

# 伊丹市特定事業主行動計画

## 伊丹市特定事業主行動計画

伊 丹 市 長  
伊 丹 市 議 会 議 長  
伊 丹 市 選 挙 管 理 委 員 会  
伊 丹 市 代 表 監 査 委 員  
伊 丹 市 農 業 委 員 会  
伊 丹 市 公 平 委 員 会  
伊 丹 市 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会  
伊 丹 市 教 育 委 員 会  
伊 丹 市 消 防 長  
伊 丹 市 自 動 車 運 送 事 業 管 理 者  
伊 丹 市 上 下 水 道 事 業 管 理 者  
伊 丹 病 院 事 業 管 理 者  
伊 丹 市 モ ー タ ー ボ ー ト 競 走 事 業 管 理 者

伊丹市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第19条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下、「次世代法」という。）第19条に基づき、伊丹市長、伊丹市議会議長、伊丹市選挙管理委員会、伊丹市代表監査委員、伊丹市農業委員会、伊丹市公平委員会、伊丹市固定資産評価審査委員会、伊丹市教育委員会、伊丹市消防局長、伊丹市上下水道事業管理者、伊丹市自動車運送事業管理者、伊丹病院事業管理者及び伊丹市モーターボート競走事業管理者（以下「各任命権者」という。）が策定する特定事業主行動計画である。

## 1. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。

## 2. 本市職員の働き方の状況把握と分析

本計画の更新にあたり、女性活躍推進法第19条第3項及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、各任命権者の部局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する以下の項目の状況把握を行った。

### 《把握した項目》

- (1) 女性職員の採用割合
- (2) 継続勤務年数の男女の差異
- (3) 職種別女性比率
- (4) 超過勤務の状況
- (5) 管理的地位にある職員に占める女性割合及び各役職段階に占める女性職員の割合
- (6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- (7) 男性の配偶者出産休暇等の取得者数及び取得率
- (8) ハラスメント対策の取り組み状況

## 女性の職業選択に資する情報の公表

### (1) 女性職員の採用割合（令和7年4月1日付採用）

職名		事務職		技術職		消防職員		教育職員	
区分	性別	人数	女性割合	人数	女性割合	人数	女性割合	人数	女性割合
採用者	男性	7	58.8%	3	50.0%	7	0.0%	4	83.3%
	女性	10		3		0		20	

※医療職員は随時採用のため、区分が明確ではないため省略。

※教育職員は、市教育委員会が保育教諭等の枠で採用したものに限る。

※任期付職員・割愛職員は除く。

### (2) 継続勤務年数の男女差（令和7年4月1日時点）

職名	事務職員			技術職員			医療職員		
	人数	女性割合	平均勤続	人数	女性割合	平均勤続	人数	女性割合	平均勤続
男	534	48.8%	17.9	155	32.3%	13.9	135	77.8%	10.0
女	508		13.5	74		12.7	472		9.1

職名	消防職員			教育職員			技能職員		
	人数	女性割合	平均勤続	人数	女性割合	平均勤続	人数	女性割合	平均勤続
男	207	4.2%	16.8	25	62.1%	11.1	123	8.9%	24.3
女	9		19.0	41		15.9	12		24.3

(3) 職種別女性比率 (令和7年4月1日時点)

職名	性別	人数	女性割合
事務職員	男性	534	48.8%
	女性	508	
技術職員	男性	155	32.3%
	女性	74	
医療職員	男性	135	77.8%
	女性	472	
教育職員	男性	25	62.1%
	女性	41	
消防職員	男性	207	4.2%
	女性	9	
技能職員	男性	123	8.9%
	女性	12	
合計	男性	1,179	48.6%
	女性	1,116	

(4) 超過勤務の状況 (時間外手当が支給されない職員を除く) (令和6年4月1日~令和7年3月31日)

R6年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均
総時間数 (時間)	24,410	22,271	22,867	19,463	18,819	19,640	24,877	21,756	19,518	21,535	21,907	23,193	260,255	21,688
職員数 (人)	1,626	1,628	1,627	1,626	1,624	1,623	1,617	1,619	1,615	1,617	1,619	1,616	19,457	1,621
一人当たり 超過勤務時間 (時間)	15.0	13.7	14.1	12.0	11.6	12.1	15.4	13.4	12.1	13.3	13.5	14.4	160.5	13.4
月の残業時間が45 時間を超えた職員 (人)	108	75	90	54	67	57	107	82	84	92	83	105	1,004	83.7

令和6年4月1日~令和7年3月31日 超過勤務の状況 (管理職)

R6年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均
総時間数 (時間)	4,748	4,577	4,325	4,435	4,104	5,243	5,274	4,811	4,086	4,186	4,345	4,855	54,989	4,582
管理職数 (人)	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	2,364	197
一人当たり 超過勤務時間 (時間)	24.1	23.2	22.0	22.5	20.8	26.6	26.8	24.4	20.7	21.2	22.1	24.6	279.1	23.3
月の残業時間が 45時間を超えた 職員(人)	29	27	25	23	16	38	31	30	21	19	18	34	311	25.9

※管理職の超過勤務はPC端末の起動時間から算出のため参考値

(5) 管理職の女性割合、及び各役職段階に占める女性職員の割合

【令和7年4月1日時点】

全体	男	女	計	女性割合		
理事級	2	1	3	33.3%	26.9%	33.8%
部長級	30	5	35	14.3%		
次長級	74	19	93	20.4%		
課長級	120	58	178	32.6%		
副主幹級	14	15	29	51.7%		
主査級	339	198	537	36.9%		
主任級	214	199	413	48.2%		
一般職	388	630	1018	61.9%		
計	1,181	1,125	2,306	48.8%		

【令和4年4月1日時点】

全体	男	女	計	女性割合		
理事級	1	0	1	0.0%	27.7%	33.7%
部長級	30	7	37	18.9%		
次長級	56	20	76	26.3%		
課長級	135	58	193	30.1%		
副主幹級	13	15	28	53.6%		
主査級	312	178	490	36.3%		
主任級	232	212	444	47.7%		
一般職	384	542	926	58.5%		
計	1,163	1,032	2,195	47.0%		

【令和2年4月1日時点】

全体	男	女	計	女性割合	
理事級	2		2		26.6% 33.3%
部長級	31	1	32	3.1%	
次長級	57	22	79	27.8%	
課長級	128	56	184	30.4%	
副主幹級	14	13	27	48.1%	
主査級	269	158	427	37.0%	
主任級	249	218	467	46.7%	
一般職	416	525	941	55.8%	
計	1,166	993	2,159	46.0%	

(6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況 (令和6年4月1日～令和7年3月31日)

性別	新たに育児休業取得 可能となった職員数	育児休業取得者数	育児休業取得率
男性	47	38	80.9%
女性	42	42	100.0%
計	89	80	89.9%

育児休業取得率および取得期間の分布状況 (令和6年4月1日～令和7年3月31日)

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%
1週間以上2週間未満	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%
2週間以上1月以下	25.5%	2.4%	0.0%	8.3%
1月超3月以下	25.5%	0.0%	0.0%	16.7%
3月超6月以下	10.6%	2.4%	0.0%	41.7%
6月超9月以下	8.5%	9.5%	0.0%	16.7%
9月超12月以下	4.3%	28.6%	0.0%	8.3%
12月超24月以下	0.0%	23.8%	0.0%	0.0%
24月超	0.0%	33.3%	—	—

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得者数及び取得率 (令和6年4月1日～令和7年3月31日)

新たに育児休業取得 可能となった職員数	配偶者出産休暇 を取得した職員数	配偶者出産休暇取得率
47	34	72.3%

新たに育児休業取得 可能となった職員数	育児参加のための休暇 を取得した職員数	育児参加休暇取得率
47	27	57.4%

(8) ハラスメント対策の取り組み状況

- ・ 幹部職員（次長級以上）のハラスメント研修を実施（令和7年5月）
- ・ ハラスメントの内容を含むメンタルヘルス（ラインケア）研修を職場環境の改善を目的に下記職員を対象に実施
  - 課長級職員および幹部職員（次長級以上）の希望者（令和6年11月）
  - 主査級7年目以上（令和7年1月）
  - 新任主査級（令和6年11月および令和7年5月）

### 3. 目指すべき市役所の姿(今後の取組目標および取組内容)

前計画において以下の3つの取組目標を設定しました。

- 技術職員の女性割合について、令和7年度末まで現在の29.6%を維持します。
- 課長相当職以上に占める女性の割合を、現在の26.1%以上の水準を継続する。
- 係長相当職以上に占める女性の割合を、現在の33.6%以上の水準を継続するとともに、40%以上を目指す。

技術職員の女性割合や課長相当職以上の女性割合については目標を達成したものの、係長相当職以上に占める女性の割合は令和7年4月1日時点で33.8%となっており、目標としていた40%以上には至りませんでした。

引き続き、女性職員の活躍を推進していくために次のとおり数値目標を設定します。

- 課長相当職以上に占める女性の割合を、現在（令和7年4月1日時点）の26.9%以上の水準を継続するとともに、30%以上を目指します。
- 係長相当職以上に占める女性の割合を、現在（令和7年4月1日時点）の33.8%以上の水準を継続するとともに、40%以上を目指します。

	課長相当職以上	部局長相当職・次長相当職	課長相当職	係長相当職
全国	19.1%	13.3%	21.0%	36.3%
兵庫県	22.1%	12.9%	25.6%	29.9%
伊丹市	26.9%	19.0%	32.6%	36.9%

地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和7年度）より（※内閣府男女共同参画局資料「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和7年度）」における、5-4 公務員の各役職段階に占める女性の割合（市区町村）の全国および兵庫県平均と本市を比較しても高い割合であることが分かる。）

#### 女性管理職の割合の向上への取組

- ・ ライフイベント等に配慮した多様な人材育成・キャリア形成のためにロールモデルとなる女性管理職の情報発信やキャリアデザイン研修等、女性活躍の意識付を行い、女性職員の不安を解消します。
- ・ 女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、様々な経験を積むことのできる機会を提供していきます。また、管理的地位への積極的登用に向けて、兵庫県自治研修所等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。

女性活躍やライフプランに沿った男性の家事・育児等の家庭生活への参画のために、男性職員の育児休業について1ヵ月超の休業期間の100%取得を目指します。  
また、女性職員については12ヵ月以上の休業期間かつ100%取得を目指します。

#### 出産および育児に係る制度の周知・環境整備の取組について

- ・ 子育てに関する休暇等の各種制度や経済的支援制度（育児休業手当金等）を紹介している「子育て制度ハンドブック」を庁内掲示板に掲載するとともに自宅のPCやスマートフォンからも確認ができる職員掲示板へ掲載し、制度の周知を図ります。
- ・ 育児休業取得期間や育児時間および部分休業に対応した任期付職員や会計年度任用職員の適切な配置を行います。
- ・ 時差出勤制度や部分休業等の育児に関する制度に関し、拡充を検討します。

令和6年度実績における管理職的地位にある職員以外の正規の勤務時間を超えて勤務した時間は以下のとおりです。

本庁	本庁以外
14.4時間（月平均）	13.2時間（月平均）

（※総務省資料「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より、表13-3 時間外勤務の状況（時間外勤務時間数）【市区町村】では、時間外勤務時間数が10.7時間/月となっており、本市は平均時間よりも長い。）

管理職的地位にある職員以外の職員一人当たりの正規の勤務時間を超えて勤務した時間について、一人当たりの超過勤務時間の月平均を現在の13.4時間から10時間以下を目指します。

#### 超過勤務の縮減に対するノー残業デーの周知及び実施の徹底の取組について

- ・ ノー残業デーを徹底するため、既に毎週水曜日の9時および17時に全職員のパソコン画面に表示する等による注意喚起を行っていますが、更なる意識付けのために庁内放送やパソコンの一斉シャットダウンを行うとともに執務室の一斉消灯も実施します。ノー残業デーには、時間外勤務の命令や会議を原則的に行わないよう徹底します。
- ・ 開庁時間の見直しにより、窓口職場を中心に発生している恒常的な超勤を削減します。