

いろいろどり・さんだ

第5期 三田市特定事業主行動計画

令和8年4月

三 田 市

目次

- 1 はじめに 特定事業主行動計画とは？（策定の背景、根拠、変遷等）
- 2 計画期間、策定主体、推進体制 対象期間は？ 策定主体は？ 推進体制は？
- 3 計画策定の考え方 どのように計画を策定するのか？
- 4 現状把握と分析【概要】 課題の整理⇒現時点でそもそも更なる取組必要？
- 5 現状把握と分析【詳細①】 前計画の目標値や関係数値の実績や課題は？
- 6 現状把握と分析【詳細②】 アンケートの結果は？目標や取組への視点は？
- 7 新たな目標数値 5年後に目指す姿は？
- 8 取組事項 目標数値を達成するために必要な取組は？

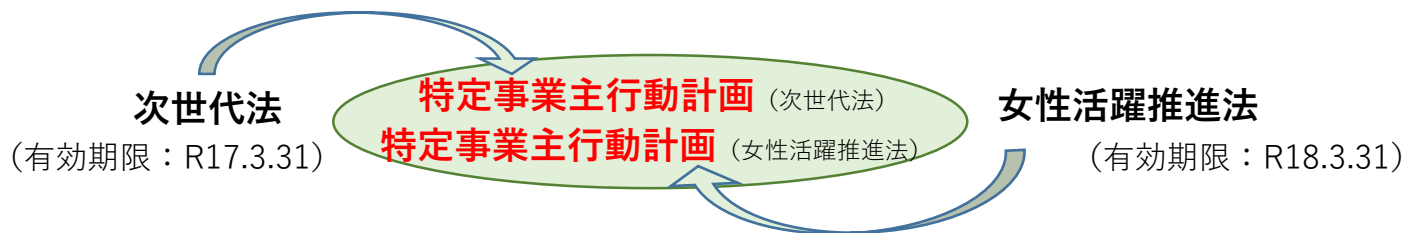
※「いろどり・さんだ」に託した思い

職員一人ひとりがもつライフスタイルやキャリア観等を「彩り」と捉え、誰もが自分らしくいきいきと持てる力を最大限に発揮できる「『彩り』豊かな職場」を目指す思いをこの名称に託しました

1 はじめに

◎ 策定の背景、根拠

- 男女の人権尊重、急速な少子高齢化及び社会需要の多様化などの社会・経済情勢の変化に対応し活力ある社会を目指して、それぞれの取組を推進するため次の法律が定められています。
- **次世代育成支援対策推進法：次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会**
(以下、「次世代法」)
- **女性の職業生活における活躍の推進に関する法律：女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進**
(以下、「女性活躍推進法」)
- 両法は、国及び地方公共団体を特定事業主として、**次世代育成支援に対する取組や女性の職業生活における活躍の推進に対する取組に関する行動計画の策定を義務付け**ています。



◎ 計画の変遷

	次世代法	女性活躍推進法	
(H17年度～H21年度)	第1期特定事業主行動計画	—	} 職員・職場の意識改革や子育て支援制度の拡充 → 仕事と生活の調和を実現できる職場環境づくり
(H22年度～H26年度)	第2期特定事業主行動計画	—	
(H27年度～R2年度)	第3期特定事業主行動計画 (両法一体)		} 時間外勤務の縮減、年次休暇取得の促進等 → 仕事と生活の調和の実現を推進
(R4年度～R7年度)	第4期特定事業主行動計画 (両法一体)		} 育休取得促進、働き方改革と連動した取組 → さらに働きやすい職場づくり

2 計画期間・策定主体・推進体制

◎ 計画期間

- 策定根拠となる各法の有効期限を踏まえ、第5期計画の期間は以下のとおりとします。

次世代法：令和17年3月31日

女性活躍推進法：令和18年3月31日



令和8年（2026年）4月1日から令和13年（2031年）3月31日【5年間】

◎ 策定主体

- 本計画は、三田市の次の各任命権者が連名で策定、実施します。

**市長、市議会議長、教育委員会、選挙管理委員会委員長、公平委員会委員長、
代表監査委員、固定資産評価審査委員会委員長、農業委員会会長、消防長**

◎ 推進体制

- 市長部局の人事担当課が中心となり、関係課や職員と連携しながら取組を進めます。
- また、職員アンケート等を通じて、課題の分析や進捗状況を適切に把握し、計画期間内においても、必要に応じた見直しを行っていきます。
- なお、本計画に定める目標や取組みの進捗状況については、年度ごとに1度、市ホームページにおいて公表します。

3 計画策定の考え方

◎ 計画策定に向けたフロー

- 計画の策定にあたっては、次のフローにより検討を行い、質の高い計画を策定します。

I 現状把握

- ◆把握①：主な指標に対する実績値と見通しについて把握します
- ◆把握②：前計画目標値に対する実績値について把握します
- ◆把握③：その他の必要項目（例：関係法令等に定める内容）について把握します

II 課題分析

- ◆分析①：現状に基づき定量的な分析を行います
- ◆分析②：アンケート結果等に基づき定性的な分析を行います

III 目標取組 決定

- ◆目 標：現状、課題、国の動向等を踏まえ達成すべき数値目標を決定します
- ◆取 組：数値目標の達成に向けて、どのような取組を行うのかを決定します

4 現状把握と分析【概要】～課題の整理/そもそも取組の進化が求められる状況～

《年齢構成比の推移（定量的観点）》

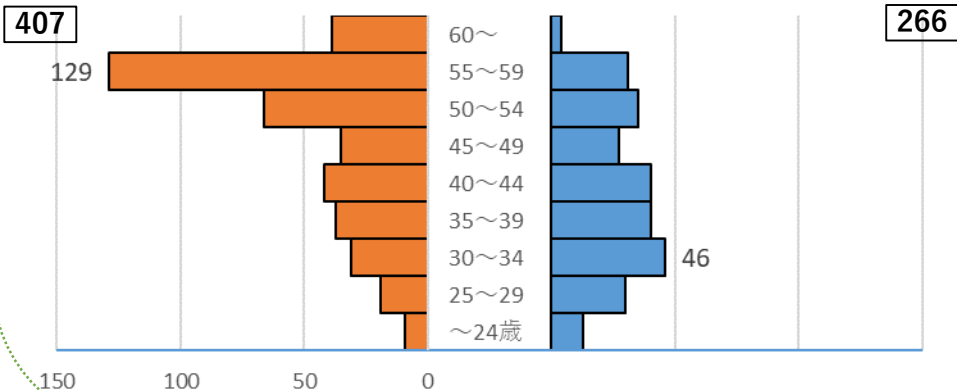
【実績値】

- 要素1：男性育休取得率・・・増加傾向
(R4) 45.5% (R5) 58.3% (R6) 55.0% ※女性：常時100.0%
- 要素2：新規採用の女性職員割合
(R4) 65.0% (R5) 50.0% (R6) 44.0% (R7) 54.2% 平均：53.3%
- 要素3：職員の年齢構成比 ※消防除く
(R8.4.1)

職員年齢構成

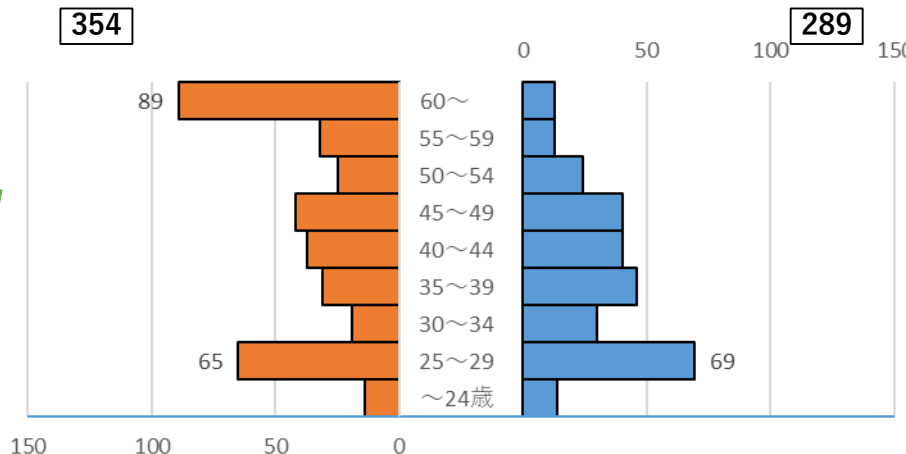
男性 60.5%
女性 39.5%

病院からの一時転任者除く → (62.8%)



(R13.4.1) 職員年齢構成

男性 55.1%
女性 44.9%



※試算条件

- ・退職者：直近3年の実績により仮定（普通退職・勸奨退職）
- ・採用者：「定員適正化計画+退職者補充」⇒「新卒（23歳）：既卒（25歳）=50：50」と仮定
※男女割合は直近の平均値（女性：53.3%）とする

【退職者の女性比<新規採用の女性比】より **全体に占める女性比増**

《管理職層の女性比推移（定量的観点）》

(R8.4.1)	～24歳	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～	計
女性/管理職	0	0	0	0	0	2	12	16	0	30
女性/非管理職	13	30	46	40	40	25	23	15	4	236
男性/管理職	0	0	0	0	4	14	37	69	11	135

・女性管理職層の管理職比率：32.3% ⇒ 93人の職員で30枠の管理職を担っている

(R13.4.1)	45～49	50～54	55～59	60～	計
女性/管理職	2	12	16	0	30
女性/非管理職	38	12	3	13	60

・同比率：39.0%（管理職における女性比率据置）
⇒ 77人の職員で30枠の管理職を担う必要

《アンケートの結果（定性的観点）》

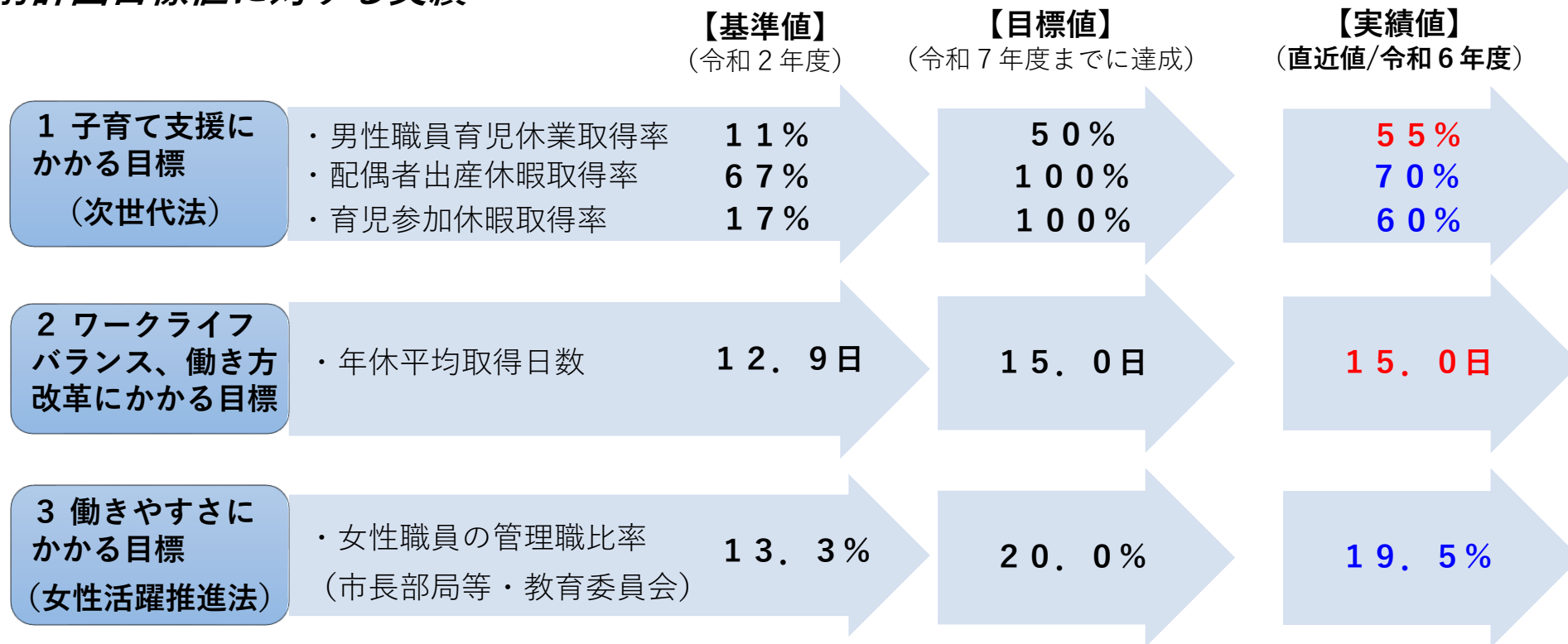
- ・妊娠・出産・子育ては大切なものであるため協力したい
- ・育児休業等の制度利用するには、上司や同僚の理解が必要
- ・業務多忙で長期不在となることへの不安が大きい
- ・長期不在をカバーしてもらう他の職員に申し訳ないと感じる
- ・現場としては、長期不在に対する効果的な代替要員の配置が必要
- ・休暇を取得することで職場に迷惑がかかるを感じる
- ・ライフスタイルが変化する中で役職があがることへの不安が大きい など

“見通し”や“実情”を踏まえれば、現時点で適切な取組が求められる状況にあります

5 現状把握と分析【詳細①】

～前計画目標値に対する実績～

前計画目標値に対する実績

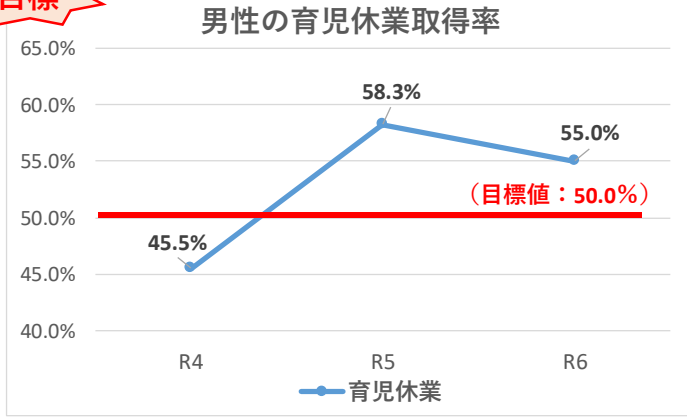


- ・ 目標を達成したもの ⇒ **男性職員育児休業取得率、年休平均取得日数**
- ・ 目標未達成のもの ⇒ **配偶者出産休暇・育児参加休暇取得率、女性職員の管理職比率**
- ・ 全ての目標値において、【基準値】から増加しています

5 現状把握と分析【詳細①】 ～前計画目標値に対する実績～

目標1：男性職員の育児休業及び育児関連休暇の取得率

目標



※女性職員の育児休業取得率⇒各年度100%

R6：男性職員の育児休業取得期間別取得率

	1月以下	3月以下	6月以下	12月以下	13月以上	計
市長部局		25.0%	25.0%	50.0%		100%
教育						
消防		100.0%				100%
公営企業		50.0%		50.0%		100%
比率	0.0%	36.3%	18.2%	45.5%	0.0%	100%

R5：男性職員の育児休業取得期間別取得率

	1月以下	3月以下	6月以下	12月以下	13月以上	計
市長部局		66.7%	33.3%			100%
教育						
消防						
公営企業	50.0%	50.0%				100%
比率	28.6%	57.1%	14.3%	0.0%	0.0%	100%

R4：男性職員の育児休業取得期間別取得率

	1月以下	3月以下	6月以下	12月以下	13月以上	計
市長部局		16.7%	33.3%	50.0%		100%
教育				100.0%		100%
消防		100.0%				100%
公営企業	50.0%	16.7%	16.7%	16.7%		100%
比率	20.0%	26.7%	20.0%	33.3%	0.0%	100%

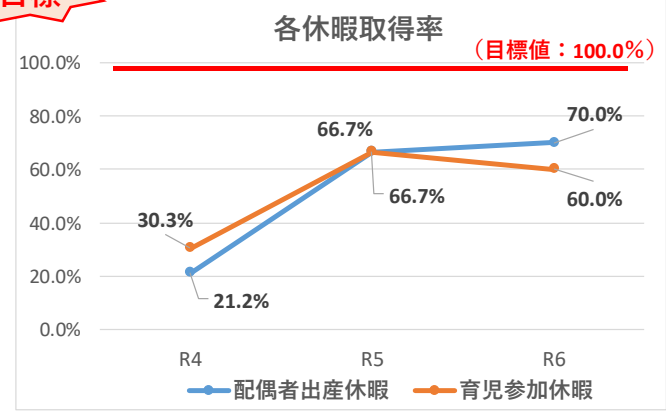
(実績の視点)

- 男性職員の取得：R5年度から**目標値(50.0%)を超えています** (参考/取得人数 R4:15人 R5:7人 R6:11人)
- 取得期間：育児休業の取得期間は**長期間に移行している傾向**があります

(今後の視点)

- 「**取りたいときに**」「**取りたい期間**」育児休業の取得はできているのか？ (男性職員・女性職員ともに)
- 全員が**希望通りの育児休業を取るための障壁は？** 職場の風土・雰囲気？ 本人へのフォロー？ 所属部署への欠員に対するフォロー？

目標



- ◆**配偶者出産休暇**
 - 配偶者の出産の際、入退院の付き添いや出産時の立会いのために取得できる有給休暇
 - 出産予定日以前7日目から出産日以後7日目までの期間に2日(1日又は半日)
- ◆**育児参加休暇**
 - 配偶者の出産の際、子を養育するために取得できる有給休暇
 - 産前予定日の8週間前から出産日以後1年を経過する日までの期間に5日(1日、半日又は1時間単位)

(実績の視点)

- 両休暇ともに**増加傾向にあるが目標値には達していません**

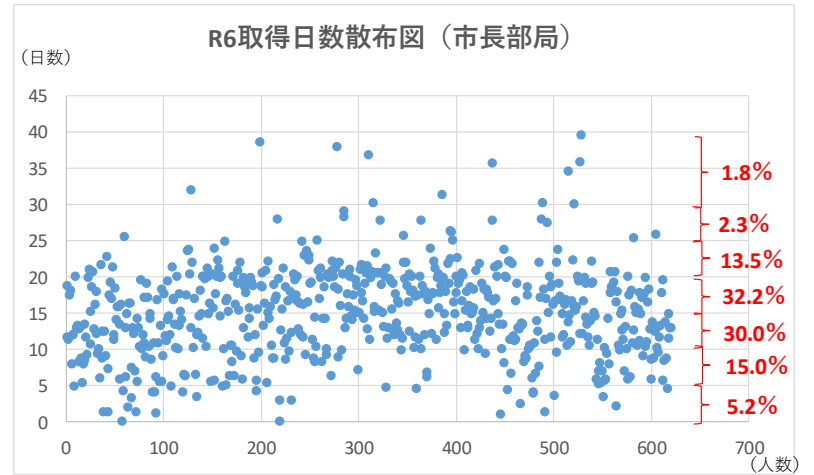
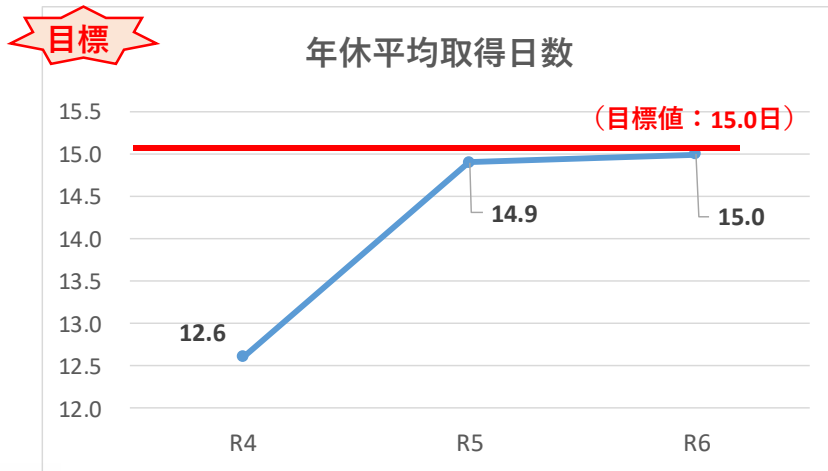
(今後の視点)

- 両休暇の**周知は十分**なのか？ この**休暇のことを知っている**のか？

5 現状把握と分析【詳細①】

～前計画目標値に対する実績～

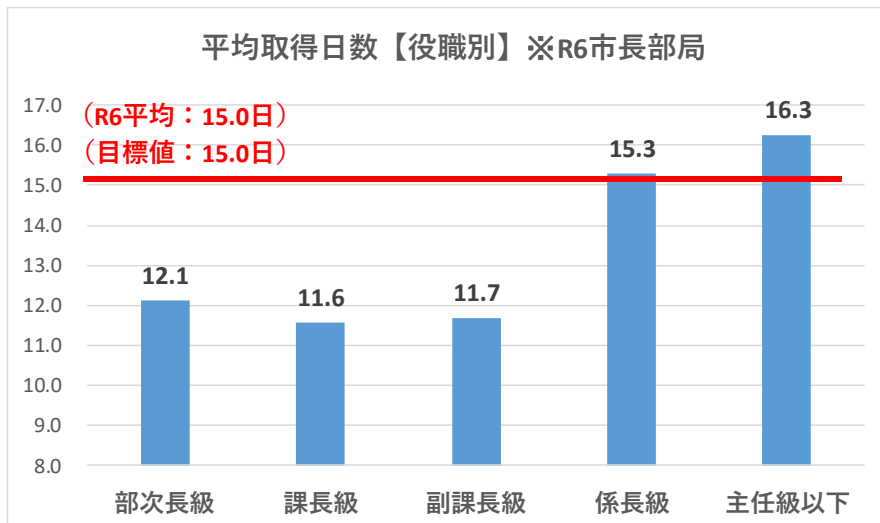
目標2：年休平均取得日数



・取得日数は**増加傾向**にあり、**R6年度は目標値と同数**となっています



・**10日以下の人**が**20%程度**占めています。好きな時に休暇が取れる環境が整っているのか？ 休暇取得にあたっての支障は？



・**管理職の取得日数**が**平均値（目標値）よりも下回**っています

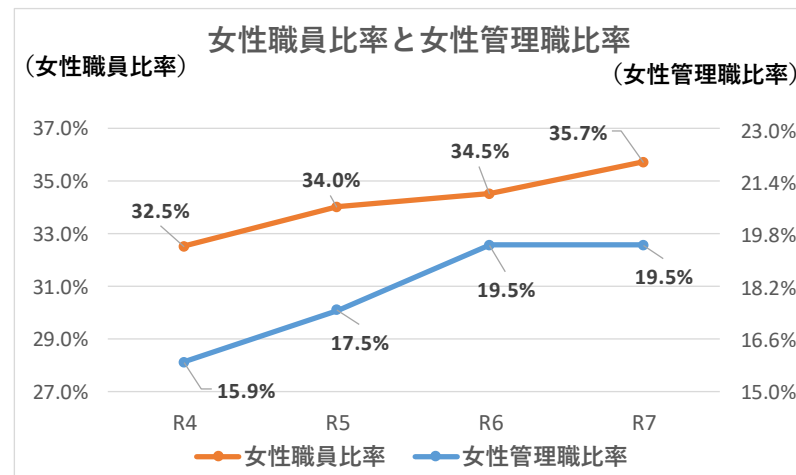
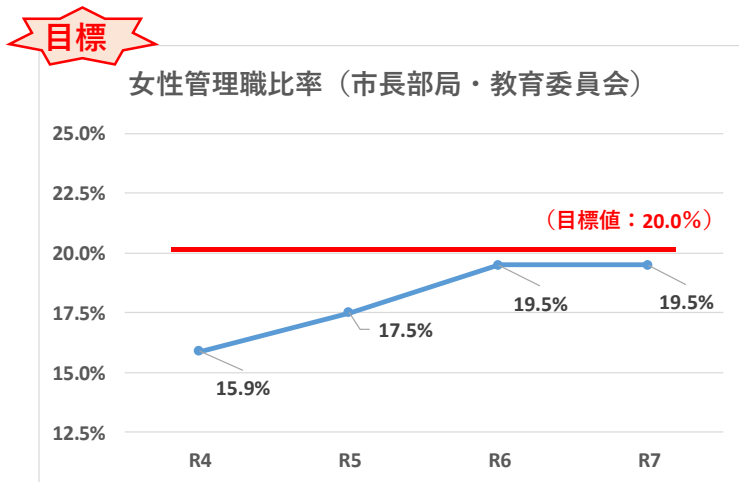


・**管理職特有の要因**はあるのか？

5 現状把握と分析【詳細①】

～前計画目標値に対する実績～

目標3：女性職員の管理職比率

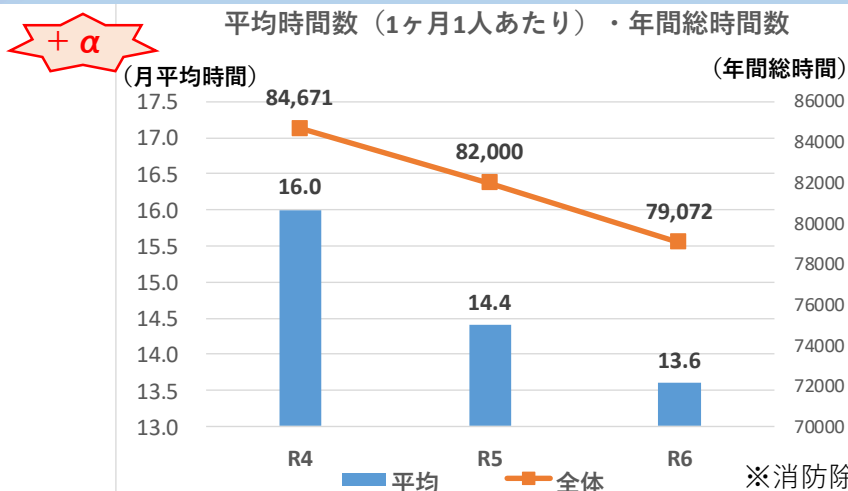


- 女性職員の管理職比率（女性職員の管理職数／全管理職数）は**増加傾向にあるが目標値には達していません**
- 女性職員の比率（女性職員数／全職員数）は**増加傾向にあり、今後も増加する**ことが見込まれます（新規採用女性割合：53.3%（R4～R7平均値））



- 理想のバランスは「**女性職員比率＝女性管理職比率**」？**2つの比率が近似値であるほど昇進の機会が均等（性別で差別されない）**であるということ？
- 理想とのギャップを埋めるために必要なことは・・・昇進制度の問題か？ 女性へのキャリア支援の在り方か？ 多様な働き方の充実か？

+ α：時間外勤務



- 時間外勤務の時間数は**逡減傾向**にあります



- 時間外勤務が減っている**実感が伴っているか？**

6 現状把握と分析【詳細②】

～アンケート結果の分析～

【アンケートの概要】

- ・ 4つのテーマ（エンゲージメント/働きがい/働きやすさ/**特定事業主行動計画**・人材育成基本方針）について職員アンケートを実施
- ・ 回答対象者：正規職員（任期付職員、再任用職員含む） ※市民病院は事務局所属職員のみ
- ・ 回答期間：令和7年11月19日～12月10日

【基本分析】

- ・ 回答率：52.5%←435（回答者数）／828（対象者数） ※前回計画策定時アンケート回答率：38%
- ・ 回答者の各種分析
 - 男女比 男性：73%（318） 女性：23%（99） 答えたくない4%（18）
 - 年代比 ～20代：11%（46） 30代：22%（95） 40代：24%（104） 50代～：43%（190）
 - 役職比 管理職（副課長級以上）：22%（97） 監督職（係長級）：32%（141） 一般職（主任級以下）：46%（197）

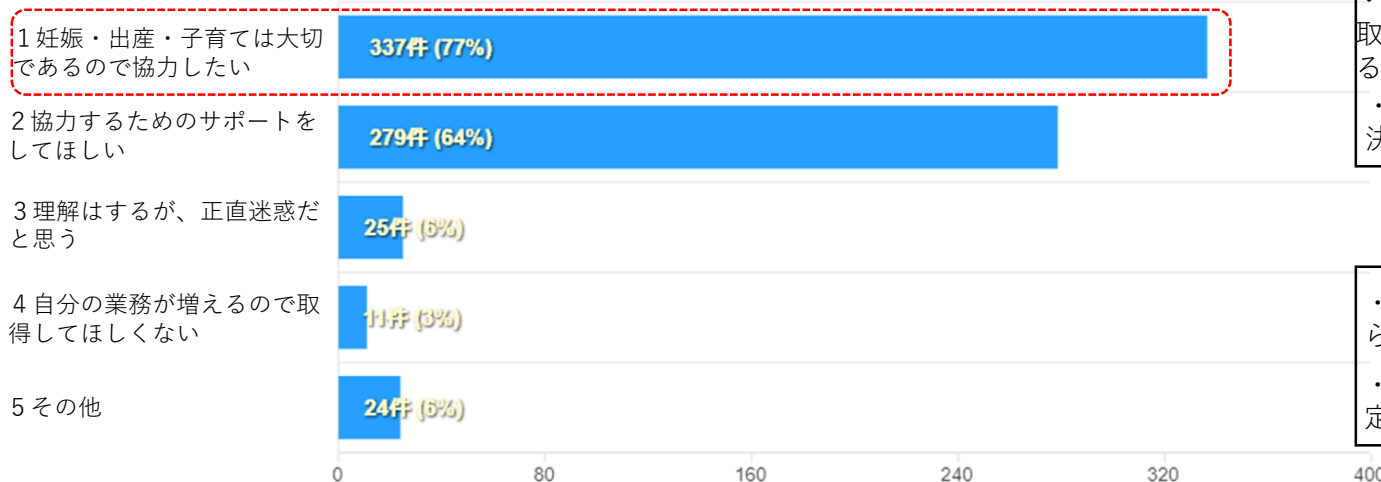
【項目分析1：男性の育児休業等】 POINT 📌 「高い意識」と「実態のねじれ」の解消

育児休業等の取得に対する意識は前向きな一方で、職場における《いくつかの障壁の強さ》が浮き彫りとなりました

○育児休業等の取得に対する意識の前向きさ

（複数回答可能）

Q：自分の職場で育児休業や育児短時間勤務等を取得した職員に対して、どのように感じますか。



目標の視点

- ・ 8割以上の職員が肯定的に捉えている現状を踏まえ、取得を「特別なこと」から「当たり前のこと」へ変えるため、**目標値を高水準へ引き上げます**
- ・ 目標値の設定にあたっては、政府目標等を踏まえて決定します



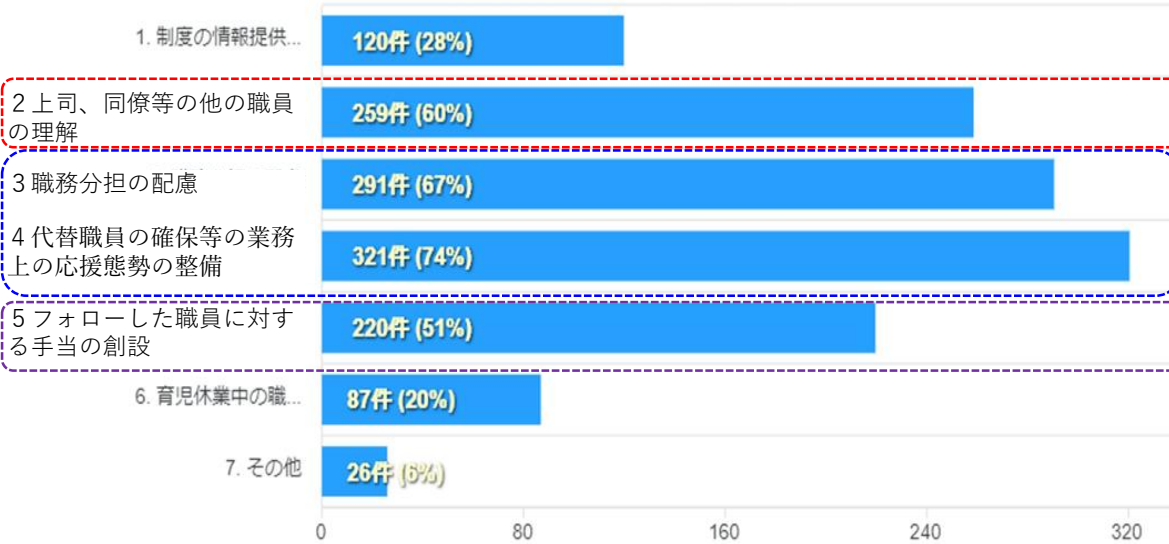
- ・ 目標値の実現を後押しするためにアンケート結果から**その障壁要素**を分析する必要があります
- ・ **障壁を打破するために必要な取組**について検討・決定する必要があります

6 現状把握と分析【詳細②】

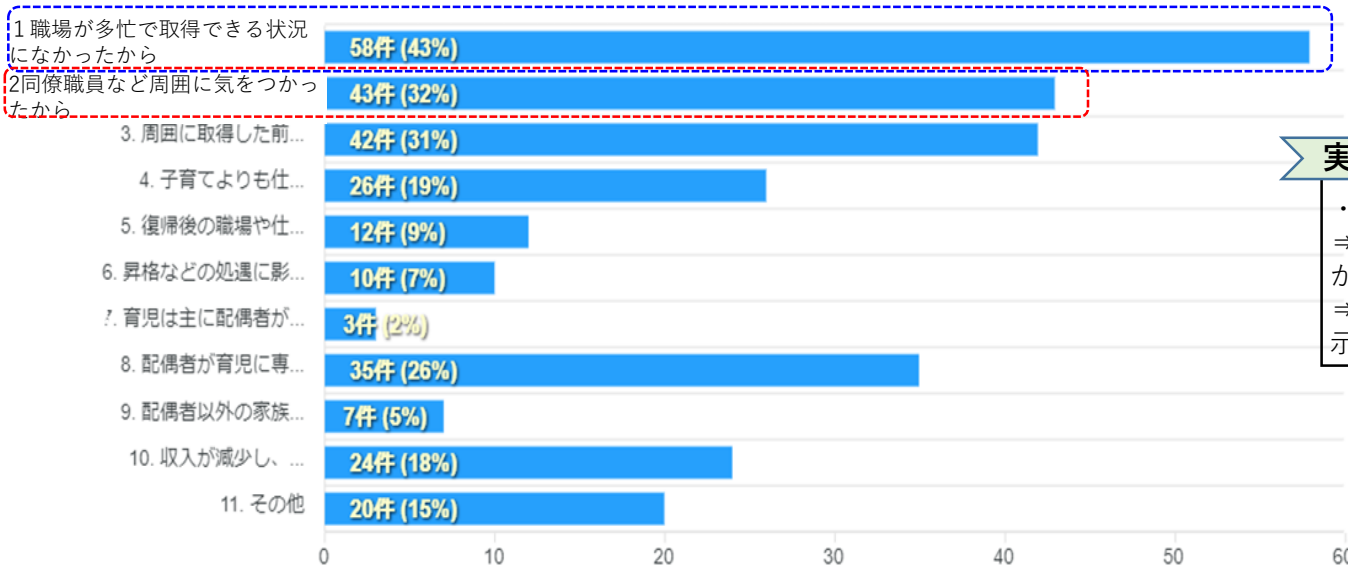
～アンケート結果の分析～

○職場における障壁となり得る要素

Q: 「育児休業」をより取得しやすくするためには何が重要だと思いますか



Q: (子を養育しているが「育児休業を取得したことがない」と回答した方のみ) 「育児休業」を取得しなかった理由はなぜですか。



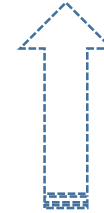
課題の視点 → 考え方 ⇒ 必要度高い = 障壁となる可能性高い

- ・ 上司等の他の職員の理解 (60%) ⇒ 理解を欠けば育休取得に対する【**心理的障壁**】となり得ます
- ・ フォロー職員への手当 (51%) ⇒ フォロー職員への手当を欠けば育休取得に対する【**心理的障壁**】となり得ます
- ・ 職務分担の配慮 (67%) ・ 代替職員等の体制整備 (74%) ⇒ 業務に対する物理的なフォローを欠けば育休取得に対する【**物理的障壁**】となり得ます



取組の視点

- ・ 上記にある**3つの障壁要素を打破するための取組**を実施する必要があります
⇒ **ハード的な取組 (制度創設)** と **ソフト的な取組 (関わり)** の両面からのアプローチが必要



実績の視点

- ・ 育休が取得可能な状況であったが、取得していない理由 ⇒ **周囲への配慮 (心理的障壁)** と **業務多忙 (物理的障壁)** が上位を占めています
⇒ 過去の実績からも上記における取組が必要であることを示唆しています

6 現状把握と分析【詳細②】

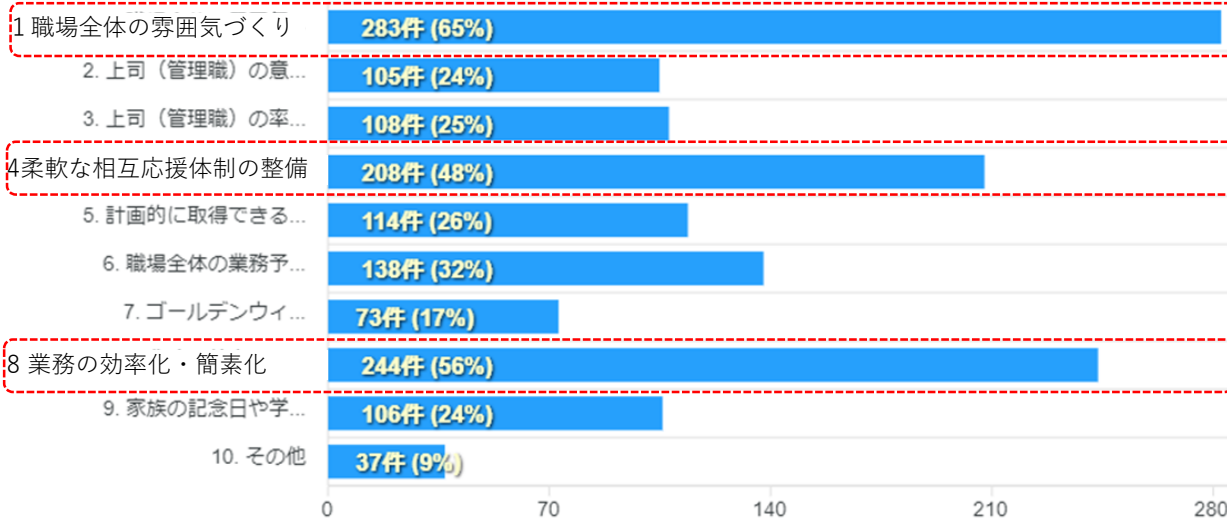
～アンケート結果の分析～

【項目分析 2：年次休暇の取得】 POINT 📌 精神論ではなく業務の「属人化」という根本課題

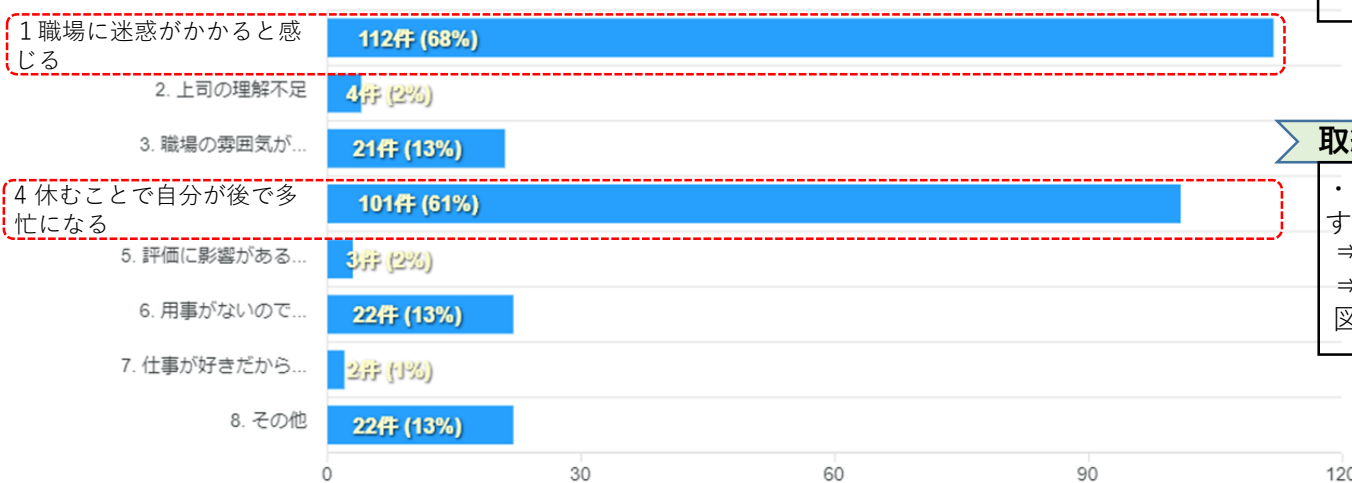
休暇取得等の働き方改革・WLBの推進を鈍化させる背景には、個々の職員が抱える「業務の抱え込み（属人化）」が強く影響している

○働き方改革・WLBの推進を鈍化させる背景

Q：年次有給休暇の取得促進のためには何が重要だと思いますか



Q：（「年休取得にためらいを感じる」と回答した方のみ）ためらいを感じる理由を教えてください



目標の視点

- 平均取得日数に加えて、全職員が休暇を享受できるように【**底上げ目標**】を設定し目標の質を上げます
⇒例：全職員〇日以上取得
- 目標値の設定にあたっては、政府目標等を踏まえて決定します



課題の視点

考え方⇒必要度高い＝障壁となる可能性高い

- 必要な要素：全体の雰囲気づくり（65%）・取得をためらう理由：職場へ迷惑をかける（68%）⇒解消できなければ、休暇取得に対する【**心理的障壁**】となり得ます
- 必要な要素：応援体制（65%）業務効率化（56%）取得をためらう理由：後に自らが多忙（61%）⇒解消できなければ休暇取得に対する【**物理的障壁**】となり得ます



取組の視点

- 上記にある2つの障壁要素を打破するための取組を実施する必要があります
⇒働き方改革を軸に**全職員を巻き込んだ取組**を推進する
⇒**業務削減（効率化含む）の推進**により取得促進の実現を図ります

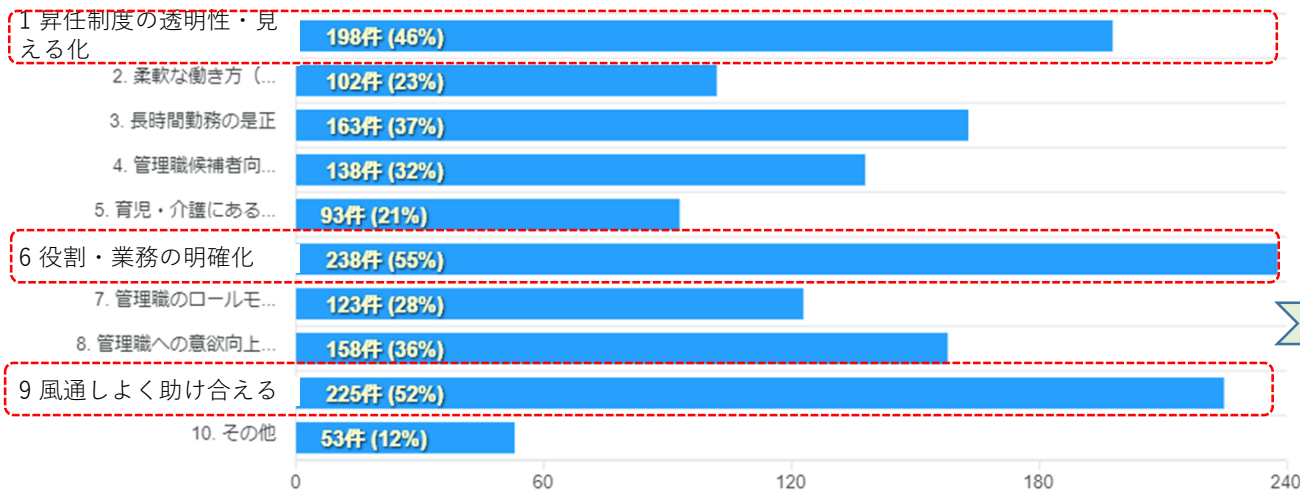
6 現状把握と分析【詳細②】 ～アンケート結果の分析～

【項目分析3：女性職員の管理職比率】 POINT 持続可能な活躍を阻む「目に見えない壁」

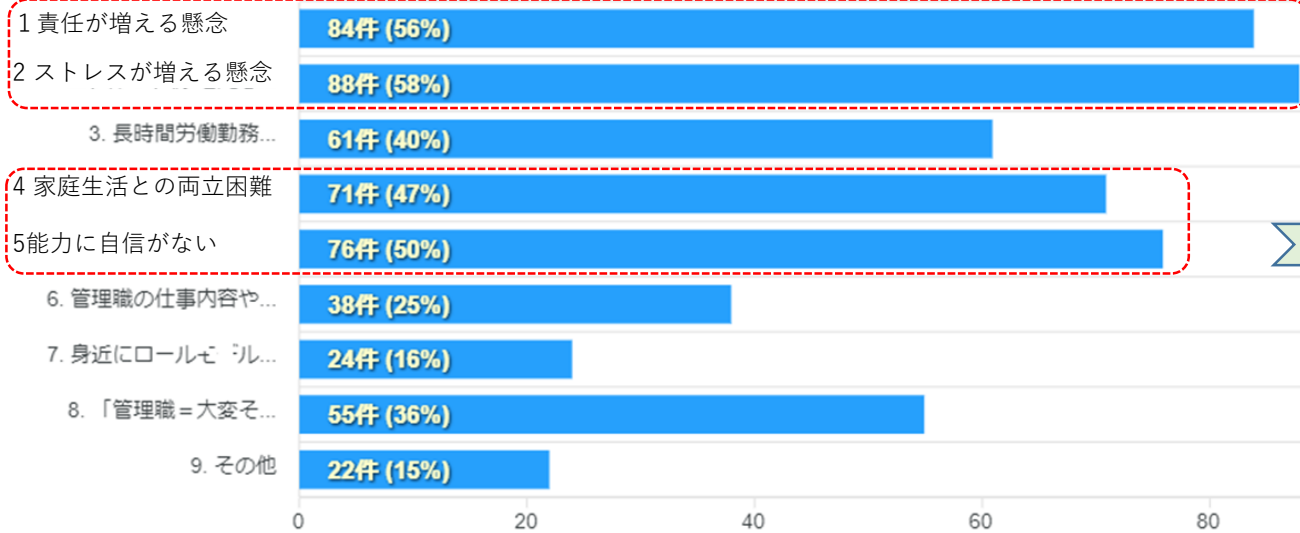
「家庭生活との両立困難」「自信のなさ」等の「目に見えない壁」が昇進への意欲を削いでいる実態が見て取れます

○管理職への昇進を鈍化させる背景

Q：管理職希望者を増やすために何が重要だと思いますか



Q：（管理職を「希望しない」と回答した方のみ）「希望しない」理由はなぜですか



目標の視点

- 昇進への不安を段階的に解消するため、管理職だけでなく、その手前の「係長級の女性比率」も目標化し、成功体験を積める環境を整備します
- 目標値の設定にあたっては、政府目標等を踏まえて決定します



課題の視点

考え方⇒必要度高い＝障壁となる可能性高い

- 必要な要素：適正な昇任制度（46%）役割明確化（55%）風通しよく助け合える環境（52%）
- 希望しない理由：責任が増える（56%）ストレスが増える（58%）家庭との両立困難（47%）能力自信なし（50%）
- ⇒解消できなければ、昇任意欲に対する【心理的障壁】となり得ます
- ⇒女性に関する障壁（例：健康不調時のサポート、育休（長期不在）からの復帰支援等）の認識が必要になります



取組の視点

- 自信を育み、不安を払拭するための取組を実施する必要があります
- 「関わり」による「ソフト的な取組」を中心に展開していき、必要なハード的な取組（制度新設・改正等）を検証していきます

7 新たな数値目標

【令和12年度までに達成を目指す数値】

分野	項目	【前】目標値	R6実績値
1 子育て支援にかか る目標	男性職員育児休業取得率	50%	55%
	配偶者出産休暇取得率	100%	70%
	育児参加休暇取得率	100%	60%
2 WLB・働き方 改革にかか る目標	年休平均取得日数	15.0日	15.0日
3 働きやすさにか か る目標	女性職員の管理職比率 (市長部局等・教育委員会)	20.0%	19.5%



【新】目標値
85%
100%
100%
15.0日 (平均)
12.0日以上 (全職員)
25.0% (管理職)
30.0% (係長級)

【新たな数値目標の決定にあたって】

- 男性の育休取得率の目標⇒**2030/令和12年 公務員 85%** (2週間以上の取得率) 【こども未来戦略方針 (令和5年6月13日閣議決定)】
 - 【三田市】 R6実績において「1ヶ月」以下の取得者なしのため、取得期間の目標は設けないものとします。運用の中で「2週間以上」の取得を推奨していきます。取得率の目標値は政府目標と同一の数値を設定します (各休暇の目標値は継続)。
- 年次有給休暇の取得率の目標⇒**2028/令和10年 70%以上** 【過労死等の防止のための対策に関する大綱 (令和6年8月2日閣議決定)】
 - 【三田市】 1年度に付与される年次休暇20日の70%が「14.0日」であり、平均取得日数のR6実績値が15.0日であることから目標数値は維持しますが、『全職員が12.0日以上』という新たな底上げ目標を設け、質を高めた数値目標とします。
- 女性職員の管理職比率の目標 ⇒ **2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度** 【第6次男女共同参画基本計画 (令和8年3月13日閣議決定)】
 - 【三田市】 R4度からの増加率等を考慮し「25.0%」を目標値とします。今後の見通し (全職員に占める女性職員割合の推移等) を鑑み、同目標値を将来の管理職における性別に偏りのない状態を目指すための礎と位置付け、目標達成を目指します。また、管理職に向けた**成功体験を積める環境整備**としてその手前の「**係長級の女性比率**」も目標化します。

8 取組事項 ～目標数値の達成に向けて～

実績値の推移及びアンケートによる現場の声を原動力に、【**実情に沿った仕組づくりと相互理解の醸成**】を通じて、誰もが安心して自分らしく力を発揮できる職場環境を実現します

○1 子育て支援にかかる目標

➤ 心理的障壁の解消に向けた取組

- ・「育児休業等の周知や取得予定を確認する所属長面談の義務化」等を含めた【**育児応援フォローアップ制度（仮）**】といった全庁的な仕組を創設し「個人」と「組織」が気持ちよく育児休業等を取得できる環境を整えます
- ・育児休業取得者の所属において、当該業務のフォローを行った職員に対する応援手当として【**育休応援手当（仮）**】を創設し、フォロー職員に対して見える形での対価を支給します

➤ 物理的障壁の解消に向けた取組

- ・現行の会計年度任用職員による代替を踏まえ【**育児休業代替要員確保の方針（仮）**】を定め、効果的な代替要員の確保に努めます

○2 WLB・働き方改革の推進にかかる目標

➤ 心理的障壁の解消に向けた取組

- ・現行の働き方改革の取組の一環としての【**月1日以上の子休取得**】に加え【**連続休暇取得のルール化**】等、全庁的な取組として推進します

➤ 物理的障壁の解消に向けた取組

- ・業務廃止、効率化に向けた【**業務削減推進事業**】を実施、業務過多（年休取得の阻害要因）の解消を目指します

○3 働きやすさにかかる目標

➤ 心理的障壁の解消に向けた取組

- ・**自信を育み、不安を払拭するための取組を実施**します。なお、女性に関する障壁（健康不調時のサポート、育休（長期不在）からの復帰支援等）を踏まえた取組とします。

【例】ヘルスリテラシー研修（※）・女性リーダー育成研修の実施、女性職員向けメンター制度の導入等

（※）女性に関する健康課題（月経・更年期・不妊治療等）について、性別を問わず全職員が正しい知識を習得するための研修であり、互いに「見えない不調」への理解を深めることで、不調時も相談しやすく、個々のパフォーマンスを最大限に発揮できる職場環境の醸成を目指します