

**次世代育成支援対策法及び
女性活躍推進法に基づく
福知山市特定事業主
行動計画**

令和8年4月1日

福 知 山 市

福知山市における次世代育成支援対策法及び女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

福知山市長
福知山市議会議長
福知山市選挙管理委員会
福知山市代表監査委員
福知山市教育委員会
福知山市公平委員会
福知山市農業委員会
福知山市消防長
福知山市上下水道事業管理者
福知山市病院事業管理者

1 はじめに

本市では、特定事業主としての責務を踏まえ、職員が仕事と生活を両立しながら、安心して能力を発揮できる職場環境の整備を進めるため、福知山市特定事業主行動計画を策定します。

本計画は、女性職員に限らず、すべての職員が、出産・育児・介護・治療等のライフイベントを理由にキャリア形成を断念することなく、高い意欲を持って働き続けられることを目的としています。

近年、社会環境や働き方に対する意識は大きく変化しており、地方自治体においても、多様な事情を抱える職員一人ひとりが、その状況に応じた柔軟な働き方を選択できる職場づくりが求められています。本市においても、ダイバーシティの推進や適正な勤務時間管理、健康への配慮等の取組を通じて、職員のワーク・ライフ・マネジメントを支援する組織風土の醸成を図ります。

職員一人ひとりが本計画の趣旨を理解するとともに、管理職をはじめ組織全体で支え合いながら、働きがいを実感できる活気ある職場の実現に向け、計画的に取組を進めていきます。

2 計画策定の背景と目的

平成 15 (2003) 年 7 月に制定された次世代育成支援対策推進法 (平成 15 年法律第 120 号) は、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備することを目的とし、国や地方公共団体を含む事業主に対して、法の趣旨を実現するための特定事業主行動計画の策定及び計画的な取組の推進が義務づけられました。

本市においても、同法に基づき「福知山市特定事業主行動計画（「前期計画（平成 28 年 4

月～令和3年3月)」、「後期計画(令和3年4月～令和8年3月)」を策定し、仕事と子育ての両立支援をはじめとする各種取組を進めてきました。

さらに、令和6(2024)年10月には、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の策定指針が改正され、育児休業等の取得状況や勤務時間等の実態を的確に把握した上で、数値目標を設定し、取組の実効性を高めていくことが一層求められることとなりました。

近年、少子高齢化や人材確保を取り巻く環境の変化、働き方や価値観の多様化などにより、地方自治体においても、職員一人ひとりが安心して働き続けられる職場環境の整備が、持続可能な行政運営を支える重要な課題となっています。

福知山市特定事業主行動計画(以下「本計画」という。)では、これまでの取組の成果を継続しつつ、社会環境の変化や職員の意識・実態を踏まえて現状と課題を明らかにし、次世代育成支援及び女性職員の活躍推進をはじめ、すべての職員が能力を十分に発揮し、働きがいを実感できる職場づくりを目的として、新たな取組を推進していきます。

1 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間とします。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、人事担当部局を中心に、各部局の人事担当者等が連携し、本計画の策定及び変更、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況について、定期的な点検・評価を行います。

また、点検・評価の結果を踏まえ、必要に応じて取組内容の見直しを行うなど、計画の実効性を高めるための改善に継続的に取り組みます。

さらに、本計画の趣旨を踏まえ、管理職が中心となり、職場における女性職員の活躍推進や働きやすい職場環境づくりに主体的に取り組みを進めます。

3 計画の対象

常勤の一般職に属する職員を対象とするほか、本市の条例、規則などにより定められた制度や勤務条件などの範囲内において会計年度任用職員も対象とします。

また、本計画では特定事業主としての取組みのほか、より実効性のある計画にするため、次のような区分により、それぞれが心がけるべき取組みについても記載します。

- 全職員
- 管理職
- 職場の上司（所属長、係長、園長など）
- 周囲の職員（子育てや介護を行う職員の同僚など）
- 子育てを行う職員（妊娠を望む職員、妊娠中の職員、妊娠中の配偶者のいる職員なども含む）
- 介護を行う職員（介護に不安を感じている職員なども含む）

4 これまでの取組の達成の状況

これまでの次世代育成支援対策法及び女性活躍推進法に基づく福知山市特定事業主行動計画において主な目標項目とその達成の状況は次のとおりです。

【目標項目1】男性の育児休業取得人数 20人（累計）

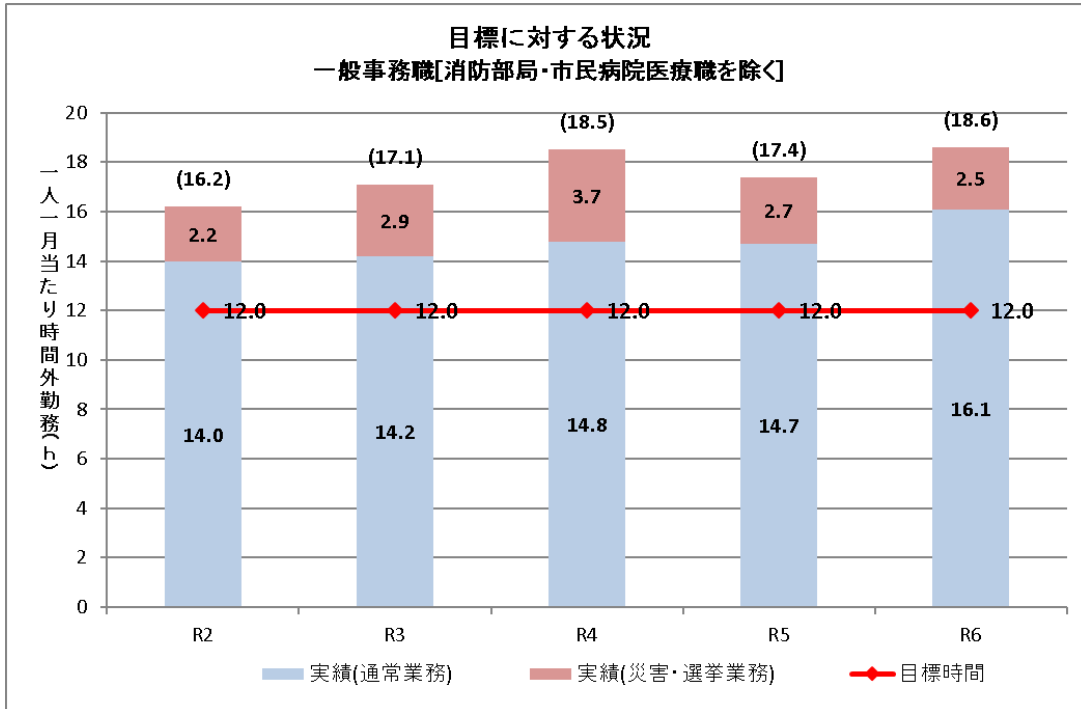
<達成の状況>

令和7年12月31日現在の累計人数は、60人で、目標は達成された。

【目標項目2】一人あたりの超過勤務時間数（月）12.0時間

<達成の状況>

目標の月12時間以下は達成されなかった。要因としては災害復旧対応業務の中、通常業務についても法改正や新規事業等を行っている部署が増えている。また、欠員や育児休業等が生じた所属については一人当たりの負担が増えたことも要因の一つである。



【目標項目3】障害者雇用率3.0%

<達成の状況>

年度ごとに変動はあるものの法定雇用率以上の雇用を継続し、目標は達成された。

年度	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
雇用率 [%]	3.30	3.34	3.50	3.60	3.58
障害者数 [人]	34.0	35.0	34.5	36.5	35.5
法定雇用率 [%]	2.6	2.6	2.6	2.8	2.8

【目標項目4】課長級以上に占める女性職員の割合 行政職25% 医療職30%

<達成の状況>

全体としては、令和3年度実績26.8%から令和7年度実績27.4%とほぼ横ばいで推移しており、医療職は、40.9%と目標を達成している一方、行政職においては18.6%という結果になり、目標は達成されなかった。

区分		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度		令和7年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
行政職	男	76人	80.9%	79人	78.2%	80人	78.4%	80人	77.7%	83人	81.4%
	女	18人	19.1%	22人	21.8%	22人	21.6%	23人	22.3%	19人	18.6%
	計	94人	100%	101人	100%	102人	100%	103人	100%	102人	100%
医療職	男	36人	61.0%	37人	59.7%	36人	57.1%	38人	58.5%	39人	59.1%
	女	23人	39.0%	25人	40.3%	27人	42.9%	27人	41.5%	27人	40.9%
	計	59人	100%	62人	100%	63人	100%	65人	100%	66人	100%
全体	男	112人	73.2%	116人	71.2%	116人	70.3%	118人	70.2%	122人	72.6%
	女	41人	26.8%	47人	28.8%	49人	29.7%	50人	29.8%	46人	27.4%
	計	153人	100%	163人	100%	165人	100%	168人	100%	168人	100%

5 目標を達成するための具体的な取組及び実施時期

目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、本市の課題解決の必要性が高いものを掲げています。

女性管理職比率の増加 超過勤務の縮減（長時間勤務の是正）

- 職員が男女を問わず昇格前・昇格後もライフスタイルを崩さず定年まで継続勤務できる職場環境づくりに努める。また、自らの将来像を掲げ、キャリア（職業生涯）をデザインすることができるよう機会を設ける。

〔重点項目〕

- （1）職場生活と家庭生活とが両立できる勤務体制の整備を図る。

職員の離職の原因となりやすい子育て・介護の負担を軽減するため、フレックスタイム制度（早出遅出勤務制度）や窓口時間の短縮の検討を進める。

- （2）各部局の業務の繁閑に応じた適切な人員配置を行う。

人事当局が業務量を的確に把握し、繁閑に応じた職員の増員・減員を機動的に行う。

- （3）職員（非常勤職員含む）が、時間当たりの生産性を重視した効率的な業務運営や良好な職場環境の中での職員の協力体制を構築し、監督職・管理職を含めた超過勤務時間の縮減（長時間勤務の是正）を積極的に行う。

ア 幹部職員が率先した定時退庁

仕事に対するコスト意識の醸成、ワーク・ライフ・バランスの推進を上司が率先する。

イ 超過勤務時間の縮減のための意識啓発等

所属長は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対

して指導し、超過勤務の更なる縮減に努める。

ウ ノー残業デーの実施・強化

毎週木曜日に実施しているノー残業デー及び所属別ノー残業デーが確実に実施されるよう、所属長による職員への指導を行う。

エ 事務事業の見直し、業務改善、デジタル技術の活用

多様化する行政ニーズに対応が求められる中で超過勤務を縮減するために、既存業務について廃止・合理化や事業の見直しを行うとともにデジタル技術の活用や業務の標準化などあらゆる角度から見直しを進める。

女性管理職比率の増加

- 2 女性職員に対する多様なロールモデル（模範となる職員）、キャリアパス（目標となる職位や職務に就くために必要な一連の業務経験やステップ・配置異動などのルール）の紹介や女性同士のネットワークの構築を進める取組並びに本市キャリアアップサポート（人事考課制度）の効果的活用により、女性が昇進意欲を持てるよう支援するとともにマネジメント力の向上に努める。

男性職員の育休取得の増加

- 3 職場生活と家庭生活の各種両立支援制度に関する情報を「仕事と介護の両立支援制度のあらまし」や「職員のための子育て支援ハンドブック」などにまとめ、配偶者が出産を控えている男性職員を含め、全職員に周知を行う。
また、育児休業を取得する職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う復帰支援プログラムを推進する。

職員の健康保持・増進

- 4 職員の継続勤務には、職場環境が阻害されず、職員が心身ともに健康であることが重要である。ハラスメント対策及び定期健康診断を受診しやすい環境づくりやメンタルヘルス対策に、引き続き取り組んでいく。
また、女性の健康上の特性については、生理日の就業が著しく困難な場合は特別休暇の生理休暇が取得できることなど、所属長を含め全職員に制度の周知を行うほか、婦人科検診の案内などにより自身の健康管理について関心を高める取り組みを進める。
性別にかかわらず、長期間の療養や定期的な通院が必要となる場合の病気休暇制度についても周知を行い、健康に配慮しながら安心して働くことのできる職場環境づくりに努める。

6 計画の目指すもの

1 基本理念と基本の柱

基本理念

風通しの良い、活気のある組織風土づくり

基本の柱

- 1 妊娠・子育てと仕事の両立支援
- 2 育児・介護支援策の強化
- 3 超過勤務時間の縮減
- 4 年次有給休暇等の取得促進
- 5 多様な人材の活躍推進
- 6 パラレルキャリアや地域への貢献活動の推進

職員同士が日頃からよくコミュニケーションをとり、支え合い、お互いのワーク・ライフ・バランスを向上させていく組織風土の醸成を目標とします。

職員は、仕事と家庭生活を含めたプライベートの時間とのバランスをとり、それぞれを充実させ連携することにより、自分の人生をより豊かなものへとマネジメントしていきます。そのためには、子育てや介護の有無、障害・性別などに関係なく、それぞれの個性と能力を十分に発揮して活躍できる働きやすい環境を組織全員で作りに上げていくことを推進します。

2 計画の目標値

本計画において、下記の5つの目標を掲げ、目標達成に向けて取り組みます。

<計画における目標値>

目標項目	目標値 (令和12年度)	現状 (実績)
課長級以上に占める女性職員の割合	行政職25% 医療職30%	行政職18.6% 医療職40.9% (令和7年4月1日現在)
男性の育児休業取得率 ※取得期間の分布状況を把握する。	100%	85.7% (令和6年度実績)
一人あたりの超過勤務時間数 (月)	12.0時間	16.1時間 (令和6年度実績)
年次有給休暇平均取得日数 (一般職)	16.0日	14.0日
障害者雇用率	3.6%	3.58% (令和7年6月1日現在)

7 おわりに

本計画は、女性職員の権利保護のみを目的とするものではありません。

女性が活躍しやすい職場は、男性にとっても働きやすく、誰もが能力を発揮しやすい職場であり、結果として優秀な人材の確保・定着につながるものです。これからの自治体運営においては、「活躍できる職場であるか」「安心して働き続けることができる職場であるか」が、より一層重要となっています。

その実現に向けては、職業生活と家庭生活の両立に関する取組をさらに推進し、性別にかかわらず、長時間勤務を前提としない業務体制の構築や、時間当たりの生産性を意識した効率的な業務運営を進めていく必要があります。あわせて、ワーク・ライフ・バランスの確保に資する取組を総合的に推進していくことが求められます。

また、男性職員が家事・育児や介護等に主体的に関わり、多様な経験を積むことは、マネジメント力の向上や多様な価値観の理解につながり、結果として職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとっても有意義なものです。

「意識改革」と「職場における仕事改革」は、男女を問わずすべての職員に関わる働き方改革であり、本計画を推進する上での基軸となるものです。職員一人ひとりが本市を取り巻く課題を理解し、それぞれの職場の実情に応じた取組を積み重ねていくことが、持続可能な行政運営と市の発展につながるものと考えます。