尼崎市

令和７年４月

職員共生・働き方向上計画

尼崎市長
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

目次

01 計画の趣旨・目的

02 計画の期間と位置づけ

03 計画の方針

04 現状と課題

05 方向性と取組

06 今後の目標設定

07 各任命権者の今後の目標設定と実績



01 計画の趣旨・目的

本市では、女性の職業生活における活躍、職員の子どもたちの健やかな成長、仕事と子育ての両立の推進のため「特定事業主行動計画」を策定するとともに、障害についての理解を深め、障害のある職員が働きやすい職場環境を整えるため、「障害者活躍推進計画」を策定し、さまざまな取組を進めてきました。

こうしたなか、ライフスタイルや仕事に対する意識の変化、少子高齢化等に伴う労働力確保の困難化、災害や感染症のパンデミックへの対応など、市に求められる役割は、これまで以上に複雑・多様化しています。

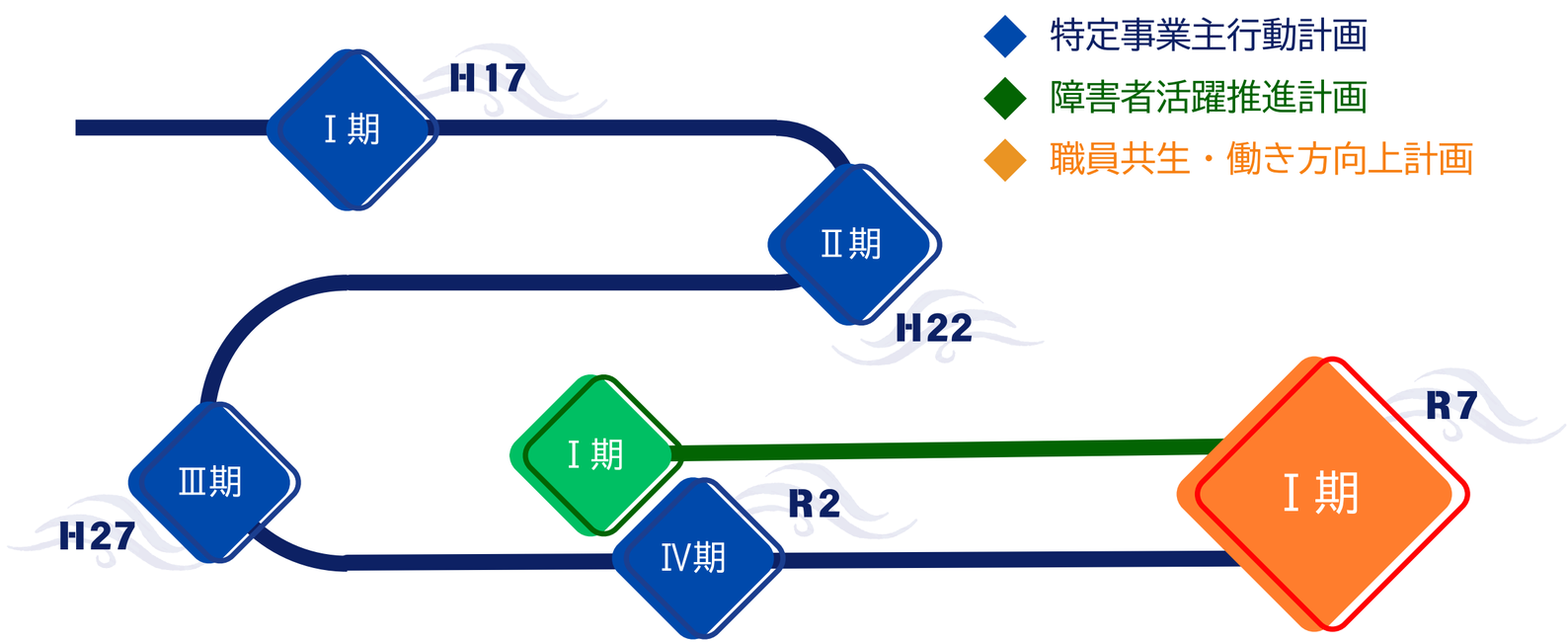
そこで、性別や障害の有無、子育てや介護等の事情に関わらず、全ての職員が公私共に充実し、やりがいをもって働くことができるよう、２つの計画を集約し「職員共生・働き方向上計画」を策定しました。

今後も、これまでの計画の取組も踏まえつつ、職員一人ひとりが、計画の内容を自分ごととして捉え、全ての職員が活躍することにより、組織を活性化させ、ひいては市民サービスの質の向上を目指します。



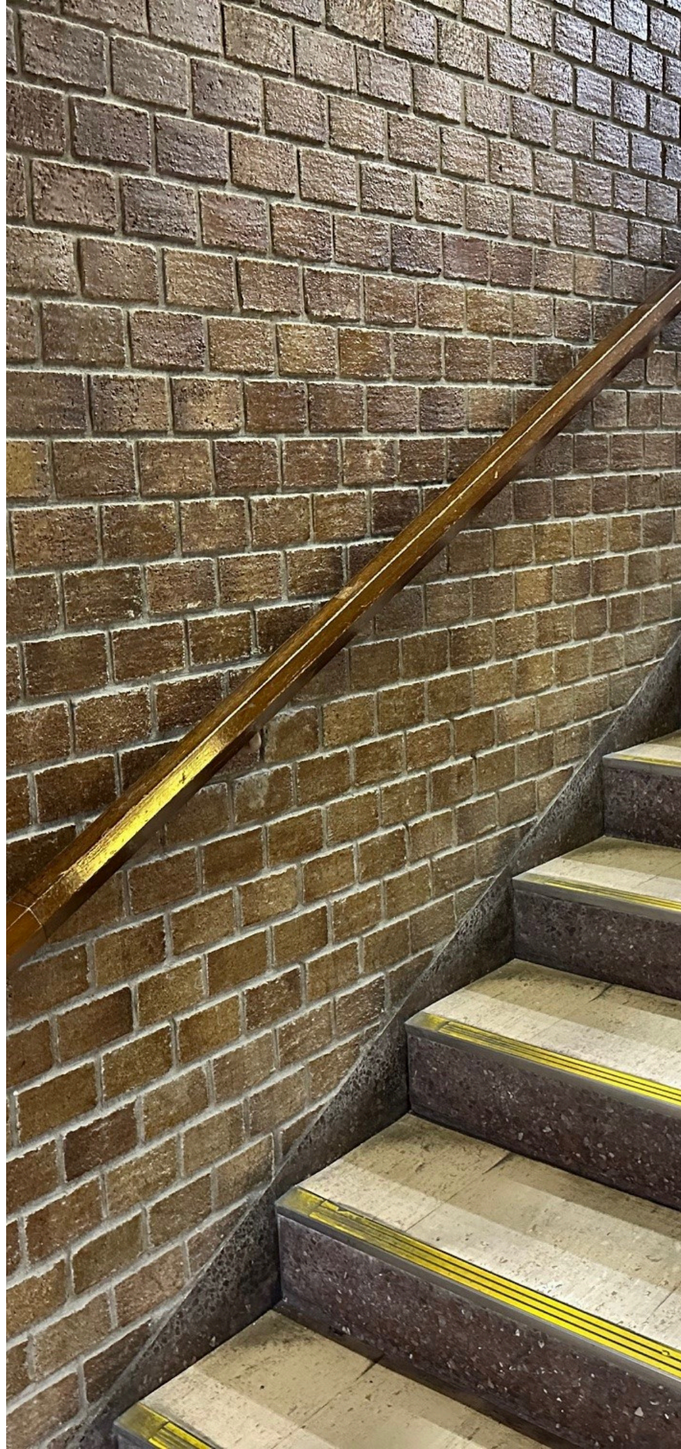
02 計画の期間と位置づけ

令和７年４月１日から令和１２年３月３１日までの５年間を計画期間とします。



根拠法令

- 次世代育成支援対策推進法
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 障害者の雇用の促進等に関する法律



03 計画の方針

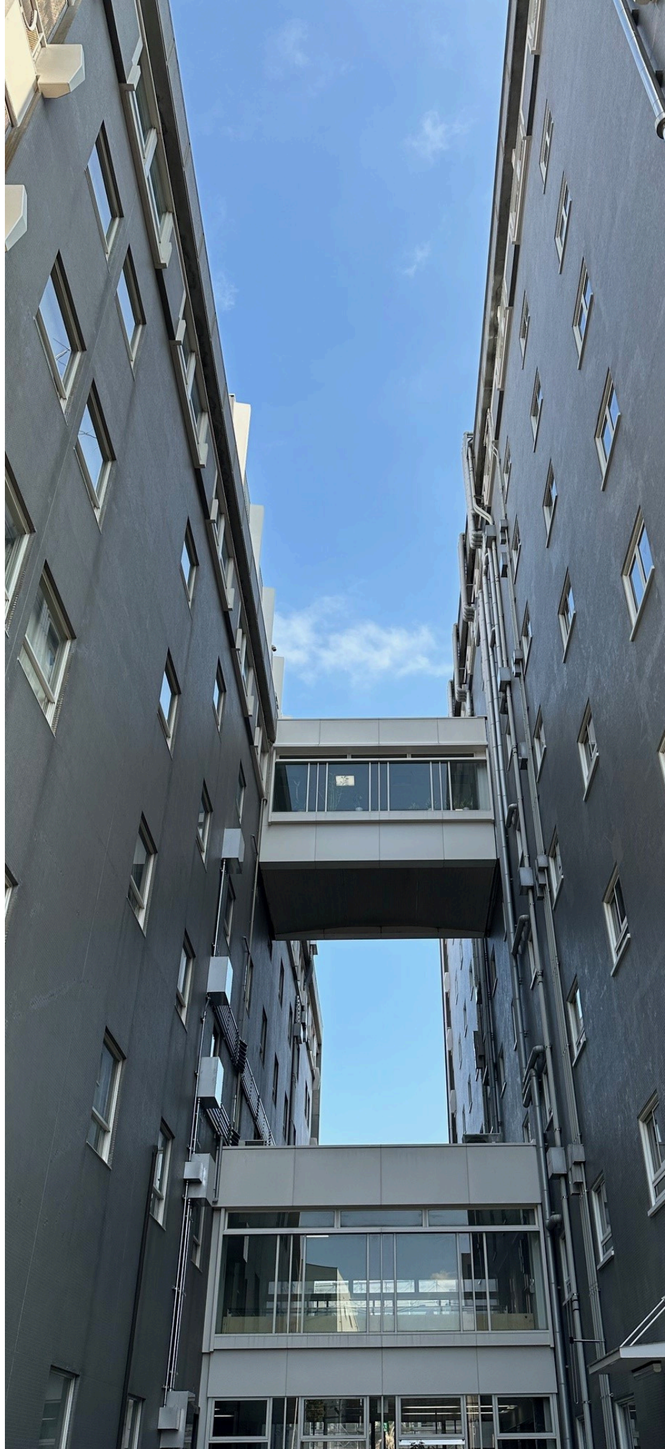
計画には4つの方針を設定します。

Ⅰ 働き方改革の推進

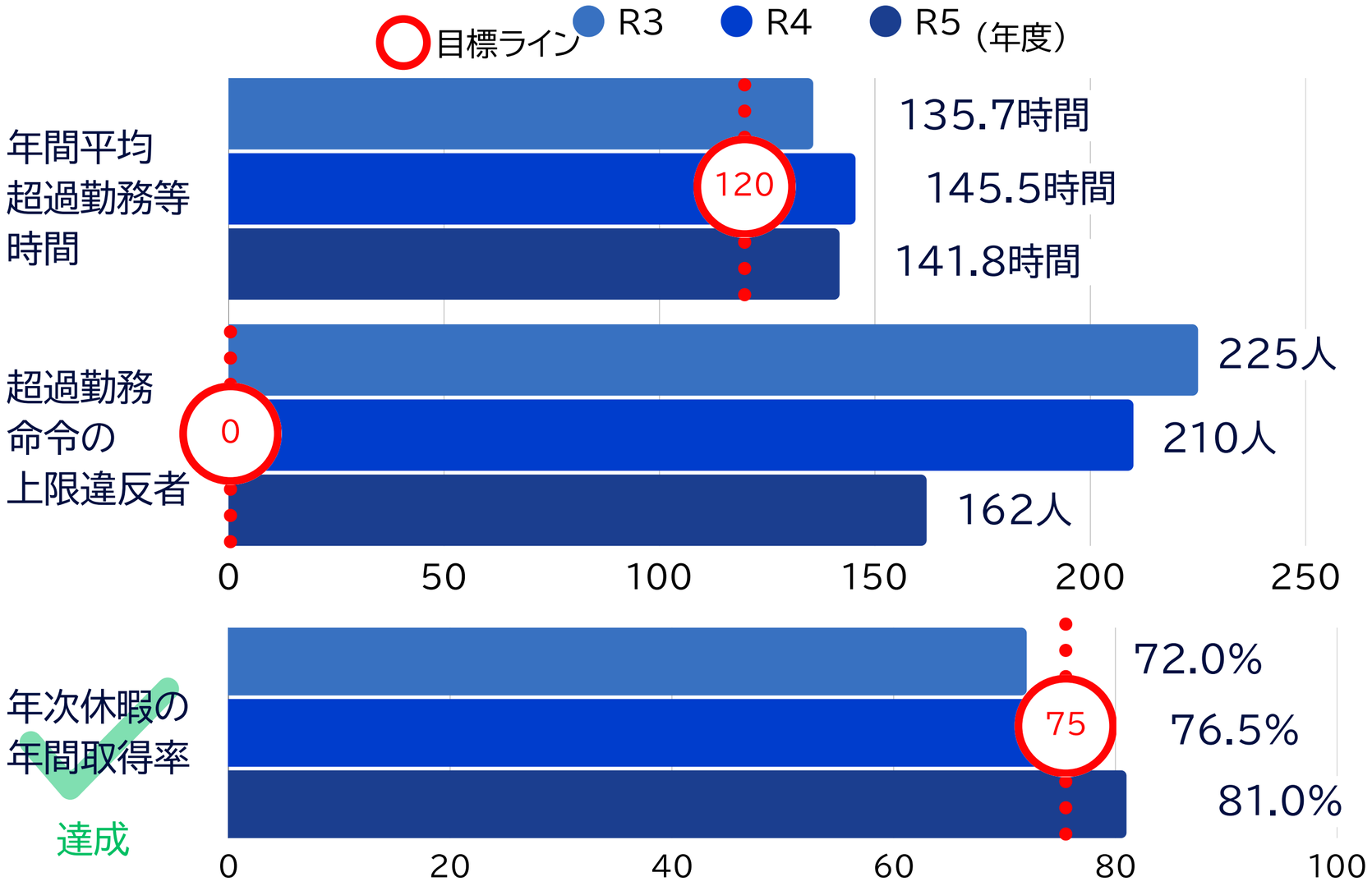
Ⅱ 家事、育児、介護等をしながら活躍できる職場環境の整備

Ⅲ 更なる女性の活躍の推進

Ⅳ 障害者の活躍の推進



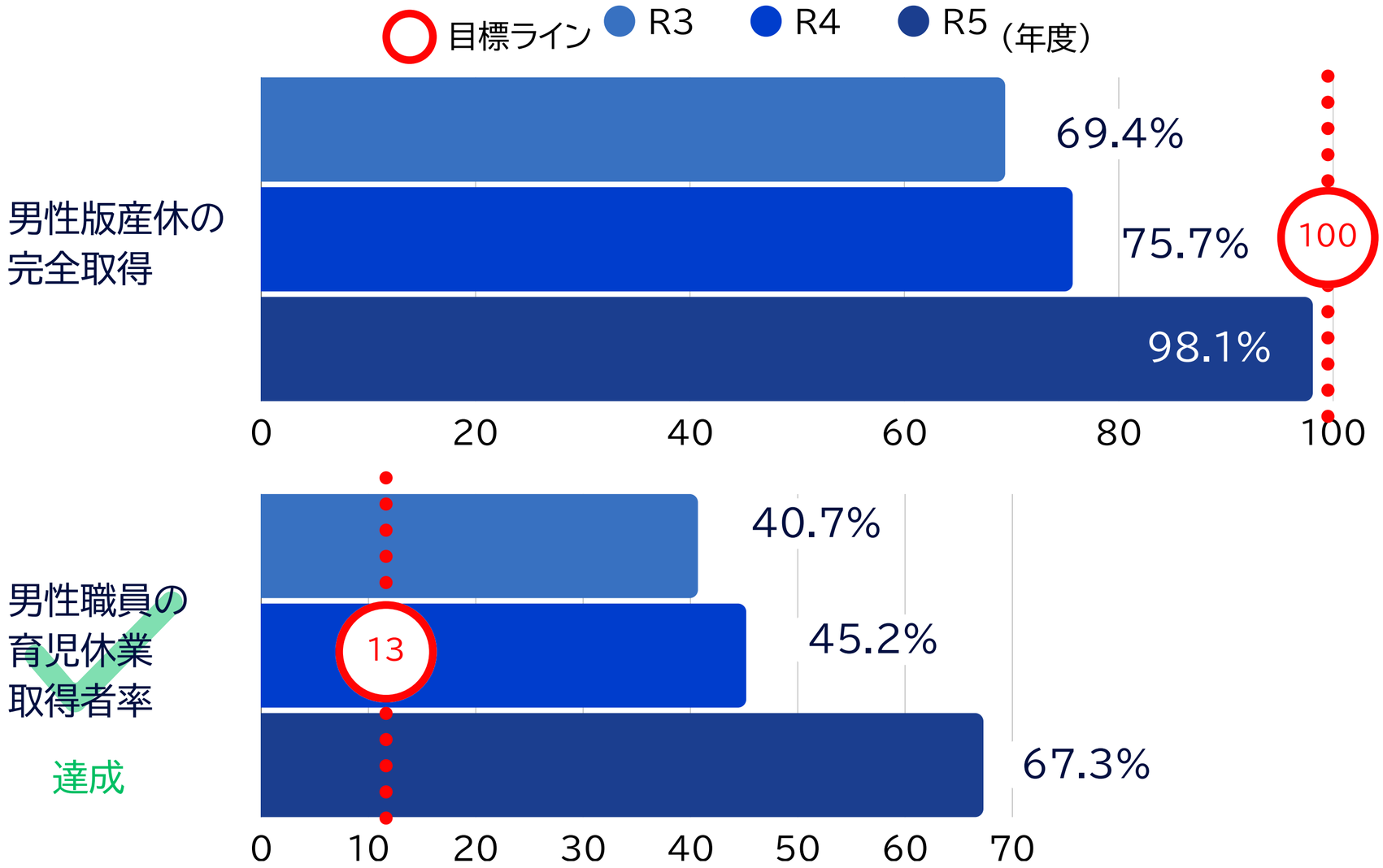
04 現状と課題　Ⅰ-働き方改革の推進



- 年間平均超過勤務等時間（※１）は年度により増減はあったものの、いずれも目標を達成できず、引き続き超過勤務等時間の縮減に向けた取組が必要となっている。
- 超過勤務命令の上限時間の遵守や年次休暇の取得率については一定成果が現れている。

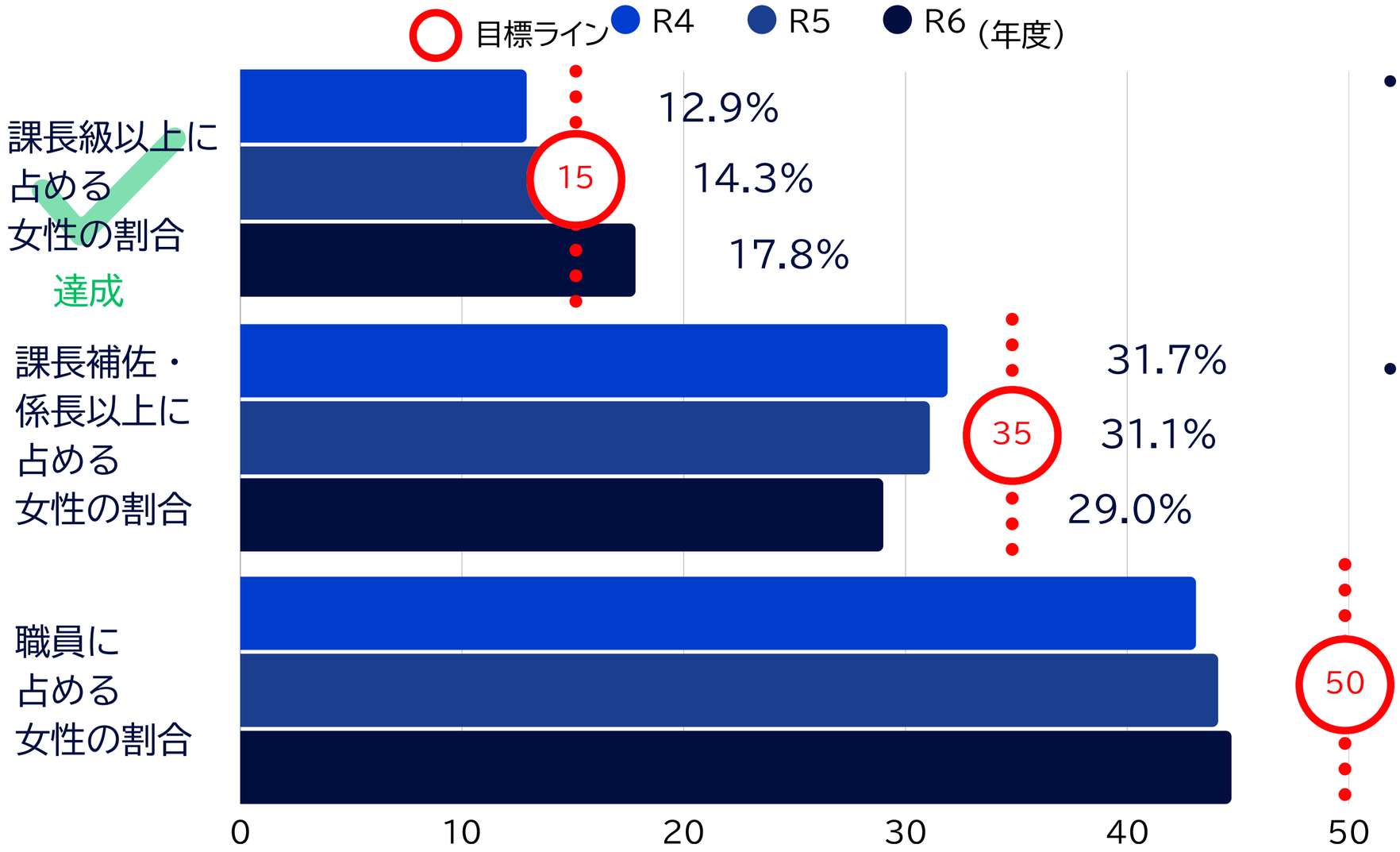
※1　コロナ対応等の特例的な事由による超過勤務等時間を除いて集計

04 現状と課題　Ⅱ-家事、育児、介護等をしながら活躍できる職場環境の整備



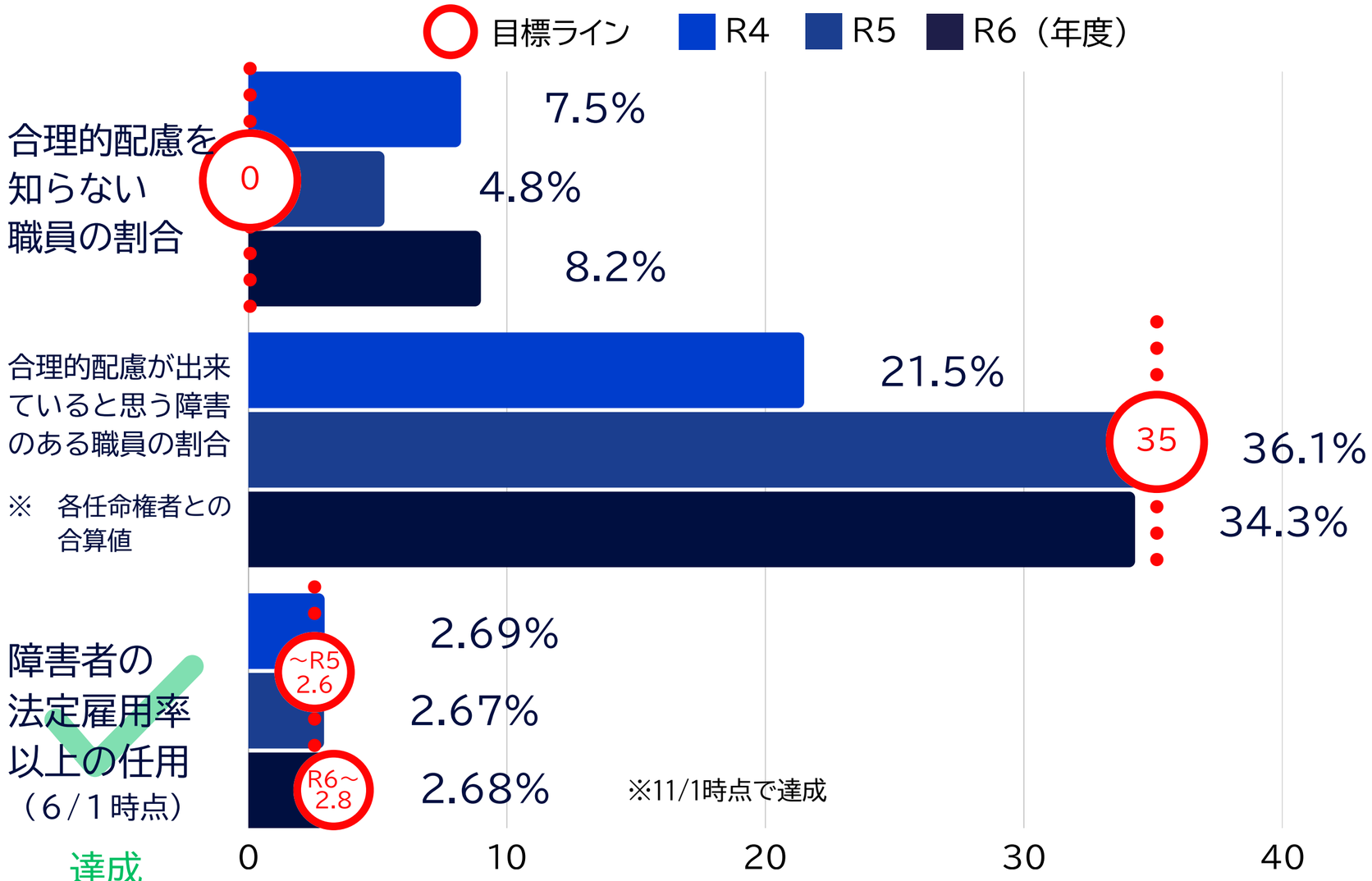
- 男性版産休（合計７日間の休暇）については取得しやすい環境づくりが定着したことから、高い水準まで引上げることができた。
- 男性職員の家庭生活への参画意識に加え、男女双方が家事・育児等をしながら活躍できる職場づくりを進めていくことで男性職員の育児休業取得率が向上した。

04 現状と課題　Ⅲ-更なる女性の活躍の推進



- Ｒ３年度以降、係長級の女性職員の多くが課長級へ昇格したことから、課長級の女性比率が増加した。
- 女性職員の採用が増加したことに伴い、職員に占める女性の割合も増加した。

04 現状と課題　Ⅳ-障害者の活躍の推進



- 合理的配慮を知らない職員の割合は、計画策定時に比べて改善されているものの、目標達成に至っていない。
（Ｒ１：５１％）

- 合理的配慮が出来ていると思う障害のある職員の割合は、令和５年度においては目標を達成できている。
（Ｒ１：１２％）

- 障害者の法定雇用率以上の任用は、毎年度目標を達成することができている。

05 方向性と取組　Ⅰ-働き方改革の推進

仕事の進め方の効率化

- 事務事業の簡素合理化
- ＡＩやＲＰＡの活用などのＩＣＴ化を通じた業務効率化の推進

休暇の取得促進

- 職場における定期的な休暇取得の勧奨・意識改革
- 記念日や趣味等のためのイベント休暇の取得促進
- 安心して年次休暇が取得できる風通しの良い職場作り
- 各種休暇制度等の取得方法・要件等の周知

超過勤務等時間の縮減

- 超過勤務等時間の縮減に向けた情報発信
- 超過勤務命令の上限等の遵守
- 早出遅出制度等、超過勤務等縮減に資する制度の活用促進
- 窓口時間短縮等の検討

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

- 社会・地域貢献につながる職務以外の活動参加支援（パラレルキャリア応援制度）
- 職員の家事・育児参加促進
- 育児・介護関連休暇や年次有給休暇取得の促進
- 風通しの良い職場環境づくりに向けた相談窓口等の取組推進

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
- 子育てに参画しやすい雰囲気醸成

家事、育児、介護等に配慮した柔軟な働き方の構築

- 任期付職員の活用等による代替職員の確保
- 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・介護等における状況把握
- 一度離職しても復帰することのできる制度づくり

05 方向性と取組　Ⅲ-更なる女性の活躍の推進

女性管理職員の登用

- 能力や資質等により登用を行うことに加え、職員の育児休業取得が昇格に影響しない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



職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

- 産前産後休暇中や育児休業中の職員に対する情報提供
- 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

妊娠・出産・育児に対する配慮

- 職員に配慮した勤務時間の割振り、短時間勤務の設定
- 母性保護及び母性健康管理のための特別休暇等の付与
- 妊娠中の職員等に対する超過勤務の免除・制限
- 子育てによる悩みに関するメンタルヘルス相談の充実

05 方向性と取組　Ⅳ-障害者の活躍の推進

障害や障害者、合理的配慮等の理解浸透

- 雇用率制度や障害特性、合理的配慮等についての研修の実施
- up×３スタッフの各課出張や事務従事、各課配置（直接任用）の実施
- 適切な合理的配慮や支援の実現を目的とした、合理的配慮等に関する正確な理解の促進
- 障害者就労施設への物品販売の場の提供
- 障害者職業生活相談員の法定基準を超える配置等による相談体制の充実

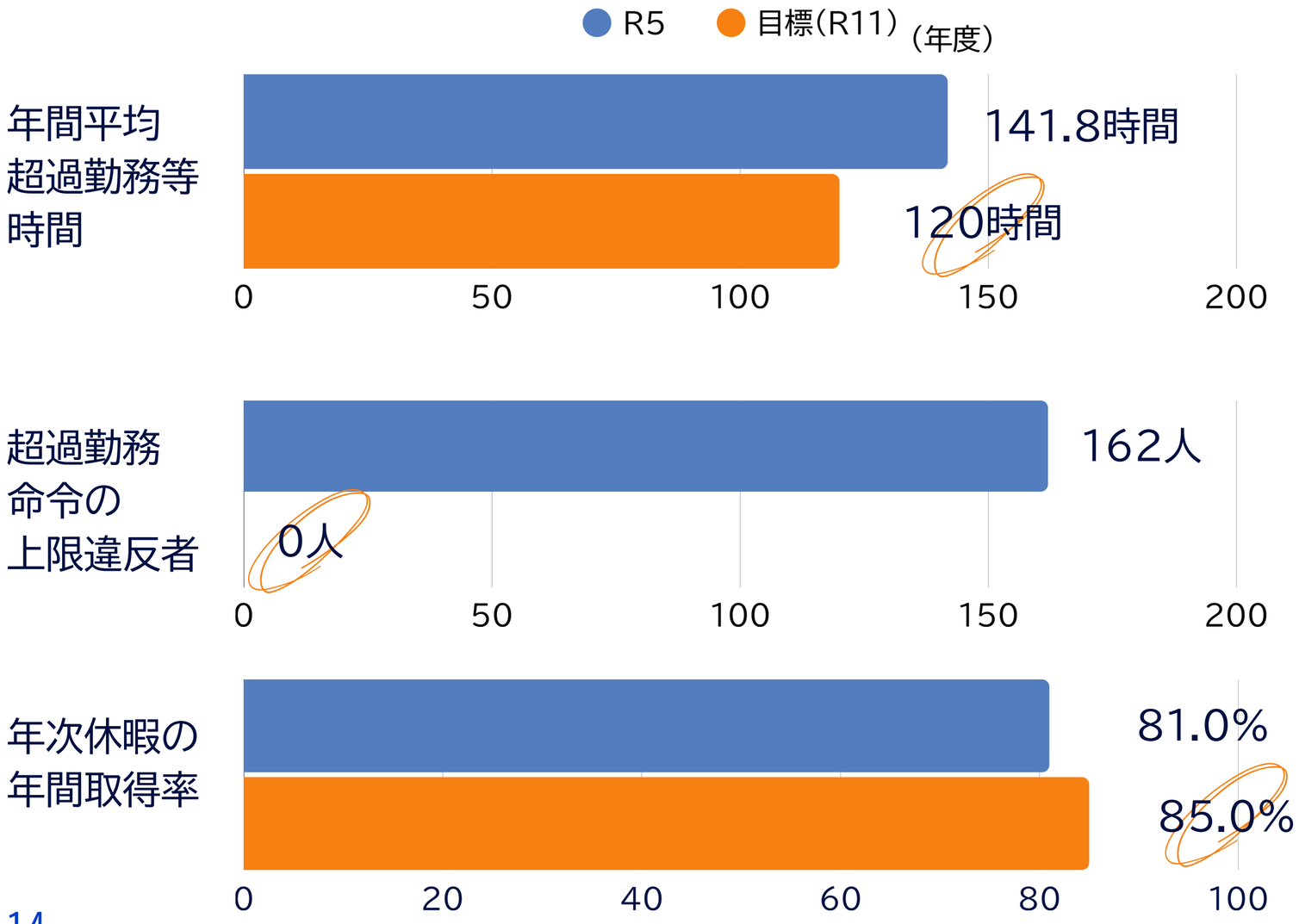
双方向コミュニケーションによる不安解消と共感

- 障害者職業生活相談員やジョブコーチの定着支援面談と就労パスポート作成
- 採用や人事異動があった際の配置先への就労パスポート引継ぎの実施
- 所属における面談等の機会も活用した体調や配慮等の定期的な状況把握
- 配慮の申出に対する建設的な対話の実施と、対応が難しい場合の代替手段の検討
- 支援機器の周知・活用を通じた円滑なコミュニケーションの促進

能力を発揮できる環境づくりと機会の創出

- 多様な任用形態への対応を目的とした、正規職員に加えた会計年度任用職員の障害者任用枠の設置
- 特定の障害のある方の排除や、特定の支援機関のみ受入れ、支援を必須とするような不適切な取扱いの禁止
- 採用や人事異動における、特性を踏まえた適材適所の配置や育成の検討
- 職務の切り出しや創出を目的としたジョブコーチによる職場支援の実施
- ノーマライゼーション休暇導入の検討

06 今後の目標設定　Ⅰ-働き方改革の推進



■ 年間平均超過勤務等時間

120.0H以下へ

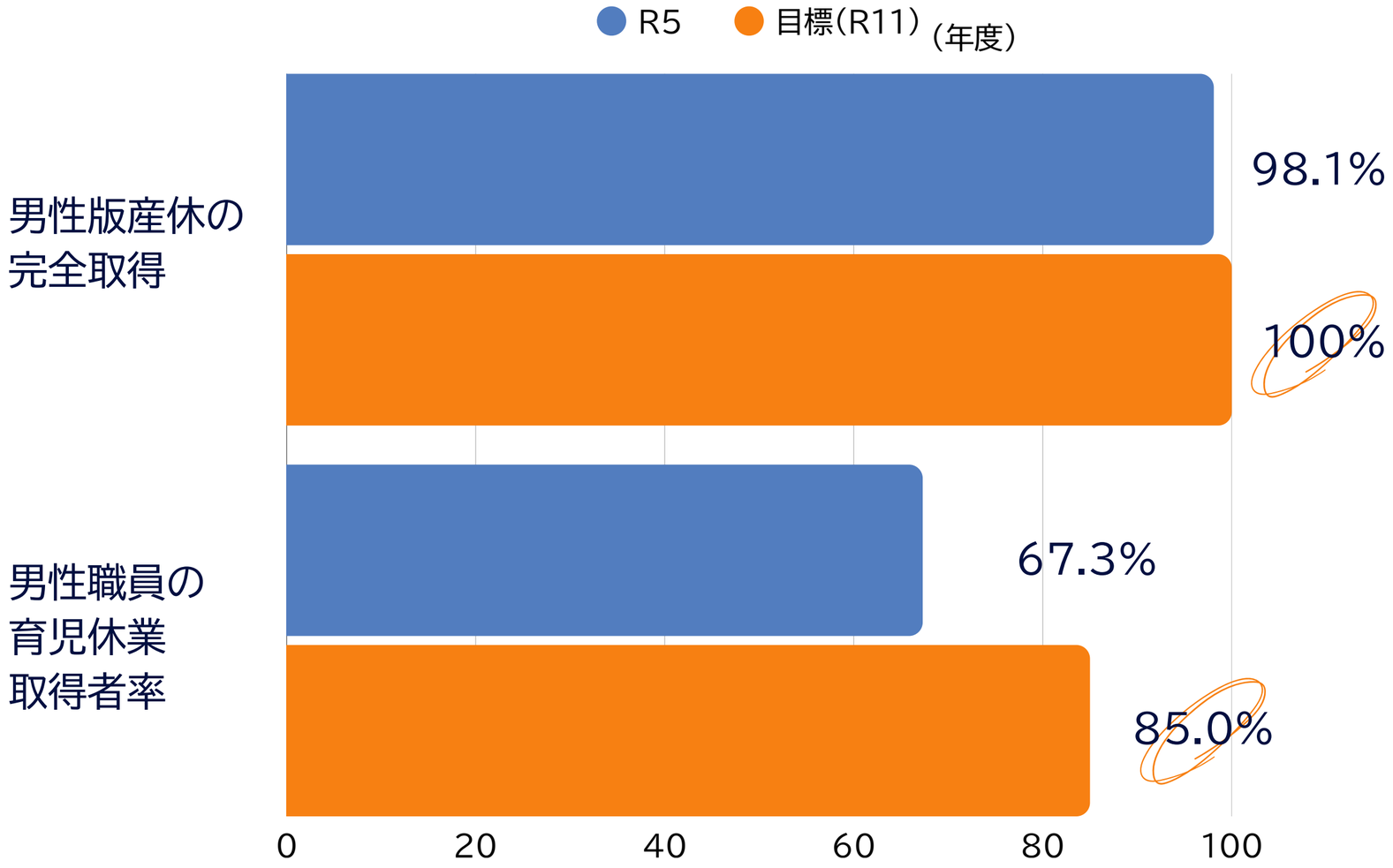
■ 超過勤務命令の上限の遵守

上限を超えた職員数
0人へ

■ 年次休暇の取得率

85.0%以上へ

06 今後の目標設定　Ⅱ-家事、育児、介護等をしながら活躍できる職場環境の整備



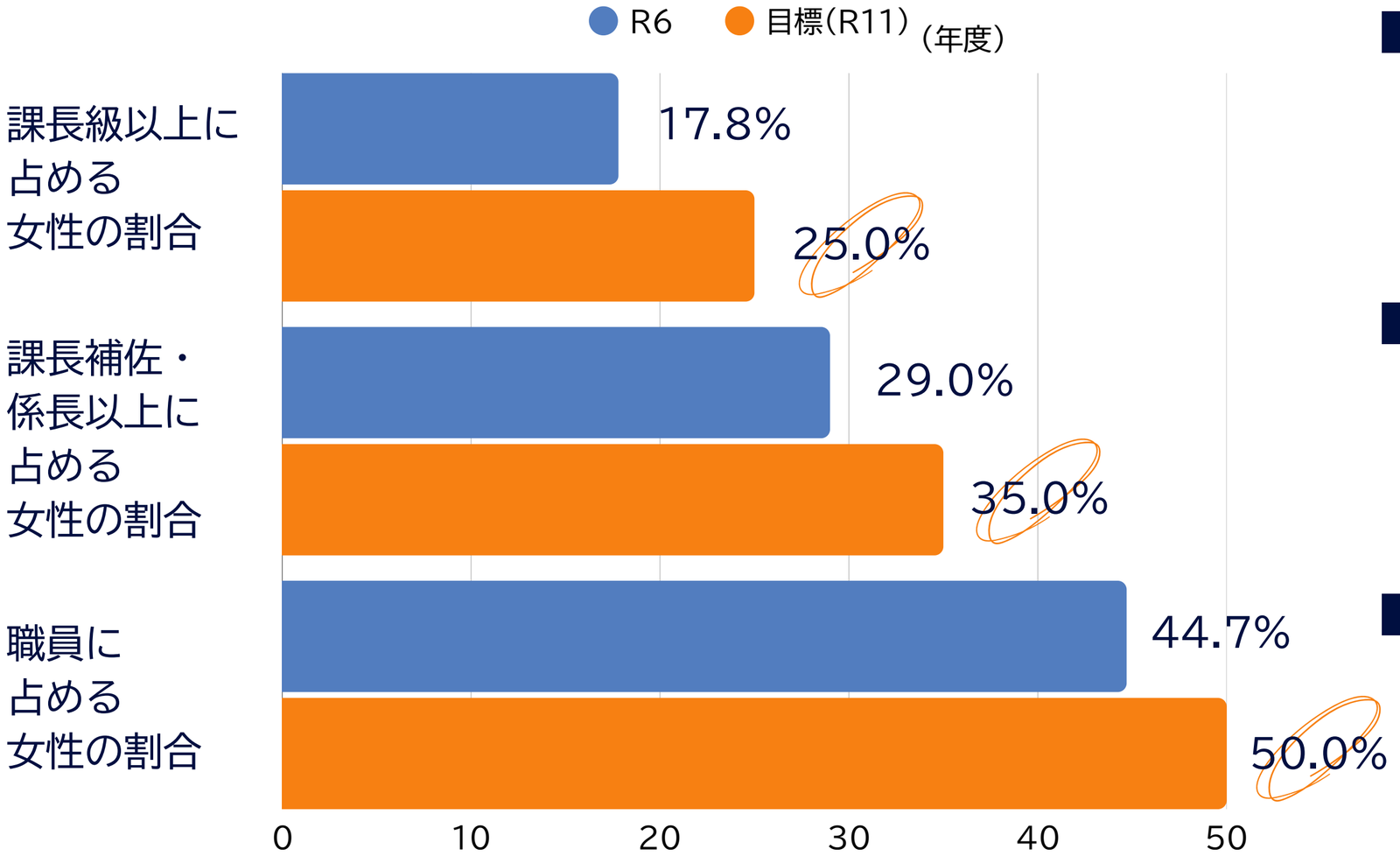
■ 男性版産休の完全取得

100%へ

■ 男性職員の育児休業取得者率

85.0%以上へ

06 今後の目標設定　Ⅲ-更なる女性の活躍の推進



■ 課長級以上に占める女性の割合

25.0%以上へ

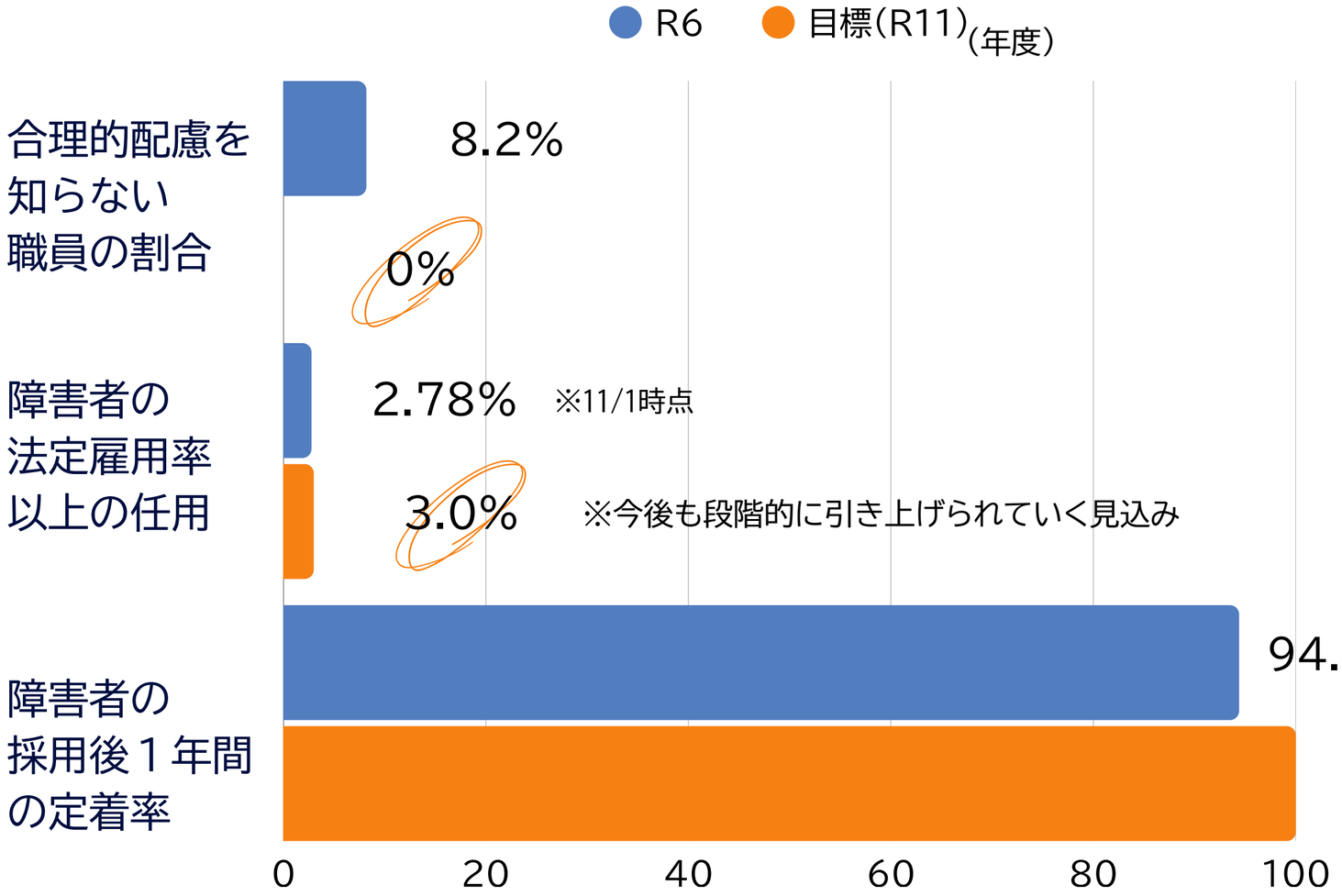
■ 係長級に占める女性の割合

35.0%以上へ

■ 職員に占める女性の割合

50.0%へ

06 今後の目標設定　Ⅳ-障害者の活躍の推進



■ 合理的配慮を知らない職員の割合

0%へ

■ 障害者の法定雇用率以上の任用

3.0%以上へ

■ 障害者の採用後１年間の定着率

100%へ

07 各任命権者の今後の目標設定と実績

	R11までの目標	R7実績	R8実績	R9実績	R10実績	R11実績
年間平均超過勤務等時間	120.0H	142.6H				
超過勤務命令の上限違反者	0人	274人				
年次休暇の年間取得率	85.0%	78.5%				
男性版産休の完全取得	100%	44.3%				
男性職員の育児休業取得者率	85.0%	96.1%				
課長級以上に占める女性の割合※	25.0%	20.3%				
課長補佐・係長級以上に占める女性の割合※	35.0%	30.5%				
職員に占める女性の割合※	50.0%	46.9%				
合理的配慮を知らない職員の割合	0%	7.7%				
障害者の法定雇用率以上の任用	3%	2.79%				
障害者の採用後１年間の定着率	100%	62.5%				

※翌年度4月1日実績

07 各任命権者の今後の目標設定と実績

	R11までの目標	R7実績	R8実績	R9実績	R10実績	R11実績
年間平均超過勤務等時間	72.0H	75.8H				
超過勤務命令の上限違反者	0人	9人				
年次休暇の年間取得率	70.0%	73.2%				
男性版産休の完全取得	100%	47.3%				
男性職員の育児休業取得者率	85.0%	56.3%				
課長級以上に占める女性の割合※	目標設定なし	－				
課長補佐・係長級以上に占める女性の割合※	目標設定なし	－				
職員に占める女性の割合※	5.0%	4.1%				
合理的配慮を知らない職員の割合	0%	12.3%				
障害者の法定雇用率以上の任用	目標設定なし	－				
障害者の採用後１年間の定着率	目標設定なし	－				

※翌年度4月1日実績

07 各任命権者の今後の目標設定と実績

	R11までの目標	R7実績	R8実績	R9実績	R10実績	R11実績
年間平均超過勤務等時間	150.0H	155.2H				
超過勤務命令の上限違反者	0人	0人				
年次休暇の年間取得率	85.0%	83.2%				
男性版産休の完全取得	100%	69.8%				
男性職員の育児休業取得者率	85.0%	100%				
課長級以上に占める女性の割合※	13.0%	4.8%				
課長補佐・係長級以上に占める女性の割合※	15.0%	7.9%				
職員に占める女性の割合※	18.0%	15.4%				
合理的配慮を知らない職員の割合	0%	13.9%				
障害者の法定雇用率以上の任用	3%	3.57%				
障害者の採用後１年間の定着率	100%	100%				

※翌年度4月1日実績

※( )･･･教＝教員等、他＝その他

07 各任命権者の今後の目標設定と実績

	R11までの目標	R7実績	R8実績	R9実績	R10実績	R11実績
年間平均超過勤務等時間	179.0H	204.0H （教:－、他:204.0H）				
超過勤務命令の上限違反者	0人	29人 （教:－、他:29人）				
年次休暇の年間取得率	75.0%	60.7% （教:51.3%、他:67.5%）				
男性版産休の完全取得	100%	68.1% （教:85.3%、他:62.4%）				
男性職員の育児休業取得者率	85.0%	62.5% （教:0%、他:83.3%）				
課長級以上に占める女性の割合※	25.0%	18.9% （教:0%、他:83.3%）				
課長補佐･係長級以上に占める女性の割合※	35.0%	29.1% （教:100%、他:22.8%）				
職員に占める女性の割合※	50.0%	40.2% （教:51.7%、他:31.4%）				
合理的配慮を知らない職員の割合	0%	10.2%				
障害者の法定雇用率以上の任用	2.9%	3.15%				
障害者の採用後１年間の定着率	100%	75.0%				

※翌年度4月1日実績

07 各任命権者の今後の目標設定と実績

議会事務局

	R11までの目標	R7実績	R8実績	R9実績	R10実績	R11実績
障害者雇用の推進に関する理解を深める	数値目標なし	－				

監査事務局

	R11までの目標	R7実績	R8実績	R9実績	R10実績	R11実績
障害者雇用の推進に関する理解を深める	数値目標なし	－				