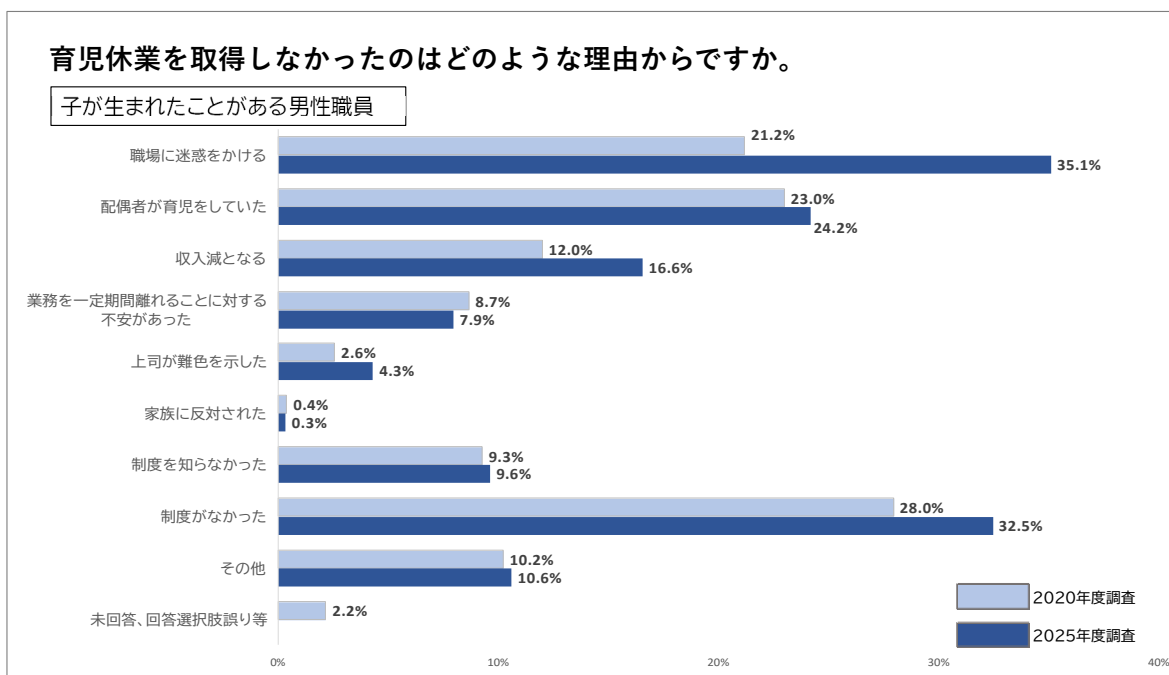
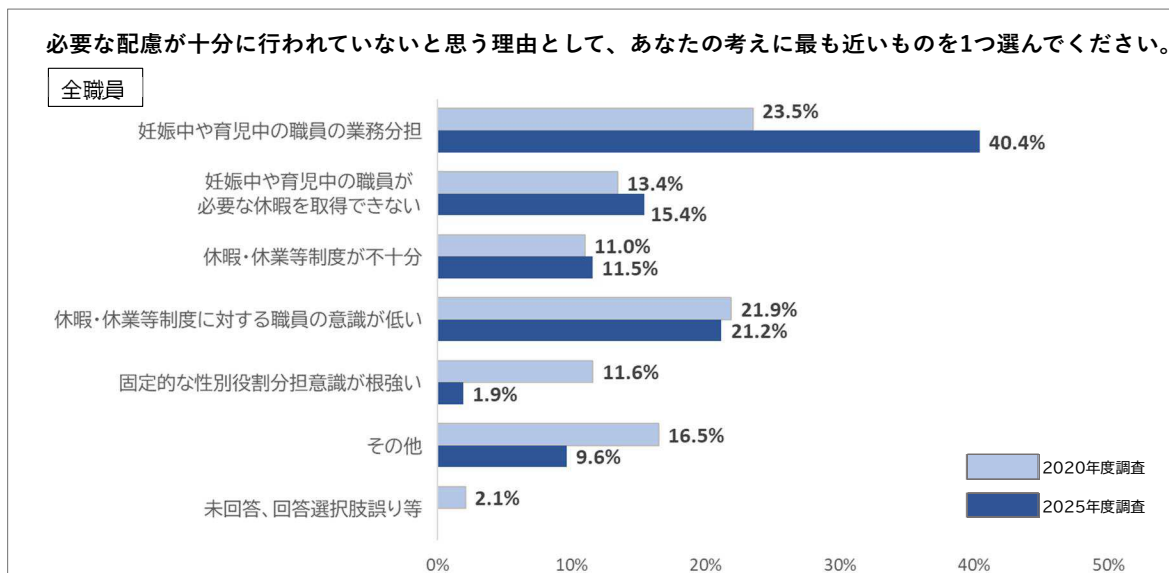
課題2 妊娠中や育児中の職員に対する適切な業務分担による休みを取りやすい環境づくり

職場における妊娠中や育児中の職員に対して必要な配慮については「行われていると思う」、「ある程度行われていると思う」を合わせて、81.7%（前回67.9%）と大きく改善しています。特に男性職員における伸びが大きく、男性の育児休業取得率の上昇にも繋がっているものと考えられます。



これに対して、必要な配慮が「あまり行われていないと思う」、「行われていないと思う」

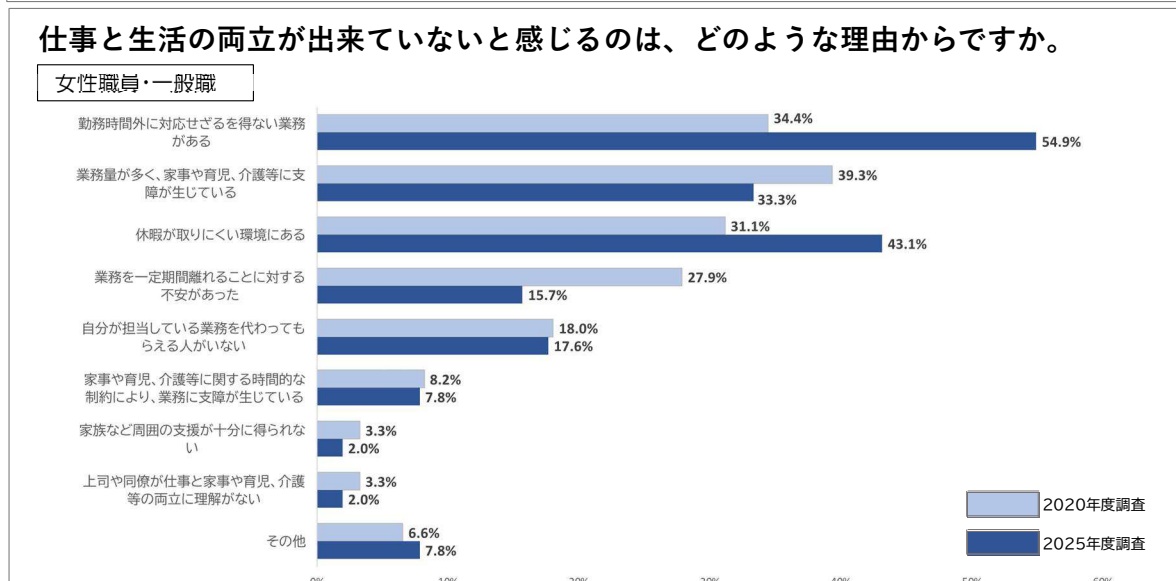
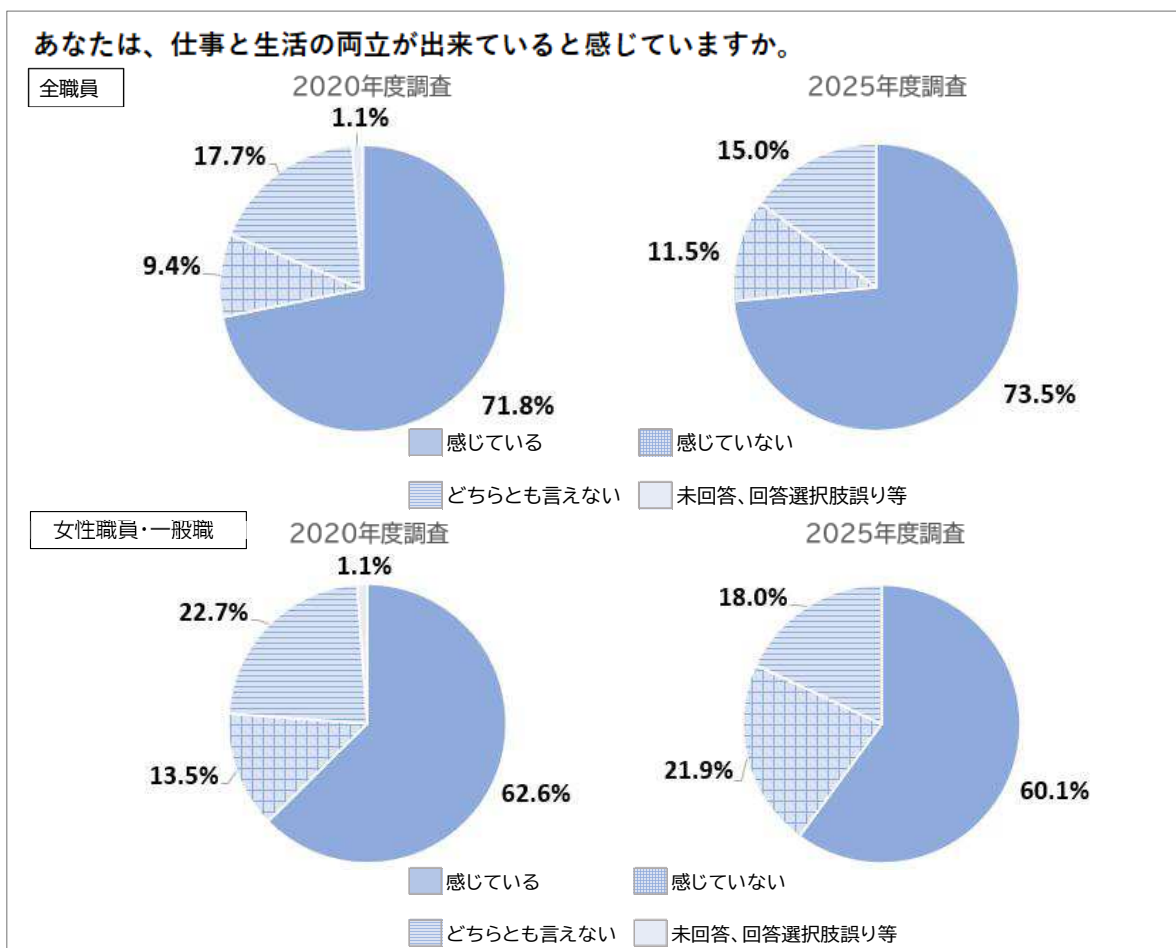
い」の回答理由については、「妊娠中や育児中の職員の業務分担」を理由とする回答が40.4%、また、子どもが生まれたことがある男性職員が育児休業を取得しなかった理由としては「職場に迷惑をかける」が35.1%となっており、適切な業務分担、代替職員の配置等により休みを取りやすい環境、雰囲気づくりが課題と考えられます。



課題3 時間外勤務の縮減、働き方改革の推進

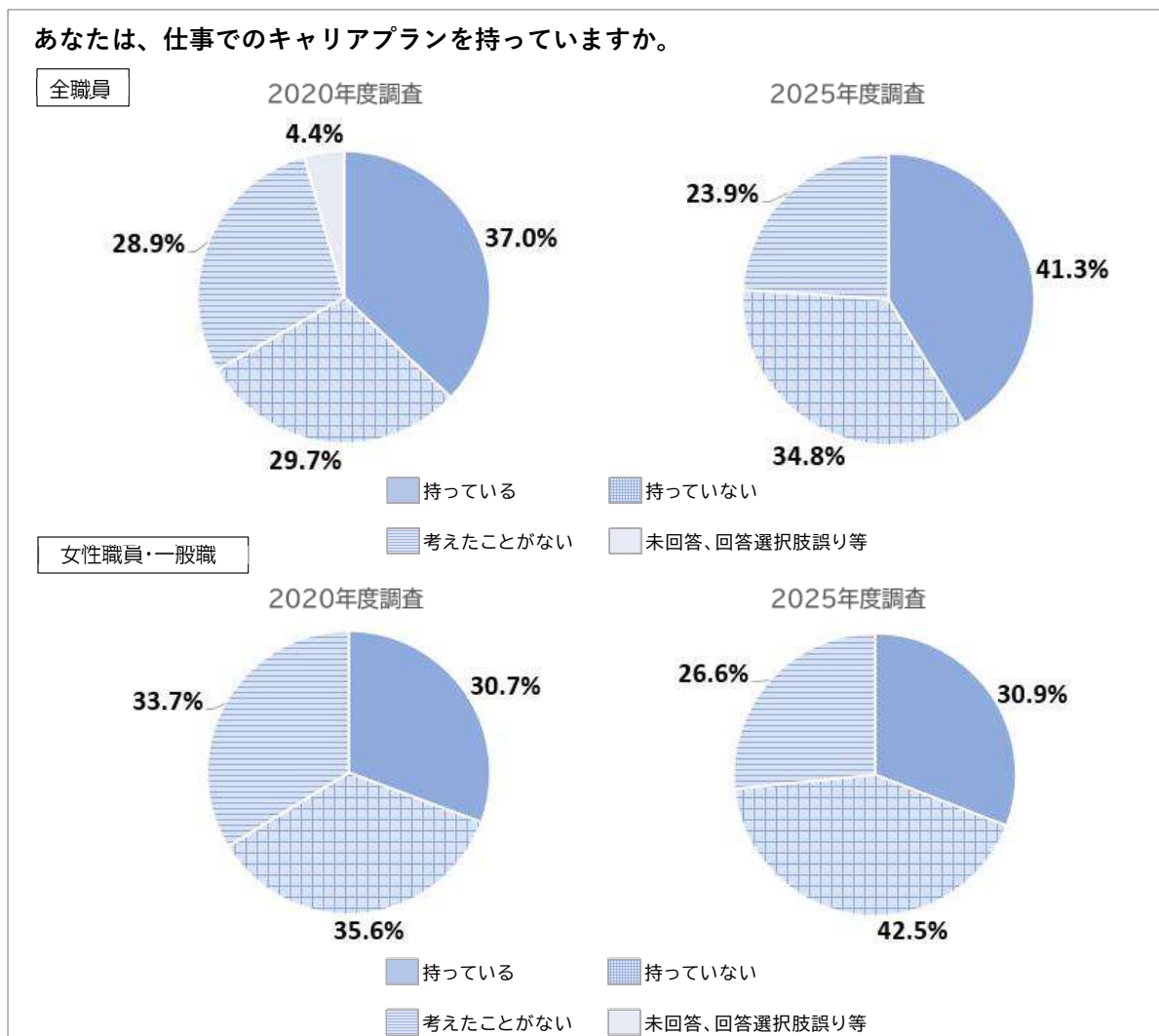
時間外勤務の状況は、「昨年度と比較して変わらない」が55.9%、年休の取得状況は昨年度と比較して「昨年度とほぼ同程度取得できている」が68.0%となっています。また、仕事と生活の両立が取れていると感じているかについては、「感じている」が73.5%（前回71.8%）となっていますが、一般職、また特に女性職員においてはこの割合がやや低

下しており、その主な理由は「勤務時間外に対応せざるを得ない業務がある」、54.9%（前回34.4%）、「休暇が取りにくい環境にある」43.1%（前回31.1%）、「業務量が多く、家事や育児、介護等に支障が生じている」33.3%（前回39.3%）となっています。時間外勤務の縮減や年休の取得推進には、「事務の簡素化、合理化」「業務遂行体制の工夫、事業の見直し」が有効と考えられており、引き続き時間外勤務の縮減に努めるとともに、業務の標準化の推進等、働き方改革の推進が必要と考えられます。

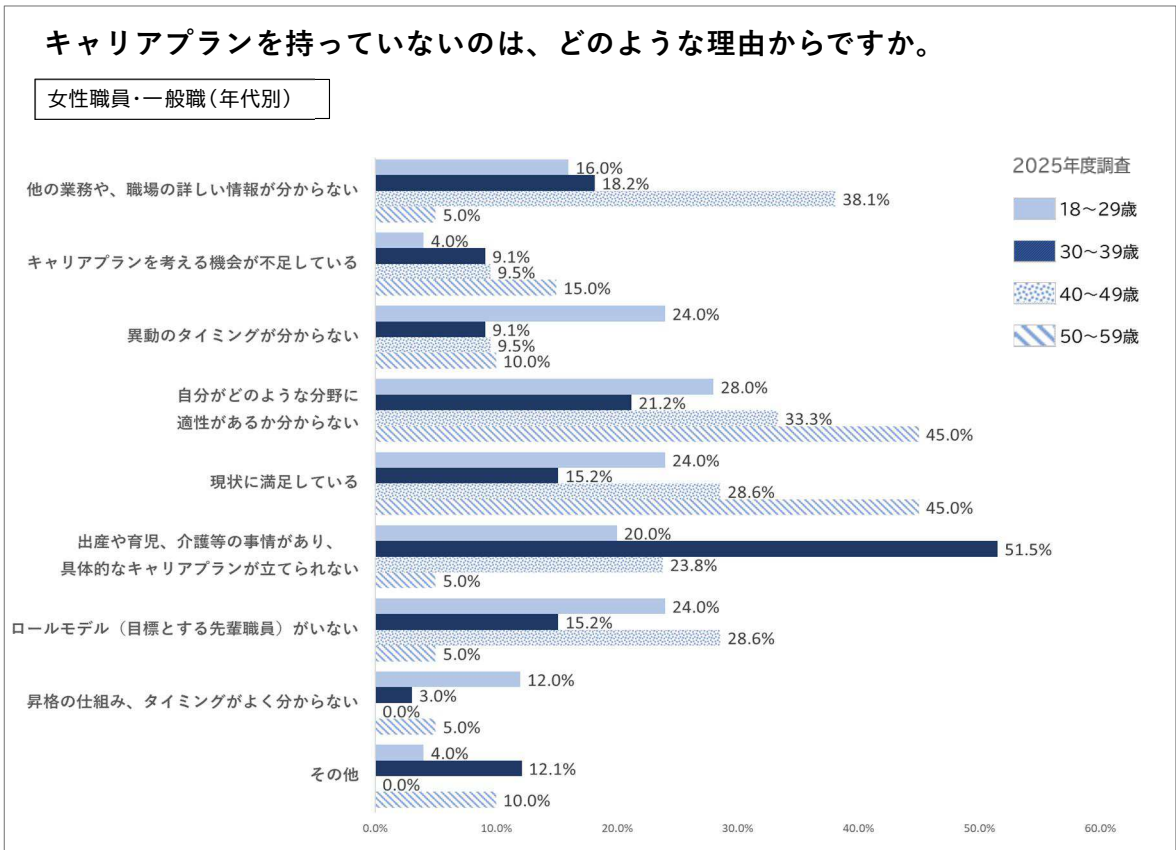


課題4 自身のキャリアプランを持つ機会の不足

キャリアプランを持っているかについては、令和4年度（2022年度）からのキャリア研修の開始等によるものか、前回調査時より、「持っている」の回答割合が増加し、41.3%（前回37.0%）、「持っていない」「考えたことがない」が58.7%（前回58.6%）となっています。女性職員、また特に一般職に着目すると、「持っている」が30.9%（前回30.7%）、「持っていない」「考えたことがない」が69.1%（前回69.3%）と、「持っていない」「考えたことがない」の回答割合が、特に多くなっています。



一般職の女性職員がキャリアプランを持っていない理由については、主には「自分がどの分野に適性があるかわからない」30.3%、「出産や育児、介護等の事情があり、具体的なキャリアプランが立てられない」28.3%となっていますが、さらに30代の職員に着目すると「出産や育児、介護等の事情があり、具体的なキャリアプランが立てられない」の割合が51.5%と、他の年代に比べ多くなっており、ライフイベントの集中する時期の影響が窺われます。



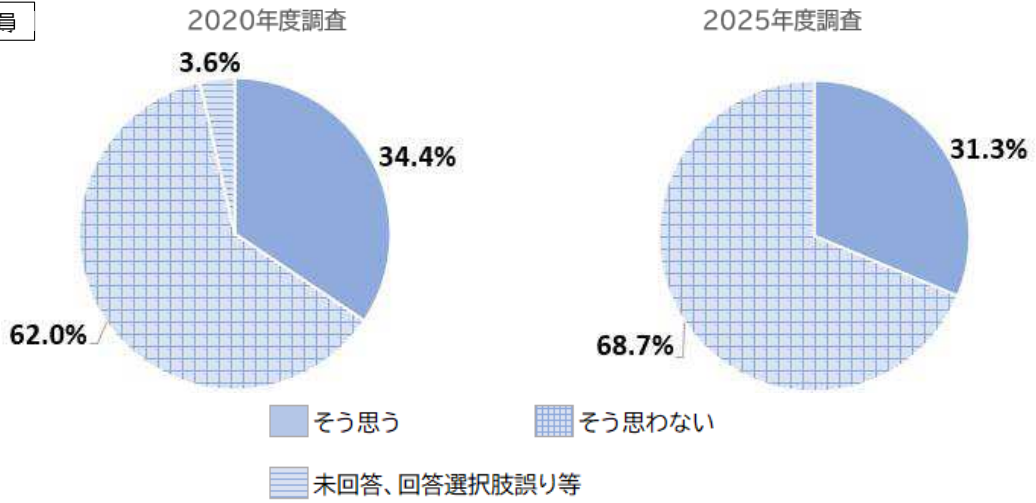
また、「今後、より責任のある職につきたいか」については、全体では「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」が68.7%（前回62.0%）とやや増加し、特に女性職員において、その割合が高くなり、85.1%となっています。

さらに、「責任のある職につきたいと思わない理由」については、男性職員においては「責任のある職に魅力を感じない」39.4%、「自分の能力に自信がない」32.5%、「給与面が仕事内容と釣り合わない」28.2%が主な理由となっていますが、女性職員においては「責任のある職に魅力を感じない」及び「自分の能力に自信がない」36.5%、「家事、育児、子育てとの両立が困難」24.5%と、その理由の1つに男女による差が見られます。

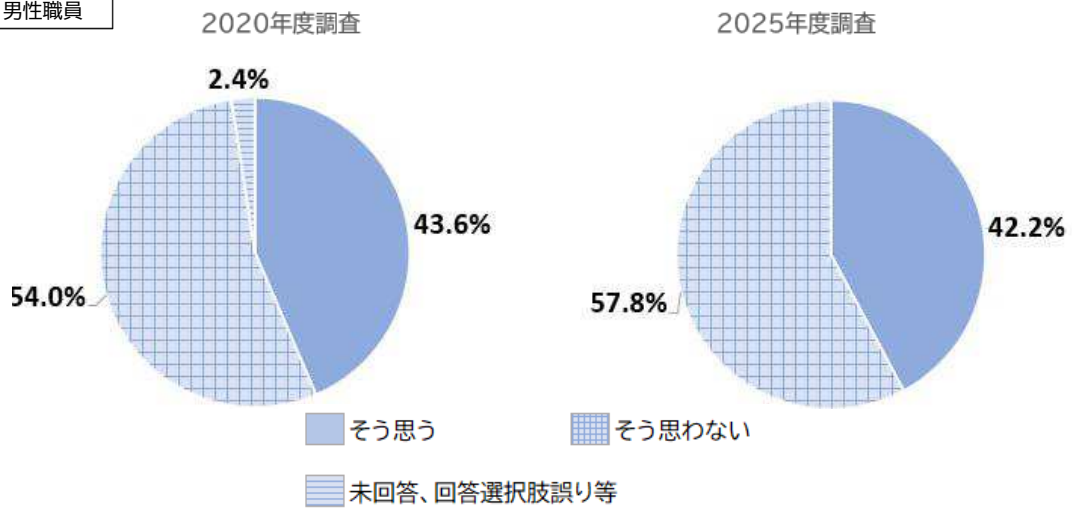
今後のさらなる男女共同参画社会において、家事、子育て等を行いながらも、自分のキャリアを考えることができる環境づくりが課題と考えられます。

あなたは今後、より責任のある職につきたいと思いますか。

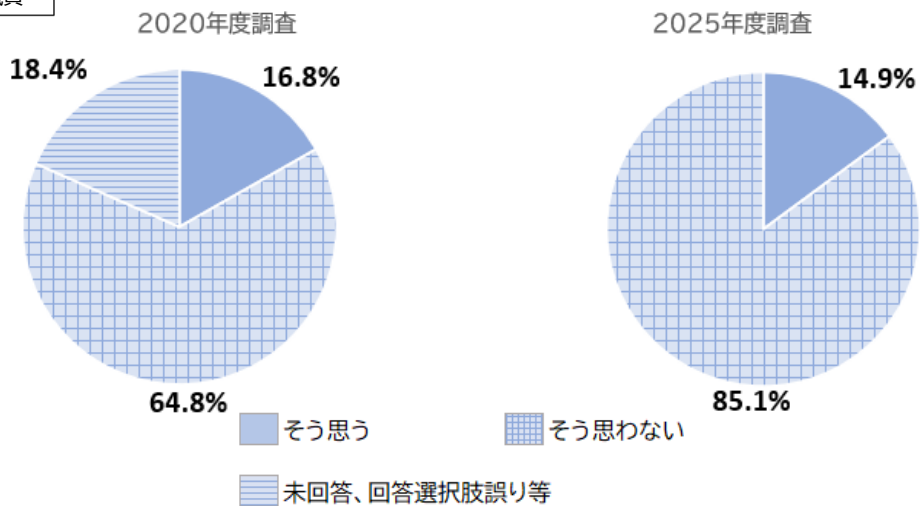
全職員



男性職員

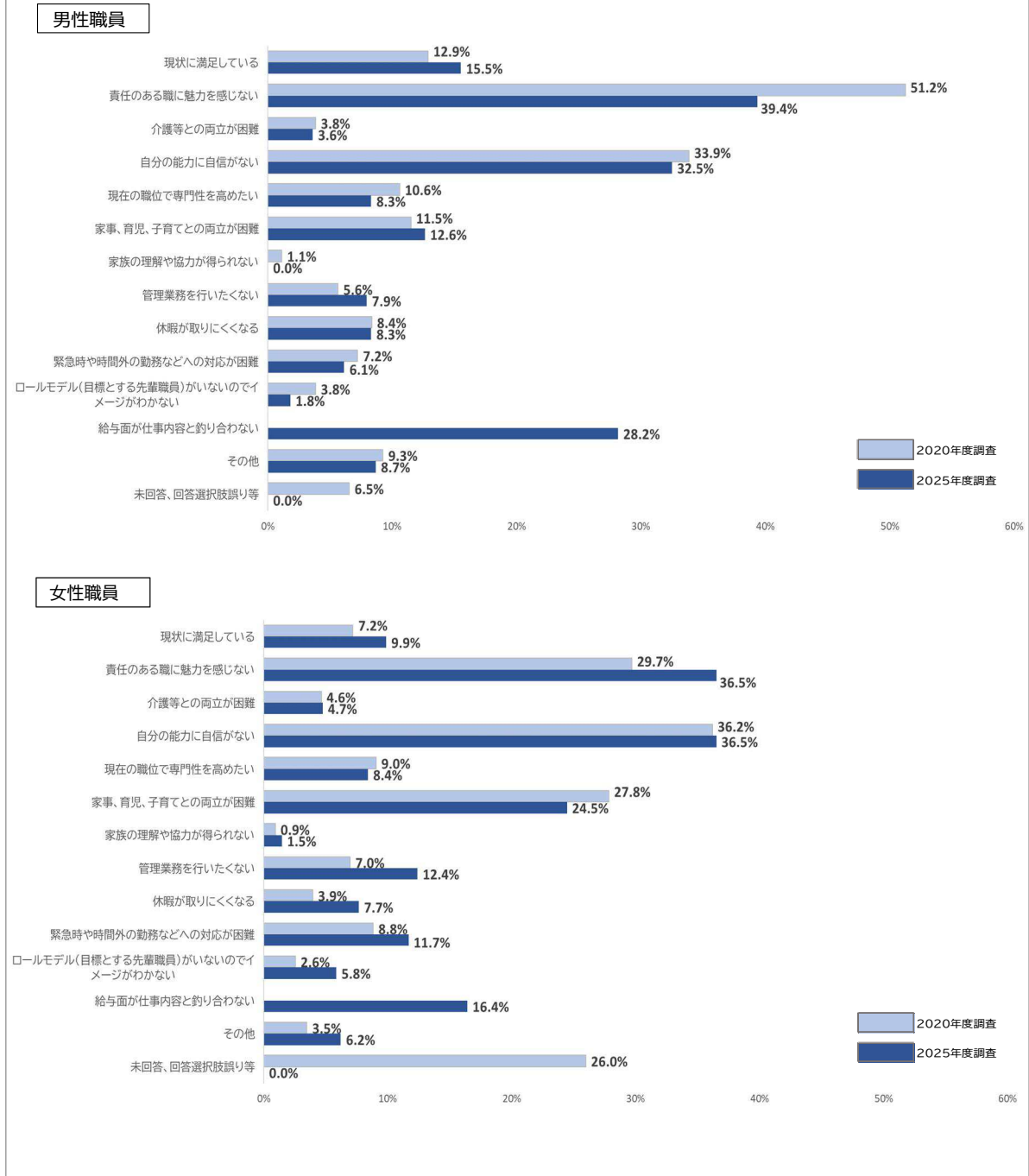


女性職員



責任のある職につきたいと思わないのは、どのような理由からですか。

※「給与面が仕事内容と釣り合わない」の回答選択肢は 2025 年度調査にて新設



以上4つを主な課題として捉え、次のとおり、計画を策定します。

Ⅲ 具体的な計画内容・計画期間の目標



1. 子育てにやさしい職場をめざして

(関連する法律・計画等：次世代法、女性活躍推進法)

育児は喜びや楽しみがある反面、大変なこともあり、父母が共に、積極的に育児に関わること、また家族のサポートだけではなく、職場のサポートも必要です。

加えて、さらに広い視点で社会全体を見ると、固定的な性別役割分担意識を背景に、育児等家庭責任の多くを女性が担ってきた経緯を踏まえ、女性が仕事と家庭の両立を図りながら活躍するためには、これからはより一層、男性が家族の一員としての役割を果たすことが求められます。本市においても職員の意識改革を行っていく必要があります。

以上のことから、将来を担う子どもたちが健やかに育つよう、子育て期の職員に対して職場全体で理解し、協力するとともに、男性職員も積極的に休暇を取得・活用し、育児に関わ
りましょう。

(1) 子育てに関する情報の周知・意識啓発

【人事担当課】

各種の休暇制度、出産費用の給付などの経済的支援措置などについて、その説明や利用方法について記載したパンフレットをグループウェアのライブラリに掲載します。また、職員研修において、妊娠中や出産後の職員に対して就労上配慮すべき点や、ワーク・ライフ・バランスの実現、男性の育児参加などをテーマとする研修や講演会を開催し、全職員が子育てしやすい職場の環境づくりに取り組めるよう、意識啓発に努めます。

(2) 子育てに関する各種休暇等の取得促進

ア. 育児休業を利用しやすい環境づくり

【子どもが生まれる予定の職員】

育児休業は子育て目的の休暇の中でも特に長期間取得可能な休暇制度であり、じっくり育児に関わることができる制度です。自身又は配偶者の出産予定日が分かった際には、妊娠初期から周囲の職員の理解や協力を得られるよう、また自身の受けもつ仕事をスムーズに引き継げるよう、早めに所属長に報告し、積極的に制度を活用しましょう。

【所属長】

令和4年度（2022年度）から、育児・介護休業法の改正に伴い、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、育児休業制度等の周知及び休業の取得意向の確認が義務化されています。職員から妊娠・出産等についての報告があった場合は、所属長は育児に関連する諸制度の案内、また育児休業の取得予定について確認を行い、人事担当課へ報告しましょう。併せて、出産補助休暇や育児参加休暇、年次休暇などを取得できるように、職場内での協力体制を整え、人員代替の確保が必要となる場合には、人事担当課と調整を図りましょう。

【周りの職員】

子育ての大変さと、子育てには職場全体でのサポートも必要であることを理解し、事務分担の見直しなどに積極的に協力しましょう。

【人事担当課】

育児休業の取得に際し、課内の人員配置等の工夫だけでは育児休業を取得しようとする職員の業務を代替することが困難であるときは、適切な代替職員の確保に努め、育児休業の取得の促進を図ります。

以上の取組を通して、育児休業取得率の目標を以下のとおり設定します。

【目標設定】

	育児休業取得率 (令和6年度新規取得者)	目 標
女性	100%	100%
男性	78.9%	85%（2週間以上） ⁵

(参考) 男女別育児休業取得者数及び平均取得日数（令和6年度新規取得者）

	出産した女性職員、又は配偶者が出産した男性職員	育児休業取得人数	平均取得日数
女性	60人	60人	748.2日
男性	38人	30人	95.9日

⁵ 令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」では、少子化傾向に歯止めをかけるための具体的な施策として「共働き・子育て」が掲げられ、国・地方の公務員（一般職）に係る男性の育児休業取得の政府目標について、令和7年度に85%（1週間以上）、令和12年度に85%（2週間以上）に引き上げられた。本市もこれに合わせる形で、育休の2週間以上の取得率を算出することとし、目標値についても上方修正する。なお、令和8年度から令和11年度については令和5年度の実績から目標までの差を平均化して徐々に目標値を上げていく。（2週間以上の取得率の目標値（予定）：令和8年度60%、令和9年度66%、令和10年度72%、令和11年度78%、令和12年度85%）

(参考) 男性職員の配偶者出産休暇取得者数及び平均取得日数 (令和6年度新規取得者)

	取得者数	平均取得日数
出産補助休暇	21人	1.7日
育児参加休暇	15人	2.2日

イ. 職場復帰しやすい環境づくり

【所属長】

復帰する職員に対して、どのような情報を必要としているのかを把握し、定期的な情報提供に努めましょう。職員の職場復帰時は、育児に関する休暇や部分休業等の制度を利用しやすいように、必要に応じて事務分担を変更するなど、環境の整備に努めましょう。

【周りの職員】

復帰後、休暇等から職場復帰した直後の職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急な病気などにも対応しなければならない場合があります。子育てと仕事を両立することへの不安を和らげ、円滑に職場復帰することができるよう、事務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートしましょう。

【人事担当課】

育児休業中の職員は、長期間職場から離れることになるため、孤独や不安を感じがちです。こうした不安を緩和させるため、Eラーニング研修の提供等により、育児休業中の自己啓発を支援します。

ウ. その他子育て目的の休暇等が取得しやすい環境づくり

(部分休業、子の看護休暇等)

【子育て中の職員】

制度の利用を希望する職員は、早めに所属長に報告・相談しましょう。なお、制度の利用は、周囲の協力があって成り立っています。職場内で業務進捗の情報共有や仕事の可視化に努めるなど、自分がない間の業務に支障が出ないようにしましょう。

【所属長】

相談を受けた所属長は、課内の事務分担の見直しや課内応援体制の検討など、職場全体で職務のフォロー体制の確立に努めましょう。

【周りの職員】

子育て中の職員は、子どもの急な病気や保育園への送迎等の対応が生じるため、残業や休暇に対する配慮も必要となります。職員の業務状況に気を配り、声掛けや、休暇取得時の業務支援をしましょう。

(3) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

(出生サポート休暇の取得促進)

【所属長】

男女問わず不妊治療を行っている所属職員から相談を受けた場合は、プライバシー保護の観点から情報の取扱いに十分留意するとともに、職員が治療に必要な期間の休暇が取得できるよう配慮しましょう。

【周りの職員】

不妊治療は、検査や治療のために頻繁な通院や手術が必要となる場合があり、多くの時間を要するとともに、身体面や精神面、金銭面など、男女ともに大きな負担が生じます。治療のための休暇は計画的に取得することが難しいことを理解し、治療を必要とする職員が、気兼ねなく治療に専念できる職場づくりを推進しましょう。

(4) 妊娠中及び出産後の女性職員への配慮

【女性職員本人】

母性保護や各種制度の活用のため、また業務の調整のためにも、できるだけ早く所属長に報告しましょう。なお、妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、妊娠中の職員の通勤緩和、業務軽減、保育に関わる時間の休暇などの制度で保護されています。各制度を理解し、適正に利用しましょう。

【所属長】

報告を受けた所属長は、健康状態や子育てに関する本人の意向等を把握し、職場の応援体制や事務分担の見直しを検討するなど、必要な措置を講じましょう。また、人員代替の確保が必要となる場合には、人事担当課と調整を図りましょう。

【周りの職員】

妊娠中の職員の健康や安全に職場全体で配慮するとともに、妊娠中の職員の担当している業務が過度の負担とならないよう、連携して業務を行いましょう。

2. 誰もが働きやすい職場をめざして

(関連する法律・計画等：次世代法、女性活躍推進法)

全ての職員が仕事もプライベートも充実した生活を送ることができる職場環境づくりを目指すため、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を解消し、男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、管理職員等に対しても意識啓発の取組を進めます。

(1) 時間外勤務の縮減

ア. 勤務状況の把握

【人事担当課】

各部署における時間外勤務状況を把握し、各部署へのヒアリングと対応、また時間外勤務削減への意識啓発を行います。

【所属長】

職員の業務の繁閑の把握に努め、業務分担の偏りをできる限りなくすよう配慮するとともに、職員相互の協力体制をとり、勤務時間内に業務が終了できるようにしましょう。なお、子育て中の職員に対しては、育児・介護休業法により、「小学校就学の始期に達するまでの子を有する職員は、請求により深夜勤務が免除され、時間外勤務が制限される」ことや、「3歳未満の子を有する職員は、請求により時間外勤務が免除される」ことに留意してください。

イ. 事務の簡素合理化の推進

【所属長】

事務事業等の実施の際には、目的妥当性、有効性、効率性等について十分検討の上実施し、PLAN（計画）-DO（実行）-CHECK（評価）-ACTION（改善）のサイクルに基づき、業務を継続的に見直しましょう。また各業務内容の把握に努め、B P R（Business Process Re-engineering）を意識した組織運営に取り組みましょう。

【全職員】

定例的・恒常的な業務については、業務マニュアルを作成・活用するなど、業務の効率化、標準化に努めましょう。また、会議・打合せについては、極力開催回数を抑え、冗長なものとならないよう、効率的に開催しましょう。

ウ. ノー残業デーの周知徹底

【人事担当課】

ノー残業デーの実施の徹底のため、各次長・室長をノー残業デー推進責任者とし、実施要領を定めるとともに、各部署におけるノー残業デーの時間外勤務実施状況を把握します。ノー残業デー当日は庁内放送等により、速やかな退庁を促します。また、毎月第3水曜日をノー残業デーの完全実施日として、職員の完全定時退庁に取り組みます。

【所属長】

所属長は、ノー残業デーの実施を徹底するとともに、日頃から業務の進行管理を行い、他の勤務日にその影響を及ぼさないように、業務の調整を行いましょ

【全職員】

「健全な家庭生活を営むための時間を確保し、職員の健康を保持することによって公務能率の増進を図る」というノー残業デーの趣旨を十分理解し、計画的に業務を行いましょ

(参考) 令和6年度月別平均時間外勤務

年月	時間外勤務時間	職員数	平均時間	45H超(職員数)
令和6年4月	23,085	2,269	10.2	69
令和6年5月	19,599	2,267	8.6	33
令和6年6月	19,881	2,269	8.8	27
令和6年7月	19,428	2,271	8.6	24
令和6年8月	15,063	2,269	6.6	13
令和6年9月	17,582	2,280	7.7	19
令和6年10月	20,813	2,278	9.1	36
令和6年11月	17,851	2,273	7.9	26
令和6年12月	18,374	2,273	8.1	17
令和7年1月	18,420	2,275	8.1	19
令和7年2月	17,304	2,275	7.6	19
令和7年3月	21,184	2,274	9.3	34
年度合計	228,584	27,273	8.4	336

※全職員数は管理職、非常勤特別職、会計年度任用職員を除く ※企業会計を含む

(2) 健康管理

【人事担当課】

職員が能力を最大限に発揮し、健康で働き続けることのできる職場環境づくりが重要であると位置づけ、ストレスチェックの適切な実施と活用をはじめとする専門

的な支援体制を構築し、健康管理体制のより一層の充実を目指します。

【所属長】

職員の心身の健康状態に常に配慮し（ラインケア）、不調の未然防止に努め、健康相談室と連携を図るなど、早期対応を心がけましょう。長時間労働の是正やハラスメント防止に加え、ストレスチェック結果を活用した職場環境の改善など、働き方改革を推進する視点を持って積極的に取り組みましょう。

【全職員】

疾病の早期発見と予防、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた計画的な休暇取得などを通じて「自分の健康は自分で守る」という意識を持ちセルフケアを徹底しましょう。健康に不安を感じた場合や、職場環境で困っていることがある場合は、早めに健康相談室や所属長へ相談しましょう。

(3) 休暇取得の促進

ア. 年次有給休暇の取得促進

労働基準法により、全ての企業において、年10日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられています。本市においても、対象の職員は年5日の取得を義務付けており、年10日以上 of 取得を目標としています。

【全職員】

年間の業務スケジュール等を踏まえ、自らの生活サイクルに応じて計画的に休暇を取得するよう努めましょう。

【所属長】

職場会議などを通じて、年次休暇の計画的な取得について啓発するとともに、自らも計画的に年次有給休暇を取得するなど、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めましょう。また、職員が子どもと関わる時間を十分に取れるよう、子育て中の職員に対しては、家族の記念日や授業参観日等に年次休暇を取得するよう促しましょう。

(4) ハラスメントの防止

ア. あらゆるハラスメント行為の防止に努め、相談体制を確立

【人事担当課】

ハラスメント防止研修をすべての職員を対象に実施し、職員がハラスメント予防やその対処に関する正しい知識を持てるようにします。また、ハラスメント等に関

する相談窓口を設け、様々な相談に応じる体制を整えます。

なお、職員アンケートによると、ハラスメント相談窓口の存在については、職員の78.2%が「知っている」と回答しており、またハラスメントを受けた時、見聞きしたときは、窓口「相談しようと思う」が78.3%となっています。一方、窓口の存在を知っているが相談方法を知らない、またプライバシーが守られるかの不安等から、相談をためらわれるといった回答も見られました。このことから、相談窓口の存在と相談フロー、相談内容の共有範囲などを具体的に周知し、一層の防止に努めます。

【所属長】

日頃からハラスメントのない職場づくりを意識し、職場全体でコミュニケーションを取り合い、気持ちのよい職場づくりを心がけましょう。

【全職員】

お互いの人格を尊重し、理解し、支えあう風通しのよい職場づくりを心がけましょう。

(参考) ハラスメント防止研修の実施結果 (参加者数)

(人)

R2	R3	R4	R5	R6
125	145	134	181	145

(5) 柔軟な働き方の推進

ア. 柔軟な働き方実現のための各種制度の活用

【人事担当課】

子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現し、誰もが意欲や能力を発揮し、働くことができるよう、時差出勤制度や在宅勤務制度の利用を促進し、職員一人ひとりのニーズに応じた働き方を支援します。また、フレックスタイム制や勤務間インターバルの導入、各種休暇制度の拡充を検討し、より柔軟で効率的な勤務環境の整備を目指します。

【所属長】

職場内での柔軟な働き方を積極的に支援し、職員が自分のライフスタイルや家庭環境に合わせた勤務ができるよう配慮します。時差出勤や在宅勤務を適切に活用し、業務の効率化と職員の負担軽減を図ります。また、職場内での協力体制を強化

し、職員が柔軟な勤務時間や場所で業務を遂行できるよう、配慮ある対応を行います。

【全職員】

職員アンケートにおいて、柔軟な働き方に資する制度である「時差出勤」及び「在宅勤務」制度について、両制度導入（令和2年度（2020年度））以降に一度でも利用したことのある職員の割合を調査したところ、時差出勤は事務職では49.2%（全職員では39.9%）、在宅勤務は同じく事務職では40.2%（全職員では25.5%）という結果でした。今後も業務の標準化、自動化等により、人でなければできない仕事であるのかどうかや、窓口対応の交代制の検討など、業務の見直しを進め、柔軟な働き方の選択肢を積極的に活用できるようにし、自己のライフスタイルや家庭環境に合った勤務ができるよう努めましょう。なお、各制度を利用する際は、業務の遂行に支障をきたさないようお互い配慮し合い、周囲の理解と協力を得られるようにコミュニケーションを大切に、職場全体で柔軟な働き方を尊重し合う文化を醸成しましょう。

3. 地域における子育てへの貢献

（関連する法律・計画：次世代法、宝塚市たからっ子「育み」プラン）

地域において市職員・市役所が期待される役割を果たしましょう。

（1）子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア. 地域活動への貢献

【全職員】

社会全体で子育てを支援することができるよう、職員は、住んでいる地域における子どもの健やかな育成を支援する活動へ積極的に参加しましょう。

イ. 安全で安心な子育て環境づくりへの支援

【全職員】

職員は、公用車を運転する際には、公用車が「アトム110番連絡車」として運行されていることを念頭に置き、運転中には安全運転を心掛けるとともに、子どもが助けを求めてきた際には安全を確保しましょう。

市では、「アトム110番防犯パトロール車」による青色防犯パトロールの実施、助けを求めてきた子どもの一時保護・通報を行う「アトム110番連絡所」、自治会・PTA等が地域の防犯パトロールを行う「アトム防犯パトロール」、学校園等における防犯訓練等の実施、地域団体が新規に設置する防犯カメラの購入費の一部補助など、市内において子どもを迷惑行為、犯罪行為などの様々な危険から守る取組を引き続き行います。

ウ. 子育てバリアフリー

【全職員】

子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、ハード面でのバリアフリーだけではなく、応接対応等ソフト面でのバリアフリーに取り組みましょう。

市では、施設面においては、市内の公共施設における授乳室の設置、乳幼児を連れて人を優先する駐車スペースの設置を引き続き行うとともに、授乳やおむつ交換ができる「赤ちゃんの駅」について、公共施設・民間事業所への設置を引き続き推進します。また、市内で開催されるイベントへの「移動式赤ちゃんの駅」テントの貸出しや、路線バスへの超低床ノンステップバスの導入促進等、子育て世代が安心して安全に生活できるように子育てバリアフリー環境の整備に努めます。

【人事担当課】

子どもを連れて人も安心して来庁できるよう、接遇研修等を通じて、親切丁寧な対応を推進します。

4. 女性活躍推進、男女共同参画社会をめざして

(関連する法律・計画：女性活躍推進法、第3次宝塚市男女共同参画プラン)

昨今の多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案・決定において男性とともに女性の視点や感覚も生かした行政経営を進めていくことが求められます。女性活躍を一層推進し、誰もが個性と能力を発揮し、活躍できる職場をめざしましょう。



(1) 女性職員の活躍推進の取組

ア. 意識啓発

【人事担当課】

女性職員の活躍推進には、固定的な性別役割分担意識の解消、男女問わず出産・育児・介護などのライフイベントに向き合いながら、当たり前働き続けることができ

る柔軟な働き方の構築、また長時間勤務の是正などの働き方改革の推進が必要です。組織全体で女性活躍を推進する必要性について、新任職員研修や各種講演会で啓発に努めます。

【所属長】

管理職員は、自らがロールモデルとなるように、各種制度や休暇等を活用し、家庭生活へ積極的に関わるようにしましょう。

【全職員】

女性活躍の意義を理解したうえで、男女問わず個性、能力が発揮できる職場の雰囲気づくりに努めましょう。

以上の取組を通して、平均勤続年数の目標を以下のとおり設定します。

【目標設定】平均勤続勤務年数（平均）の男女の差異

	勤続年数・平均 (令和6年度末時点)	目 標
女性	14年3か月	男女同水準となるようにする
男性	15年6か月	

(2) 女性職員のキャリアアップ支援

ア. 女性の管理的地位への積極的な登用とキャリアアップ支援について

【人事担当課】

採用時は女性が5割に達しようとしているにもかかわらず、現在、係長級昇格選考において、対象となる年代は、結婚、子育て期にかかる職員が多くを占め、特に女性の受験者が男性に比べ圧倒的に少ないのが現状です。

女性職員の積極的な管理職登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、各種研修機関が行う女性職員研修への派遣を推進し、女性リーダーの育成とキャリアアップを支援します。また、キャリア研修の実施により、育児・介護等と仕事を両立させて活躍している先輩職員の経験やアイデアを職員に紹介するなど、職員が自身のワーク・ライフ・バランスを含めたキャリア形成のイメージを持てるよう、広く情報発信を行い、女性職員の昇任意欲の向上を目指します。

また、健康上の課題は男女問わず全ての人が抱える可能性があります。男性に比べて女性の方が、性ホルモンの変化による影響が生じやすいなどといった性差により、健康上の課題の現れ方に差があります。特に女性については健康上の課題による就労への影響が大きく、昇格や管理職になることを断念するなどのキャリア形成の妨げにもなっています。このため、女性の健康上の特性について、職場での周知・理解啓発に努めます。

以上の取組を通して、管理職に占める女性割合及び新規採用者女性割合について、目標を以下のとおり設定します。

【目標設定】管理職に占める女性割合／採用者に占める女性割合

	令和6年度実績	目 標
管理職に占める女性の割合 (令和7年4月1日時点)	20.7%	30.0%
採用者に占める女性の割合 (令和7年3月31日時点)	64.1%	50.0%

IV. 計画の実効性を担保するための進捗管理

行動計画において、定期的な周知徹底を図るとともに、目標を設定した項目を中心として、進捗管理の状況を公表し、適宜、行動計画の推進に当たって必要な見直しを図ります。

計画に掲げた取組には、周囲の職員の負担が増すものや、社会一般に深く根付いている意識に関わるものもあります。しかし、次代を担う子どもたちを育成するため、また、真に仕事と子育てを両立できる環境をつくるため、誰もが自分自身に関わることとして捉え、互いに支え合い、助け合いながら、一体となって取り組んでいきましょう。

【別紙1】2025年度 特定事業主行動計画に係る意識調査結果

アンケート名	特定事業主行動計画に係る職員意識アンケート		
実施期間	令和7年11月10日(月)から12月12日(金)まで		
対象	全職員		
アンケート対象者数	4,050	※内訳: 12/1時点 正規+再任用職員2,267名(内、休職26名) 会計年度任用職員(月額)非常勤嘱託職員287名(内、休職2名) (日額)アルバイト職員1,524名	
回答数	1,119		
回答率	27.6%	※正規職員回答率:37.5%、会計年度任用職員回答率:15.4%	

属性1	性別		
回答選択肢	男性	女性	その他の性別
回答数	528	590	1

属性2	年齢				
回答選択肢	19歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
回答数	109	251	268	342	148

属性3	所属部局					
回答選択肢	市長部局	上下水道局	消防本部	市立病院	教育委員会	選管、監査、議会
回答数	822	42	121	122	193	19

属性4	職種					
回答選択肢	事務職	技術職	技能員	消防職	医療技術職	会計年度任用職員
回答数	470	142	90	119	62	236

属性5	職位					
回答選択肢	部長級、次長・室長級	課長級、副課長級	係長級(役職定年含む)	一般職(再任用職員を除く)	再任用職員	会計年度任用職員
回答数	40	94	215	453	39	278

※会計年度任用職員数は属性5の回答数を使用する

アンケート名	特定事業主行動計画に係る職員意識アンケート				
質問1	あなたは特定事業主行動計画を知っていますか。				
回答選択肢	知っている	ある程度知っている	どちらともいえない	あまり知らない	まったく知らない
回答数	57	123	84	337	518

質問2	あなたの職場において妊娠中や育児中の職員に対して必要な配慮が行われていると思いますか。					
回答選択肢	行われていると思う	ある程度行われていると思う	どちらともいえない	あまり行われていないと思う	行われていないと思う	わからない(対家職員がいない場合も含む)
回答数	513	401	78	36	16	75

クロス集計項目	あなたの職場において妊娠中や育児中の職員に対して必要な配慮が行われていると思いますか。							
	回答	回答数	行われていると思う	ある程度行われていると思う	どちらともいえない	あまり行われていないと思う	行われていないと思う	わからない(対家職員がいない場合も含む)
性別	男性	528	254	189	37	12	7	29
	女性	590	258	212	41	24	9	46
	その他の性別	1	1	0	0	0	0	0

質問3	必要な配慮が十分に行われていないと思う理由として、あなたの考えに最も近いものを1つ選んでください。				
回答選択肢	妊娠中や育児中の職員が必要な休暇を取得できない	休暇・休業等制度に対する職員の意識が低い	固定的な性別役割分担意識が根深い	その他	
回答数	21	8	6	11	5

クロス集計項目	必要な配慮が十分に行われていないと思う理由として、あなたの考えに最も近いものを1つ選んでください。							
	回答	回答数	妊娠中や育児中の職員が必要な休暇を取得できない	妊娠中や育児中の職員が必要な休暇を取得できない	休暇・休業等制度に対する職員の意識が低い	固定的な性別役割分担意識が根深い	その他(下の欄へ具体的に記入ください)	
性別	男性	19	5	2	3	6	1	2
	女性	33	16	6	3	5	0	3
	その他の性別	0	0	0	0	0	0	0

※質問4～7は、男性職員のみ回答

(分岐用質問)	お子さんが生まれたことがありますか。	
回答選択肢	はい	いいえ
回答数	373	155

質問4	子どもが生まれたとき、出産補助休暇や育児参加休暇を取得したことがありますか。	
回答選択肢	取得したことがある	取得したことがない
回答数	250	123

質問5	出産補助休暇や育児参加休暇を取得しなかったのはどのような理由からですか。(2つまで選択可)						
回答選択肢	職場に迷惑をかける	業務が多忙であった	上司が難色を示した	職場が制度利用しにくい雰囲気だった	制度を知らなかった	制度がなかった	その他
回答数	34	30	1	22	17	41	19

質問6	子どもが生まれたとき、育児休業を取得したことがありますか。	
回答選択肢	取得したことがある	取得したことがない
回答数	71	302

質問7	育児休業を取得しなかったのはどのような理由からですか。(2つまで選択可)								
回答選択肢	職場に迷惑をかける	配偶者が育児をしていた	収入減となる	業務を一定期間離れることに対する不安があった	上司が難色を示した	家族に反対された	制度を知らなかった	制度がなかった	その他
回答数	106	73	50	24	13	1	29	98	32

アンケート名	特定事業主行動計画に係る職員意識アンケート										
質問14	あなたは在宅勤務制度(テレワーク等)を利用したことがありますか。										
回答選択肢	はい		いいえ								
回答数	285		834								
質問15	在宅勤務制度(テレワーク等)を利用していないのは、どういった理由からですか。(2つまで選択可能)										
回答選択肢	業務内容が在宅勤務に馴染まない(制度上利用できない場合を含む)	在宅勤務を行う必要が生じなかった	上司が難色を示した	職場が制度を利用しにくい雰囲気だった	電話や窓口対応など職場に迷惑をかける(かける気がする)	制度を知らなかった	テレワークを利用したいが自宅に端末等のテレワーク環境がない	家族や来客などで自宅では集中できない	テレワークの設定や、在宅勤務の続きが面倒	1日単位で実施しないといけないなど、制度の使い勝手が悪い	その他
回答数	610	178	7	27	54	23	38	13	33	10	57
質問16	あなたは時差出勤制度を利用したことがありますか。										
回答選択肢	はい		いいえ								
回答数	446		673								
質問17	時差出勤制度を利用していないのは、どういった理由からですか。(2つまで選択可能)										
回答選択肢	業務内容が時差出勤に馴染まない	時差出勤を行う必要が生じなかった	上司が難色を示した	職場が制度を利用しにくい雰囲気だった	電話や窓口対応など職場に迷惑をかける(かける気がする)	制度を知らなかった	プライベートとのバランスが取れなくなる	時差出勤の手続きが面倒	保育施設等の送迎時間と時差出勤の時間がかみ合わない	他の休暇制度が利用できないなど、制度の使い勝手が悪い	その他
回答数	324	287	3	21	37	68	14	29	10	15	35
質問18	あなたはハラスメント相談窓口を知っていますか。										
回答選択肢	窓口があることを知っており、相談方法を知っている	窓口があることは知っているが、相談方法知らない	窓口があることを知らない								
回答数	396	479	244								
質問19	ハラスメントを受けた時、または見聞きしたとき、相談窓口にご相談しようと思いませんか。										
回答選択肢	思う		思わない								
回答数	310		86								
質問20	ハラスメント相談窓口にご相談しようと思わないのは、どういった理由からですか。(2つまで選択可能)										
回答選択肢	相談しても解決しないと思う	相談することで面倒な人と思われたくない	相談窓口の敷居が高いと感じる	プライバシーが守られるか不安がある	不利益な取り扱いを受けないか不安がある	行為者がますますエスカレートしないか不安がある	相談したことで職場の雰囲気が悪くなるか不安がある	相談窓口より身近なの方が相談しやすい	その他		
回答数	35	7	8	35	20	4	7	17	10		

アンケート名	特定事業主行動計画に係る職員意識アンケート
--------	-----------------------

※質問21～24は、正統職員のみ回答(専任用、会計年度任用職員除く)

質問21	あなたは仕事でのキャリアプランを持っていますか。		
回答選択肢	持っている	持っていない	考えたことがない
回答数	331	279	192

クロス集計項目	あなたは仕事でのキャリアプランを持っていますか。				
	回答	持っている	持っていない	考えたことがない	
	回答	回答数	331	279	192
性別	男性	479	215	150	114
	女性	322	115	129	78
	その他の性別	1	1	0	0

質問22	キャリアプランを持っていないのは、どのような理由からですか。(2つまで選択可能)									
回答選択肢	自分がどのような分野に適性があるか分からない	他の業務や、職場の詳しい情報が分からない	異動のタイミングが分からない	キャリアプランを考える機会が不足している	現状に満足している	出産や育児、介護等の事情があり、具体的なキャリアプランが立てられない	ロールモデル(目標とする先輩職員)がいない	昇格の仕組み、タイミングがよく分からない	その他	
回答数	76	50	45	42	79	44	43	12	27	

クロス集計項目	キャリアプランを持っていないのは、どのような理由からですか。(2つまで選択可能)									
	回答	回答	回答	回答	回答	回答	回答	回答	回答	回答
	回答	回答数	76	50	45	42	79	44	43	27
性別	男性	218	37	27	24	29	43	14	21	7
	女性	200	39	23	21	13	36	30	22	11
	その他の性別	0	0	0	0	0	0	0	0	0

質問23	あなたは今後、より責任のある職につきたいと思いませんか。			
回答選択肢	そう思う	どちらかというとそう思う	どちらかというとそう思わない	そう思わない
回答数	67	184	271	280

クロス集計項目	あなたは今後、より責任のある職につきたいと思いませんか。					
	回答	そう思う	どちらかというとそう思う	どちらかというとそう思わない	そう思わない	
	回答	回答数	67	184	271	280
性別	男性	479	62	140	134	143
	女性	322	4	44	137	137
	その他の性別	1	1	0	0	0

質問24	責任のある職につきたいと思わないのは、どのような理由からですか。(2つまで選択可能)												
回答選択肢	責任のある職に魅力を感じない	自分の能力に自信がない	家事、育児、子育てとの両立が困難	管理業務を行いたくない	現在の職位で専門性を高めたい	給与面が仕事内容と釣り合わない	現状に満足している	緊急や時間外の勤務などへの対応が困難	休暇が取りにくくなる	介護との両立が困難	ロールモデル(目標とする先輩職員)がいないのでイメージがわからない	家族の理解や協力が得られない	その他
回答数	209	190	102	56	46	123	70	49	44	23	21	4	41

クロス集計項目	責任のある職につきたいと思わないのは、どのような理由からですか。(2つまで選択可能)											
	回答	回答	回答	回答	回答	回答	回答	回答	回答	回答	回答	回答
	回答	回答数	209	190	102	56	46	123	70	49	44	41
性別	男性	479	109	90	35	22	23	78	43	17	23	23
	女性	499	100	109	67	34	23	45	27	32	21	21
	その他の性別	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

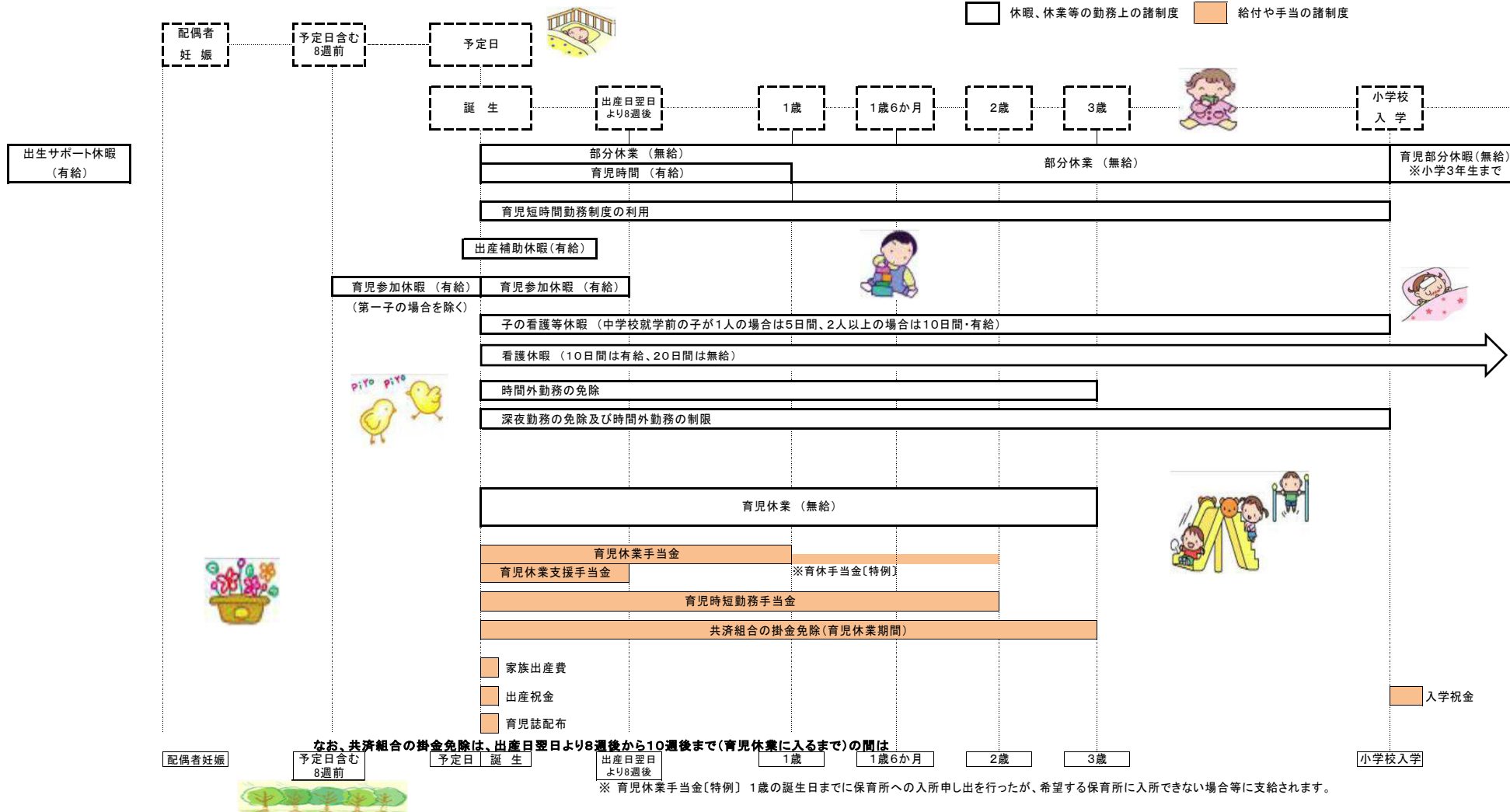
	介護との両立が困難	ロールモデル(目標とする先輩職員)がいないのでイメージがわからない	家族の理解や協力が得られない	その他
	23	21	4	41
男性	10	5	0	24
女性	13	16	4	17
その他の性別	0	0	0	0

男性職員の子育てに係る支援制度概要



令和8年4月現在

□ 休暇、休業等の勤務上の諸制度 ■ 給付や手当の諸制度



なお、共済組合の掛金免除は、出産日翌日より8週後から10週後まで(育児休業に入るまで)の間は

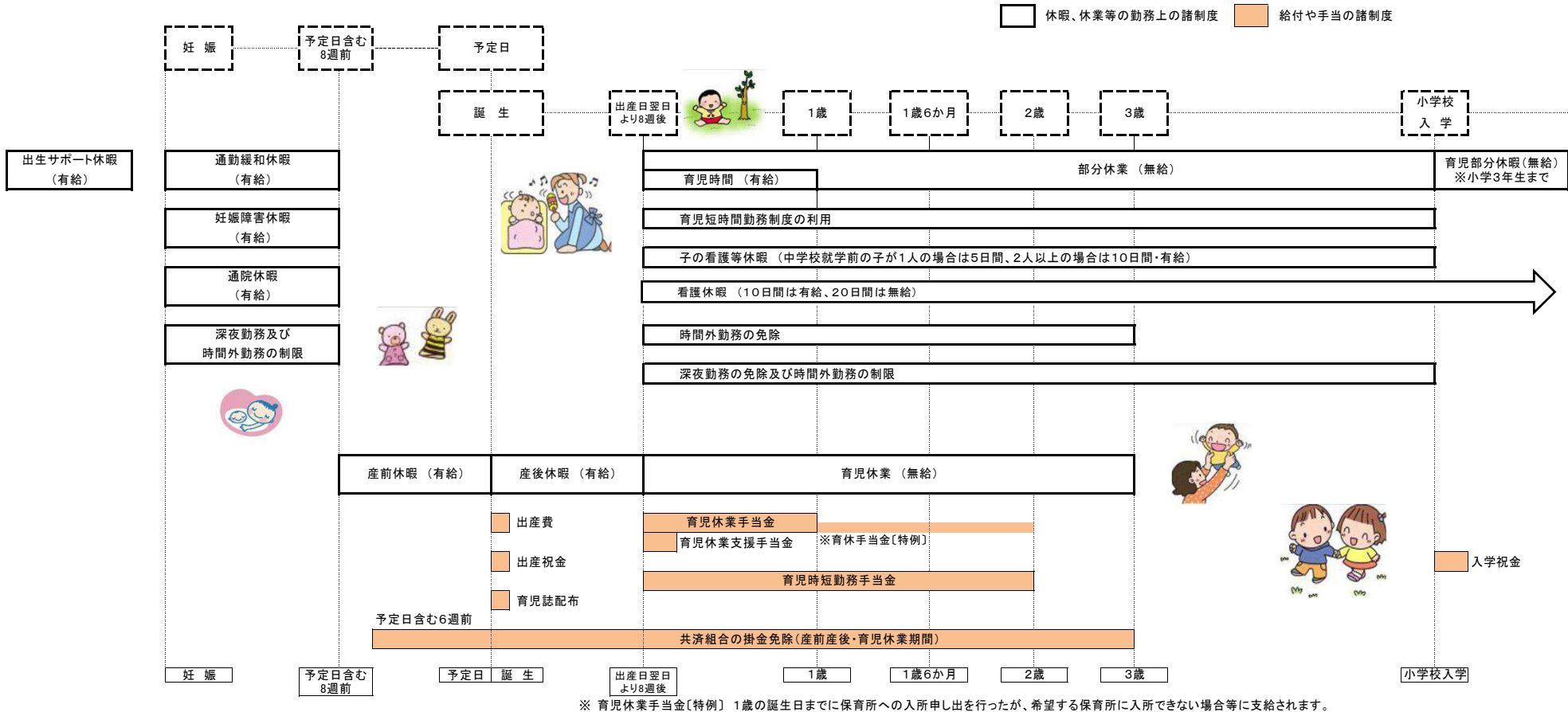
※ 育児休業手当金〔特例〕 1歳の誕生日までに保育所への入所申し出を行ったが、希望する保育所に入所できない場合等に支給されます。

・この内容は、共済組合員でのモデルケースを示したものです。
適用される社会保険制度や配偶者の扶養状況、出産の時期などの条件により、多少異なる場合があります。



女性職員の出産、子育てに係る支援制度概要

令和8年4月現在



★ 女性職員の出産(多胎の場合)・・・産前休暇が予定日の14週間前、産後休暇が出産日の翌日から10週間後までとなります。
 なお、共済組合の掛金免除は、出産日翌日より8週間後から10週間後まで(育児休業に入るまで)の間は適用されません。

・この内容は、共済組合員でのモデルケースを示したものです。
 適用される社会保険制度や配偶者の扶養状況、出産の時期などの条件により、多少異なる場合があります。

