

# 尼崎市特定事業主行動計画 2020

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び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

令和2年4月

尼崎市市長  
尼崎市公営企業管理者  
尼崎市選挙管理委員会  
尼崎市公平委員会  
尼崎市議会議長

尼崎市消防長  
尼崎市教育委員会  
尼崎市代表監査委員  
尼崎市農業委員会

## 1 趣旨・目的

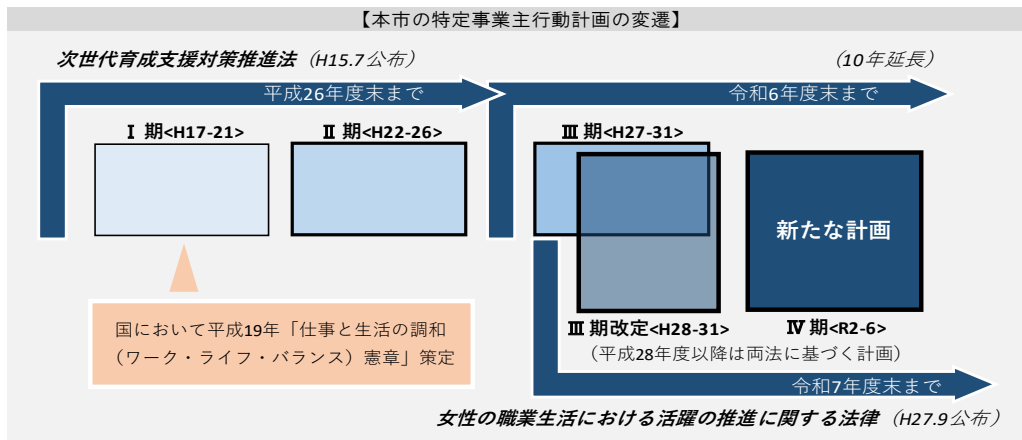
我が国における急速な少子化の進行等に鑑み、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成 15 年 7 月に公布され、本市においても、事業主の立場として民間の事業主が行う次世代育成支援対策の模範となるべく、同法に基づく特定事業主行動計画を策定し、職員の子どもたちの健やかな育成、仕事と子育ての両立の推進に向けた取組を進めてきました。

その後、人々のライフスタイルや仕事に対する意識の変化、急速な少子高齢化とそこから引き起こされる労働力不足や生産性の低下といった課題に対応するため、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」が策定されるなど、我が国におけるワークライフバランス推進の必要性が声高に叫ばれる中、平成 26 年に同法の有効期限が延長され、さらに平成 27 年 9 月には新たに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が公布されました。これを受け、本市においては、新たに両法に基づく特定事業主行動計画を策定し、男女共に職員一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できるための環境整備、職場全体で子育てや介護を行う職員を支えることのできる風土づくり等の計画的な実現を目指しているところです。

こうした中、これまでの取組も踏まえつつ、令和 2 年度からの新たな行動計画を策定し、今まで以上に、女性が職場で活躍でき、男性が家庭で活躍できるよう、全ての職員が「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現できるよう、ひいては、職員一人ひとりの能力の更なる活用、将来の組織の活性化にも結びつけていけるよう、引き続き、職員自身が担い手であるという自覚をもって、両法に基づく更なる取組を推し進めていこうとするものです。

## 2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とします。



## 3 対象職員・推進体制等

- 本行動計画は、市長、消防長、公営企業管理者、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会、市議会議長が任命する全ての職員を対象とし、各任命権者が各職場の勤務の形態や条件等を踏まえて実施していきます。
- 尼崎市特定事業主行動計画推進委員会等において、本行動計画の数値目標の達成状況や取組の実施状況の点検・評価、職員に対する周知徹底や意見募集、研修、相談（苦情処理）等を行うとともに、その結果をその後の取組に反映させるPDCAサイクルの確立を図ります。
- 市全体の女性活躍推進や次世代育成支援に資するよう、また、市民や事業者等、皆がワークライフバランス実現に向けた姿勢や取組を共有できるよう、市報あまがさきやホームページ等において公表し、広く周知を図ります。
- 本行動計画では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の考え方等と整合性をとるうえで、仕事と子育ての両立、男女双方の働き方改革等に着眼した構成となりますが、単身や夫婦世帯、性的マイノリティ等も含め分け隔てなく、全ての職員において計画の趣旨等を共有し、また、多様性を尊重しながら、ワークライフバランスの実現を目指していきます。

## 4 主な取組・数値目標

### ■ 更なる女性の活躍の推進

女性の活躍に向けた動きを加速していくため、その入口となる女性職員の採用はもとより、出産・子育て前の時期にやりがいを感じられる職務経験を重ね、育児休業を経ても高い意欲を維持できるような計画的な育成・キャリア形成支援に取り組むとともに、性別にかかわりない公正な人事評価などの取組を通じて、女性職員の登用の拡大を図ります。あわせて、こうした取組を進める中で高められる職員・職場環境の魅力を積極的にPRすることで、更なる採用・育成・登用につなげていくといった好循環の確立を目指していきます。

なお、女性の活躍推進をより実効的なものとするために不可欠な要素である、男女双方の働き方改革や男性の家庭生活（家事及び育児等）への参画促進に向けた取組についても、施策間の連携を意識しながら一体的に取組を進めていきます。

#### 「更なる女性の活躍の推進」に関する数値目標

##### 管理職に占める女性の割合を高める

■ 課長級以上に占める割合を 15%に向上（市長事務局）

※H31.4.1 時点の状況（市長事務局）：11.1%

■ 係長級に占める割合を 35%に向上（市長事務局）

※H31.4.1 時点の状況（市長事務局）：32.9%

##### 男女のバランスのとれた職員構成を維持する

■ 職員に占める女性職員の割合を概ね 50%に向上（市長事務局）

※H31.4.1 時点の状況（市長事務局）：41.9%

#### 「更なる女性の活躍の推進」に関する主な取組

##### 1 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

- 女性の採用に係る受験者・採用者数の確保
- 産前産後休業中や育児休業中の職員に対する情報提供
- 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰支援
- キャリア形成支援に向けた研修の実施
- 計画的な人材育成のしやすい環境の整備

##### 2 妊娠・出産・育児に対する配慮

- 育児を行う職員に配慮した勤務時間の割り振り・短時間勤務等
- 母性保護・健康管理のための特別休暇等
- 妊娠中の職員等の超過勤務の免除・抑制
- 出産や育児休業中の手当金の支給、子育てに係るメンタルヘルス相談の充実等

##### 3 女性管理職員の登用

- 公正な人事評価に基づく管理職への女性の登用拡大
- 柔軟な働き方が可能な役職者ポストの整備
- 多様な働き方について理解を深める研修の実施

【取組の柱】		【主な取組内容】		
更なる女性の活躍の推進	職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援	女性職員の採用に係る受験者・採用者数の確保	採用試験説明会での女性参加者への積極的な受験の呼び掛けを行う。 採用パンフレットやホームページ等に仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度、施設の整備状況の紹介を掲載するなど、女性が働きやすい職場であることの積極的な広報を行う。	<01> <02>
		産前産後休暇中や育児休業中の職員に対する情報提供	産前産後休暇や育児休業の期間中の職員に対して、定期的に十分な情報提供が行えるよう、その内容・手法等（広報誌・通知文の送付等）について一定のルール化を図る。	<03>
		育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰支援	各所属において復職時から1月以内にOJT研修その他必要な支援を実施する。	<04>
		キャリア形成支援に向けた研修の実施	若手職員がやりがいや充実感を持ちながら働いていくに当たり、自らの職業経験を振り返り、今後のキャリア形成を考える内容の研修を実施する。また、外部の研修機関が実施する研修に派遣し、異業種交流や幅広い知識を得ることで、キャリア形成支援を行う。	<05>
		計画的な人材育成のしやすい環境の整備	同世代の職員のみが同じ職場に集中することのないよう、また、出産・子育て期に入る以前の時期に女性職員が様々な職務経験を重ねられるよう、人事配置面での配慮を行う。	<06>
		妊娠・出産・育児に対する配慮	育児を行う職員に配慮した勤務時間の割り振り・短時間勤務等	育児短時間勤務等の各種制度の周知・活用を図るとともに、変則勤務を行っている職場においては、保育所への送迎時間等を勘案する中で、勤務時間の割り振りについて、可能な範囲で配慮を行うよう所属長に対し周知する（新任課長等に対する研修の実施）。
	母性保護及び母性健康管理のための特別休暇等		母性保護、母性健康管理等の観点から、仕事との両立に向けた支援、配慮に努めるとともに、特別休暇等の各種制度について周知徹底を図る（子育て・介護支援ハンドブックの作成及び周知）。	<08>
	妊娠中の職員等に対する超過勤務の免除・抑制		妊娠中の職員等に対しては、事務分担上の配慮に努めるとともに、原則として超過勤務を命じないようにし、やむを得ず超過勤務を命じる場合は本人の承諾を得ることについて周知徹底を図る（子育て・介護支援ハンドブックの作成及び周知）。	<09>
	出産や育児休業中に係る手当金の支給やその他掛金の免除等		出産や育児休業中に係る手当金の支給やその他掛金の免除等について周知徹底を図る（子育て・介護支援ハンドブックの作成及び周知）。	<10>
	子育てによる悩み等のメンタルヘルス相談の充実		カウンセラー及び精神科医師による相談事業の実施を継続する。	<11>
	女性管理職員の登用	公正な人事評価に基づく管理職への女性の登用拡大	人材育成基本方針「はたらきガイド」の見直し、人事評価項目の再編、能力の発揮につながる行動事例（コンピテンシー）の積極的な運用を通じて、より公正な人事評価に取り組む中で、女性管理職の登用を図る。	<12>
		柔軟な働き方が可能な役職者ポストの整備	所管事務の見直し等による業務量の平準化や、必要に応じて一つの係に複数の役職者を配置するなど、柔軟な働き方が可能な体制について引き続き検討を行う。	<13>
		多様な働き方について理解を深める研修の実施	全職員に対して、将来の役職者昇任の可能性も踏まえた今後のキャリア形成について考える内容の研修を実施する。その中で、各世代の多様なキャリア観やライフイベントを踏まえてキャリアを考えるなど、多様な働き方に関する理解を深める。	<14>

## ■ 長時間勤務の是正等の働き方改革

長時間勤務を前提とした働き方は、家事・育児等の家庭生活における責任を果たしつつ、職業生活において評価され活躍することを困難にするものであるため、職員一人ひとりが自らのライフスタイルやライフステージに応じた形でワークライフバランスを実現していくためには、長時間勤務の是正や多様な働き方の構築を始めとする働き方改革に取り組んでいく必要があります。

特に、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、生産性、組織の競争力の向上にも貢献するものであることも踏まえ、これまでの価値観・意識の改革、職場における業務改善、時間外勤務の抑制や年次休暇の取得促進といった働き方改革に資する取組を総合的に進めていきます。

### 「長時間勤務の是正等の働き方改革」に関する数値目標

#### 超過勤務時間を縮減する

- 平均超過勤務等時間を年間 120 時間に縮減（市長事務部局）  
※H30 年度の状況（市長事務部局）：155.6 時間  
 ※R2 年度からは特例業務（大規模災害への対処等）を除いて集計
- 超過勤務命令の上限の遵守（上限を超えた職員数を 0 とする）  
※超過勤務命令の上限は R2 年度から導入

#### 年次休暇の取得率を高める

- 年次休暇の年間取得率を 75% に向上  
※H30 年度の状況（市長事務部局）：65.5%

### 「長時間勤務の是正等の働き方改革」に関する主な取組

#### 1 超過勤務時間の縮減

- 超過勤務縮減の必要性などに関する研修の実施
- 超過勤務命令の上限等の導入・遵守
- 毎週月・水曜日の定時退庁日の実施
- 超過勤務縮減に資する各種制度の積極的・効果的な活用

#### 2 休暇取得の促進

- 定期的な休暇取得の奨励・意識改革
- 業務の繁閑を踏まえた計画的年次休暇取得
- 安心して年次休暇が取得できる雰囲気醸成・相互応援体制の整備
- 各種休暇制度等の取得方法・要件等の周知
- 職員やその家族の記念日等のイベント休暇・連続休暇等の取得促進

#### 3 仕事の進め方の能率化・効率化

- タイムマネジメント能力の向上に向けた研修の充実
- 所属長向けの研修及び職場伝達研修による行動計画の趣旨・目標等の共有
- 事務事業の簡素合理化・業務効率性向上の推進

【 取 組 の 柱 】		【 主 な 取 組 内 容 】
超過勤務時間の縮減	超過勤務縮減の必要性などに関する研修の実施	長時間超過勤務者及び所属長への産業医面接を実施するとともに、健康管理及びワークライフバランスの推進の観点から研修を実施する。 <15>
	超過勤務命令の上限等の導入・遵守	超過勤務命令の上限（原則月 45 時間・年間 360 時間）について導入・周知を図るとともに、超過勤務の事前命令の徹底など適切に勤務時間の管理を図る。あわせて、超過勤務の上限の遵守状況や発生要因などを把握しながら更なる超過勤務縮減に取り組んでいく。 <16>
	毎週月・水曜日の定時退庁日の実施	定時退庁日の啓発放送の実施や定時退庁を促す通知等を行うことで所属長による定時退庁の率先垂範を行う。 <17>
	超過勤務縮減に資する各種制度の積極的・効果的な活用	早出遅出勤制度など超過勤務の縮減に資する制度を積極的かつ効果的に活用する。 <18>
休暇取得の促進	職場における定期的な休暇取得の勧奨・意識改革	各所属において、定期的に、所属職員の年次休暇取得状況の把握、計画的な取得の指導を実施する。 <19>
	各所属の業務の繁閑を踏まえた計画的な年次休暇の取得促進	各所属において、毎月、年次休暇等整理表を作成するとともに、年5日については時季指定により確実な取得に努める中で、休暇取得の促進を図る。 <20>
	安心して年次休暇が取得できる雰囲気醸成・相互応援体制の整備	安心して年次休暇が取得できるよう、当該所属において、事務事業の進行管理を行う中で、相互応援体制を図る。 <21>
	各種休暇制度等の取得方法・要件等の周知	子育て・介護支援ハンドブックの作成及び周知を行うとともに、必要に応じて休暇取得に係る手続の簡素化を検討する。 <22>
	職員やその家族の記念日等のイベント休暇・連続休暇等の取得促進	職員やその家族の誕生日、結婚記念日など、年度当初に 5 日間のイベント年次休暇を設定する。 <23>
		月曜日、金曜日の休暇取得や、ゴールデンウィーク・夏季休暇期間等における連続休暇の取得に向けて、積極的な周知や年次休暇等整理表の活用等を図る。 <24>
仕事の進め方の能率化・効率化	タイムマネジメント能力の向上に向けた研修の充実	職員一人ひとりが時間を有効に使うためのタイムマネジメント能力の向上が必要であることを理解し、その能力を向上させるために、ワークライフバランスに関する研修と併せて充実を図る。 <25>
	所属長向けの研修及び職場伝達研修による行動計画の趣旨・目標等の共有	各所属長に対して計画開始当初に研修を実施し、全所属長が改めて計画の重要性を強く認識することにより、仕事の効率化や必要な休暇等が取得しやすくなるような職場環境の改善を推進する。 <26>
	事務事業の簡素合理化・業務効率性向上の推進	業務執行体制見直しに向けた今後の方向性に基づき、担い手の見直しやアウトソーシングの検証等を行い、効果的な執行体制を構築するとともに、事務事業の総量縮減等を行ったうえで、AI・RPAの活用など更なるICT化の推進等を通じて業務効率性の向上を図る。また、Web会議やモバイルワークなど ICT を活用した効率的な働き方の導入を推進する。 <27>

## ■ 家事、育児、介護等をしながら活躍できる職場環境の整備

ワークライフバランスを推進していくに当たって、各種支援制度の拡充等を図ってきたところですが、その利用が女性職員に偏り、男性職員の利用が低い現状の背景には、家事・育児・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場の風土や性別役割分担意識があると考えられます。

引き続き、女性の活躍推進の観点からも、今まで以上に男性の家庭生活への参画を促進し、男女双方が家事・育児・介護等をしながら活躍できる職場環境づくりを進めていくため、管理的地位にある職員等への意識啓発や制度の周知、利用者の状況に応じたきめ細かい対応等に取り組みます。また、男性職員が一定のまとまった期間、休暇等を利用して家事・育児・介護等の経験を得ることで、多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるとともに、働き方改革の推進、育児等の家庭生活に理解のある職場風土の形成を図っていきます。

### 「家事、育児、介護等をしながら活躍できる職場環境の整備」に関する数値目標

**男性も産前産後に育児に伴う休暇を取得する**

■ 男性版産休（合計7日間の休暇）完全取得

※H30年度の状況（市長事務部局）：53.7%

※男性版産休：出産補助休暇及び男性職員の育児のための休暇

**男性の育児休業の取得を促進する**

■ 男性職員の育児休業取得者率を13%に向上（市長事務部局）

※H30年度の状況（市長事務部局）：8.6%

### 「家事、育児、介護等をしながら活躍できる職場環境の整備」に関する主な取組

1 ワークライフバランス実現に向けた意識改革・職場環境づくり

- ワークライフバランス実現に向けた研修の充実
- 人事評価制度を通じたワークライフバランス実現に向けた意識の強化
- ワークライフバランス実現のための支援制度を活用しやすい雰囲気醸成

2 男性職員の子育てへの関わり方改革

- 男性職員の子育てへの参画のための制度の周知・活用
- 子育てへの参画をしやすい雰囲気醸成
- 男性職員の子育て目的の休暇・休業等の取得促進

3 家事、育児、介護等に配慮した柔軟な働き方の構築

- 育児、介護等に配慮した制度の周知・活用
- 育児休業中の職員の代替要員の確保
- 人事異動等における育児、介護等の環境への配慮
- 職員の育児、介護等に状況の的確な把握等

4 その他の次世代育成支援対策

- 子どもの体験活動等の支援
- 庁舎等の整備、子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できる環境づくり



【取組の柱】		【主な取組内容】	
ワークライフバランス実現に向けた意識改革・職場環境づくり	ワークライフバランス実現・意識改革に向けた研修の充実	<p>役職者に対して、次世代育成関連に加え、職員全体のワークライフバランス実現に関する研修を実施する。 &lt;28&gt;</p> <p>新規採用職員等に対して、次世代育成関連に加え、職員全体のワークライフバランス実現に関する研修を実施する。 &lt;29&gt;</p> <p>男性職員の積極的な家事、育児や介護への参加の重要性などを周知することで、男性職員の家事、育児参加促進及び育児休業や育児・介護関連休暇の取得を促進する。 &lt;30&gt;</p>	
	人事評価制度を通じたワークライフバランス実現に向けた意識の強化	<p>「はたらきガイド」の見直しに伴い新たに追加したワークライフバランスに係る評価項目による評価に基づき、効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた行動等を適切に把握し、行動変容につなげる。 &lt;31&gt;</p>	
	ワークライフバランス実現のための支援制度を活用しやすい雰囲気醸成	<p>事務事業の進行管理に常に努める中で、事務分担の見直しなど相互応援体制を図る。 &lt;32&gt;</p> <p>より幅広い働き方に柔軟に対応するため、自己啓発等休業、配偶者同行休業などの新たな休業制度も含め、各種支援制度の周知を図る。 &lt;33&gt;</p> <p>性別にかかわらずワークライフバランスの実現が図られる雰囲気醸成に資するよう、支援制度利用の障壁となり得る固定的な性別役割分担意識の改革に努める。あわせて、ハラスメントのない職場環境づくりや性的マイノリティの理解に向けた研修・相談対応等の取組を進める。 &lt;34&gt;</p>	
	男性職員の子育てへの関わり方改革	男性職員の子育てへの参画のための制度の周知・活用	<p>これまでに導入し、要件の緩和や時間単位での取得を可能とするなどの拡充を図ってきた、男性職員の子育てのための休暇（子どもの出産前後8週間に5日間）や出産補助休暇（出産に伴う入院等の日から出産後2週間の期間に2日間）、育児時間等の制度について、研修や説明会等を通じて、内容や手続等を周知し、更なる活用を図る。 &lt;35&gt;</p>
		子育てへの参画をしやすい雰囲気醸成	<p>子育て目的の休暇・休業等の取得促進に向けたメッセージを定期的に発信するとともに、その取得により不利益な取扱いがなされてはならないものであることを、職場全体に浸透させる。 &lt;36&gt;</p> <p>育児休業等経験者に関する情報提供を通じて、育児休業等に係る理解の浸透、メリットの周知、取得を希望する職員の不安軽減、取得後にも積極的に育児へ参画することの必要性等の周知を図る。 &lt;37&gt;</p>
		男性職員の子育て目的の休暇・休業等の取得促進	<p>仕事と育児の両立や子育てプラン等について、子の出生が見込まれる職員が、所属長等と面談・協議できる場の確保に努め、男性版産休（出産補助休暇・男性職員の子育てのための休暇）の完全取得を図るとともに、本人の意向に沿って、男性版産休と育児を合わせて1か月以上の取得も推奨する。なお、家庭や本人の状況による多様なニーズへの対応に努めるとともに、対象職員の把握や休暇・休業中の業務運営の確保等について引き続き検討していく。 &lt;38&gt;</p>
	家事、育児、介護等に配慮した柔軟な働き方の構築	育児、介護等に配慮した制度の周知・活用	<p>これまでに導入し、要件の緩和や対象範囲の拡充を図ってきた「子の看護等の子育てのための休暇」について、研修や説明会などを通じて、制度内容や手続等について更なる周知を行う。 &lt;39&gt;</p> <p>育児、介護等を行う職員の柔軟な働き方に資するよう、早出遅出勤務制度について周知し、積極的かつ効果的な活用を図る。 &lt;40&gt;</p> <p>育児休業や育児関連休暇・介護関連休暇に関する資料を所属に配付し、周知・取得促進を図る。 &lt;41&gt;</p> <p>突発的に家族の看護、介護が必要とされる職員へ配慮し、各職場において、各担当職務の共有化を図る中で、職員間の相互協力体制を図っていく。 &lt;42&gt;</p> <p>各種休暇制度の申請に係る手続や添付書類等の簡素化について検討する。 &lt;43&gt;</p> <p>突発的に家族の看護、介護が必要とされる職員へ配慮し、各職場において、各担当職務の共有化を図る中で、職員間の相互協力体制を図っていく。 &lt;44&gt;</p>
		育児休業中の職員の代替要員の確保	<p>育児休業に伴う欠員については、可能な限り常勤職員を基本とする対応を行う。 &lt;45&gt;</p>
		人事異動等における育児、介護等の環境への配慮	<p>人事異動等については、自己申告書等の活用等により、できる限り、育児、介護等の環境の把握や意向の確認を行った上で、一定の配慮を行う。 &lt;46&gt;</p>
職員の育児、介護等の状況の的確な把握		<p>全ての職員に対して、人材育成面談の趣旨を周知徹底することで、適切に育児、介護等の環境の把握や意向の確認を行うためのツールとして有効に活用する。 &lt;47&gt;</p> <p>職員の育児、介護等の状況を適切に把握し、その状況に応じて事務分担を工夫するなど、一定期間限定の責任・権限等の負担軽減に努め、超過勤務命令に当たっては十分な配慮を行う。 &lt;48&gt;</p>	
その他の次世代育成支援対策		子どもの体験活動等の支援	<p>家族（子ども）の職場見学の実施や、子どもが参加する地域活動・学習会等の行事への参加などを通じて、親子のコミュニケーションの促進を図る。 &lt;49&gt;</p>
		庁舎等の整備	<p>来庁者の多い部署において、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッド、授乳室の設置等についての検討を行う。また、従来の保育機能以外の職員のニーズや公費投入の妥当性等、その必要性についての研究を行っていく。 &lt;50&gt;</p>
		子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できる環境づくり	<p>子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等、ソフト面でのバリアフリーの取組、職場での接遇研修の実施などを通じた職員の意識啓発を行う。 &lt;51&gt;</p>

今まで以上に、女性が  
職場で活躍できるよう



**おかえり!**

今まで以上に、男性が  
家庭で活躍できるよう

**ただいま!**

たがいの	オン・オフ (仕事・家庭)	
ダブルで	変えよう	Work
いかに	変えるか	Life
-まなび-	あり	Balance