



もっと!

みんなのはたらきかたプラン

次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
に基づく特定事業主行動計画

令和8年(2026年)4月

吹田市

- 1 はじめに
- 2 振り返り
- 3 計画の概要
- 4 目標と取組

1 はじめに

すべての職員に、ベストな働き方を。

本計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、全ての職員が持てる能力を十分発揮し、一人ひとりがもっと輝ける職場とすることで、ひいては市民サービスの向上に資するよう策定するものです。

職員は、自身の様々なライフステージに応じた働き方を自律的に考え、実施していくことで、その能力を本市の行政運営に生かしていくことが求められます。

本計画に定める目標の達成を通して、各職員、組織、人事担当部門、経営層がそれぞれの役割を果たし、さらに働きやすい職場づくりを進めていきます。

【本市の特定事業主行動計画の沿革】

計画始期	根拠法令	
	次世代支援対策推進法 (平成17年(2005年)4月施行)	女性の職業生活における活躍の 推進に関する法律 (平成28年(2016年)4月施行)
平成17年(2005年)	吹田市特定事業主行動計画 (安心して子育てのできる職場づくりプログラム)	
平成28年(2016年)		吹田市特定事業主行動計画 (女性が活躍する職場づくりプログラム)
令和3年(2021年)	みんなのはたらきかたプラン (次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画)	
令和8年(2026年)	もっと!みんなのはたらきかたプラン (次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画)	

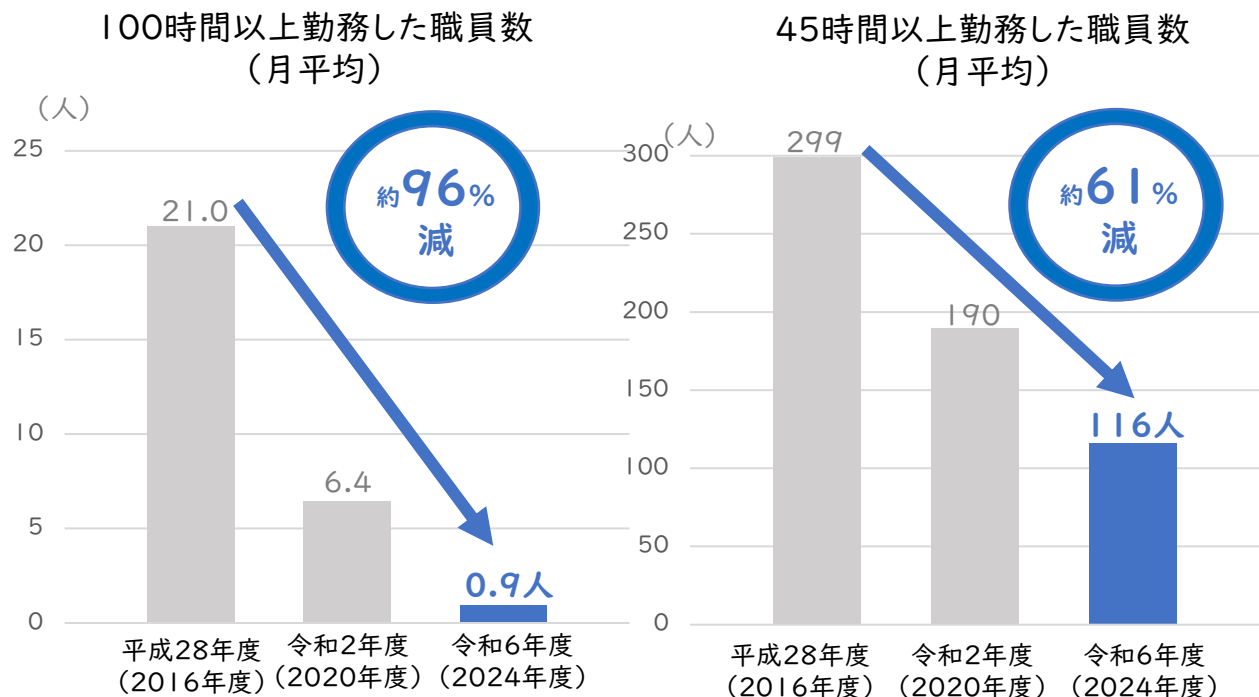
※法律の施行年月は、特定事業主行動計画の策定部分に関する施行年月

2 振り返り（本市の状況）

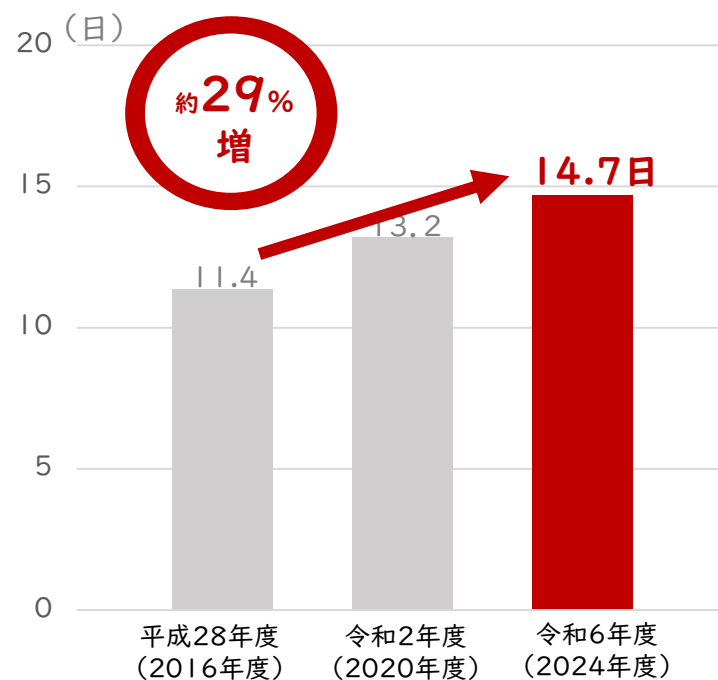
本市では、これまでの取組により、全ての職員が働きやすい職場づくりを進めてきました。時間外勤務削減の観点では、時間外勤務削減の周知によりの全職員への意識づけを行うとともに、役割分担の見直し、ICT等の取組による業務改善や人材の確保による欠員状態の解消、予備定数の活用による実効的なアプローチを行いました。

これらの取組により、時間外勤務を行う職員数の減少だけでなく、年次休暇の平均取得日数も増加しており、職場環境は改善傾向にあります。

長時間勤務従事職員数



年次休暇平均取得日数



2 振り返り（前計画の目標と達成状況）

(1) 計画期間：令和3年（2021年）7月1日～令和8年（2026年）3月31日

(2) 目標と達成状況

※目標達成は黄色セル

区分	目標項目	目標値	R4公表値	R5公表値	R6公表値	R7公表値
ワーク・ライフ・バランスの実現	時間外勤務時間数が年間360時間以下の職員の割合	100%	91.8%	89.5%	91.2%	92.2%
	年次休暇及び夏期休暇の取得率	75%以上	72.3%	72.8%	79.0%	79.0%
	年次休暇取得日数が5日未満の職員割合	0%	8.7%	5.7%	2.9%	2.5%
子育て、介護等をしやすい職場づくり	男性職員の育児休業取得率	50%以上	24.1%	44.9%	37.1%	75.0%
	1か月以上育児休業を取得した男性職員の割合	90%以上	72.0%	77.4%	87.0%	80.4%
女性職員の活躍の推進	管理職の女性割合	30%以上	25.5%	25.8%	26.5%	26.8%
	部・次長級の女性割合	20%以上	14.7%	17.0%	18.8%	20.8%
	課長級の女性割合	30%以上	23.3%	23.8%	23.2%	23.9%
	課長代理級の女性割合	35%以上	30.1%	29.6%	30.6%	30.1%
	係員の平均時間外時間数に対する各役職別の平均時間外勤務時間数の比率	1倍	最大2.4倍	最大1.8倍	最大1.8倍	最大1.8倍

3 計画の概要

1 構成

本計画では、家庭における育児や介護等の分担により時間制約のある職員を含む全ての職員が、仕事と家庭を両立し、持てる力を十分発揮して、やりがいをもって働き続けることができるよう、

- (1) ワーク・ライフ・バランスの実現
 - (2) 子育て、介護等をしやすい職場づくり
 - (3) 女性職員の活躍の推進
- の3つを軸とした取組を行います。

2 策定主体

各任命権者（市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会、教育委員会、消防長、水道事業管理者）

3 計画期間

令和8年(2026年)4月1日から令和13年(2031年)3月31日までの5年間

4 対象

正規職員、会計年度任用職員

※ただし、目標に対する実績値の算出にあたっては、会計年度任用職員は含めない

3 計画の概要

5 策定経過

本計画を策定するに当たり、職員の組織や仕事への貢献意欲を把握し、本市の現状・課題を明らかにする目的で、全職員を対象にエンゲージメント調査を行い、参考としました。

【調査概要】

	正規職員	会計年度任用職員
実施期間	令和7年8月12日～29日	令和7年8月18日～9月5日
有効回答数	2,048名/2,894名 (70.8%)	1,236名/1,993名 (62.0%)
設問数	79問	19問
設問内容 抜粋 (※)	<p>ワーク・ライフ・バランスに関すること</p> <ul style="list-style-type: none">・仕事と生活の両方が充実し、バランスが取れている (スコア:3.46) <p>職場環境について</p> <ul style="list-style-type: none">・現在の職場は、精神的にも肉体的にも安心して働ける環境である (スコア:3.39) <p>昇任意欲について</p> <ul style="list-style-type: none">・現在の職階は自分に合っている・どの職位までを目指しているか	<p>ワーク・ライフ・バランスに関すること</p> <ul style="list-style-type: none">・仕事と生活の両方が充実し、バランスが取れている (スコア:4.11) <p>職場環境について</p> <ul style="list-style-type: none">・現在の職場は、精神的にも肉体的にも安心して働ける環境である (スコア:3.94)

(※) 設問のスコアは、平均を3.5とし、3.2未満は課題あり、3.5以上は良好な状態です。

3 計画の概要

6 推進体制

各職員、組織（管理職）、人事担当部門、経営層がそれぞれの役割を果たすことで、本計画の推進を図ります。

特に職場においては、各所属長が率先してはたらきやすい職場づくりを進めていくことが肝要です。

また、毎年、特定事業主行動計画策定・推進委員会において、取組の実施状況や目標の達成状況などの進捗管理を行い、次に進めるべき取組を確認することで、PDCAサイクルを確立します。



4 目標と取組

1. ワーク・ライフ・バランスの実現

仕事だけで終わる人生。

…ほんとにそれでいいの？

長時間勤務が続くと、疲労の蓄積により職員の健康に重大な影響を及ぼすことや心身のリフレッシュにつながるプライベートの充実を妨げるだけでなく、様々な事情で時間に制約のある職員が職場で活躍するための障壁となります。

また、仕事と家庭・プライベートの両立のためには、長時間勤務の是正に加え、テレワークや時差出勤など働く場所や時間に制約が少ない働き方を選択できる職場とすることで、職員のワーク・ライフ・バランスを実現していく必要があります。

働きやすい職場をつくることで、職員の意欲と組織の活性化を高めるため、以下の目標を定め、取組を進めます。

【目標値】

項目	内容	目標値	直近実績 (令和7年度算出)
時間外勤務の縮減	年間時間外勤務時間360時間以下の職員割合（主査級以下のみ）	100%	92.2%
	年間時間外勤務時間が平均240時間以下の部署の割合	100%	86.1%
休暇取得の推進	年次有給休暇の取得率及び夏期休暇の取得率（对付与日数）	90%以上	79.0%
	年次休暇の取得率が50%未満の職員割合（对付与日数）	0%	22.0%
多様で柔軟な働き方の推進	テレワーク制度（サテライト勤務を含む）を利用した職員の割合	25%以上	約3%

目標達成に向けた取組

(1) 時間外勤務の縮減

各室課の時間外勤務状況の通知、業務プロセスの改善など

(2) 休暇取得の推進

休暇取得に関する通知等による休暇を取得しやすい職場づくり

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

テレワーク（サテライト勤務を含む）の活用フレックス制度（週休3日制を含む）の利用促進など

4 目標と取組

2.子育て、介護等をしやすい職場づくり

仕事の役目は果たすのに、 家庭での役目は無視していませんか？

職員が仕事と子育て、介護等を両立して働き続けるためには、休暇制度の積極的な活用によって、性別を問わず、子育てや介護等に関わる時間の確保を支援していく必要があります。

女性職員の育児休業取得率100%はもちろんのこと、子育て、介護等をしやすい職場をつくるため、以下の取組を進めます。

目標達成に向けた取組

(1) 休暇制度等の周知・見直し

休暇・休業制度等の周知
必要に応じた休暇制度の見直しなど

(2) 職員の意向確認

所属長・上司は育児・介護にかかる休業・
休暇の取得意向を確認

(3) 職場体制の整備

育児・介護該当職員の業務分担の見直し、
予備定数の配置など

【目標値】

項目	内容	目標値	直近実績 (令和7年度算出)
育児に係る休暇等の 取得促進	男性職員の育児休業取得率	90%以上	75.0%
	1か月以上育児休業を取得した男性職員の割合	90%以上	80.4%
	出産子育て休暇を取得した男性職員の割合	100%	79.0%

4 目標と取組

3. 女性職員の活躍の推進

「管理職にはないたくない…」 その理由ぶっこわしていきましょう

管理職は、チームを支え、組織の力を引き出す「組織支援層」として大切な役割を担っています。様々なライフステージの中で、人の成長・組織の成長に関わりながら自分自身も成長するために、新しい可能性を広げることが重要です。

また、性別に偏りのない採用や登用を積極的に進めていくために、女性特有の課題について解決を図るとともに、全ての職員が持てる能力を発揮し、資質・能力に応じた管理的地位への登用を進めることができるよう、以下の取組を進めます。

【目標値】

項目	内容	目標値	直近実績 (令和7年度算出)
女性職員の採用	新規採用職員の女性割合	40~60%	55.8%
女性職員の登用	管理職(課長代理級以上)の女性職員の割合	30%以上	26.8%
	部長級・次長級における女性職員の割合	20%以上	20.8%
	課長級における女性職員の割合	30%以上	23.9%
	課長代理級における女性職員の割合	35%以上	30.1%
時間外勤務の縮減	非管理職(主査級以下)時間外勤務時間に対する管理職在職場時間平均時間の比	1倍	1.75倍
女性職員の昇格意欲	職員アンケートでの女性職員(主査級以下・44歳以下)の管理職への昇格意欲ありの割合	30%以上	13.8%

目標達成に向けた取組

- (1) キャリア形成のための支援**
キャリア支援に資する研修の実施など
- (2) キャリアアップにつながる人事配置の推進**
適性・経験を生かせる職場、多様な知識経験を身につけることができる職場への配置を推進
- (3) 職階に応じた役割分担の推進**
管理職に必要なマネジメント力の強化、職員同士の交流につながる研修の実施、昇格した職員へのフォローなど
- (4) 健康支援**
女性特有の健康課題への対応(研修・休暇制度等) 体調不良時の保健室利用の促進など



みんなのはたらきかたプラン

(次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画)

令和8年(2026年)4月
吹田市 総務部 人事室