

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

多摩市特定事業主 行動計画

～みんなが働きやすく、やりがいのある職場を目指して～

令和8年3月策定



はじめに

平成17年4月に、次代を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを主旨とした次世代育成支援対策推進法が時限立法として施行されました。また、平成28年には、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が施行されています。それぞれの法の主旨を実現する環境を整備するため、国や地方公共団体、事業主がその責務に応じて取り組みを行っています。

本市においては、平成17年度より次世代育成支援特定事業主行動計画を第1期、第2期と策定し、職員一人ひとりがこの計画を自分自身に係わることと認識し、多摩市がみんなで支えあい、仕事と仕事以外の生活をともに充実させることができるよう取り組みを進めてきました。女性活躍については、平成28年度より女性活躍推進支援特定事業主行動計画を策定し、女性職員が働いていく中で、モチベーション高くいきいきと働きキャリアアップできるよう、組織全体で取り組みを推進してきたところです。

今後さらなる少子高齢化が深刻化することにより、子育てや介護と両立可能な社会基盤の整備は不可欠となり、男女問わず、柔軟な働き方を支える制度の構築が必要となってきます。また、男女の間で法律上差別はなくとも、固定的な性別役割分担意識を背景に、家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っている状況はまだ残っており、社会全体の意識改革も必要です。

これまで本市では、次世代育成支援特定事業主行動計画と女性活躍推進支援特定事業主行動計画を別々に策定してきましたが、今後においてはより一層一体的に取り組むを進めていく必要があるため、両計画を統合し、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」として策定します。本計画は、全ての職員が性別にかかわらずそれぞれのライフステージや働き方の希望に応じて、いきいきと働き続けることができ、活躍できるようワーク・ライフ・バランスに重点を置き、制度の整備と活用促進を図ることとしています。また、キャリア形成についても組織でキャリア形成について支援し、環境を整えることで、誰もが自らの希望や能力に応じて成長できる環境を整備をしていくこととしています。

ともに働く職場の仲間が、チームとしてお互いに助け合い支え合い、全ての職員がいきいきと働き、かつ仕事以外の生活も充実できる職場を目指し、真に働きがいのある職場となるよう取り組みを進めていきましょう。

令和8年3月

多摩市長
多摩市議会議長
多摩市教育委員会
多摩市代表監査委員
多摩市選挙管理委員会

目次

1. 多摩市特定事業主行動計画とは	3
行動計画策定の目的・計画期間、計画の位置づけ、対象職員・計画策定にあたって・推進体制	
2. これまでの評価・課題分析	6
女性職員の割合、平均勤続年数の男女の差異、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合、男女別月平均超過勤務状況、男女別年次有給休暇の取得率、育児休業取得率、育児休業取得期間の分布状況、仕事内容・職場環境満足の要因と働き方の関連性、女性管理職が少ない原因について、管理職に昇任したくない理由について、ハラスメント対策の整備状況、前計画の評価	
3. 目標設定	19
職員の女性割合、男性職員の育児休業取得率(取得期間1か月以上)、超過勤務の縮減、年次有給休暇取得日数	
4. 取り組み方針	20
5. 施策と具体的な取り組み	21
6. 取り組み内容	22
7. 参考資料	33
職員の各月毎の平均超過勤務時間及び超過勤務上限を超えた職員数(令和4～6年度)、職員分布比較(令和2年度/令和7年度、性別・年代・職層比較)、令和6年度 職員意識アンケート調査結果、令和6年度多摩市男女平等・男女共同参画に関する職員意識及び実態調査	

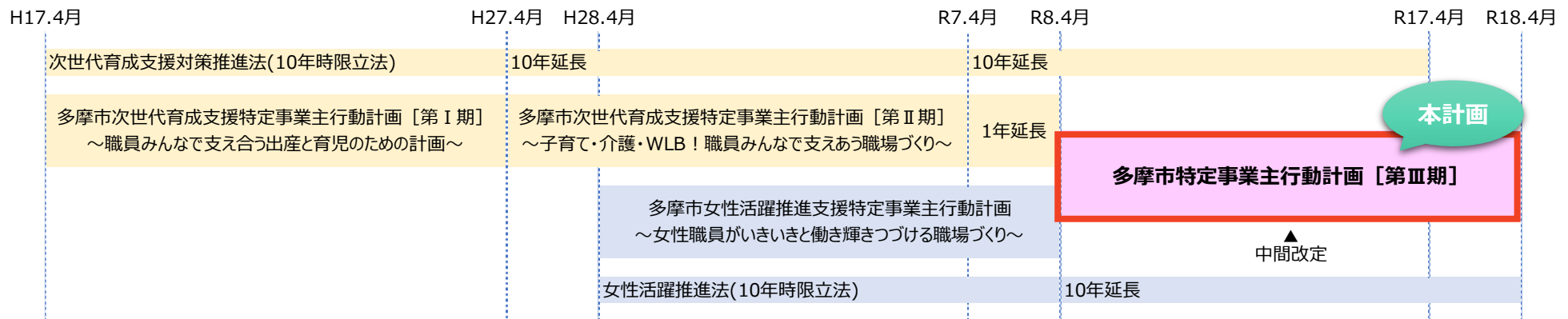
行動計画策定の目的・計画期間

・ 計画策定の目的

- 性別や役職、年齢、子育てや介護をしているか否かに係わらず、全ての職員がともに働く職場の仲間としてお互いに助け合い支えあっていく環境を整備し、多摩市が、全ての職員にとっていきいきと働き、かつ仕事以外の生活も充実できる職場となることをめざすものである。
- また、全ての女性職員が働いていく中で、モチベーション高いいきいきと働きキャリアアップできるよう、また、多様な働き方を選択し継続就労ができる（以下、「女性職員の活躍」という。）よう組織全体で女性職員の活躍を推進していくため、策定するものである。

・ 計画期間

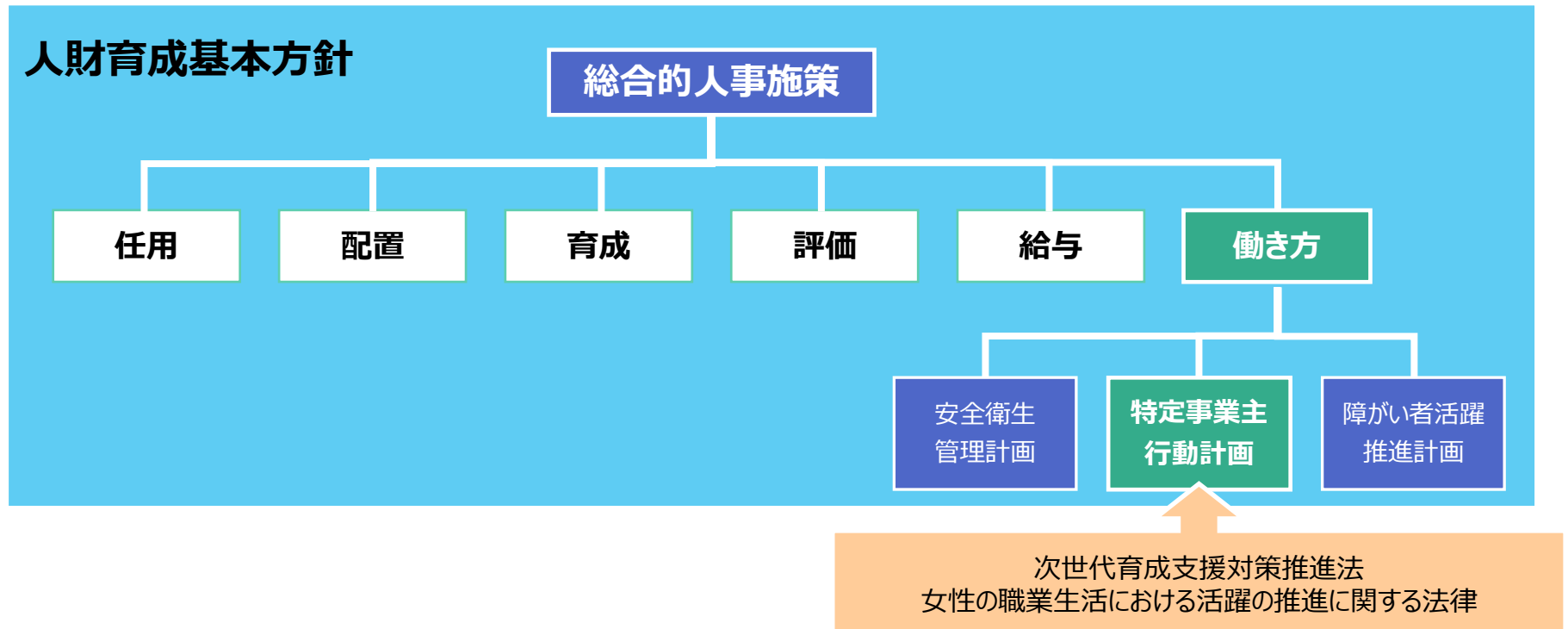
- 令和8年4月1日～令和18年3月31日（10年間）**
- 計画内容については、経済社会環境の変化や職員ニーズ等を踏まえて策定する必要があり、計画期間内において、一定程度の目標が達成されることが望ましいことから、取り組み実績を踏まえながら一定期間（5年間）で計画を見直す。なお、著しい社会状況の変化等が発生した場合は随時見直す。



計画の位置づけ

• 計画の位置づけ

- 第Ⅲ期特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条の規定に基づき策定するもの。
- 多摩市の人事行政の「最高規範」として位置付けている「人財育成基本方針」の総合的人事施策の中で、主に働き方に関する施策として、本計画を位置づける。



対象職員・計画策定にあたって・推進体制

対象職員

- 常勤職員、再任用職員及び会計年度任用職員（会計年度任用職員については、その状況を適切に把握し、課題の内容に応じ就労継続できるような取り組みを実施していく。）

計画の策定にあたって

- 「行動計画の策定にあたっては、状況把握、課題分析を行い、その結果を勘案して定める必要があるとされているため、多摩市次世代育成支援対策及び女性活躍推進委員会（以下「推進委員会」という。）内に設置された「作業部会」において、前計画の総括や課題分析などを行い、その結果を踏まえ、推進委員会にて、目標設定や取組内容について議論、検討を行った。

計画の推進体制

次世代育成支援対策及び
女性活躍推進委員会

作業部会

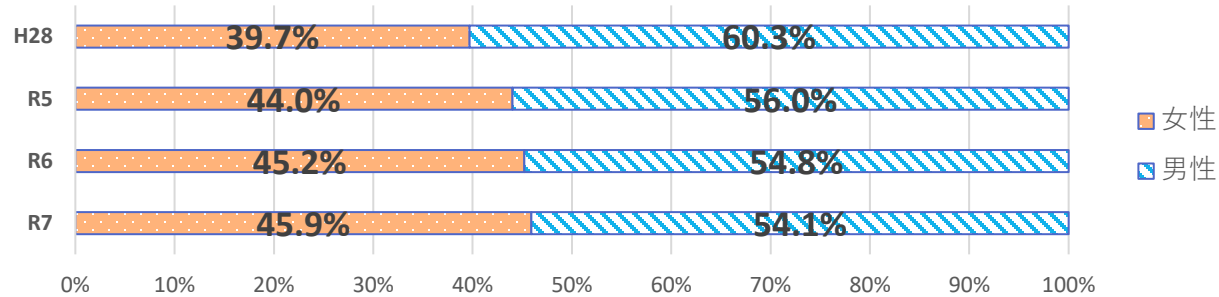
- 次世代育成支援対策及び女性活躍を効果的に推進する。
- 推進委員会では、計画の実施状況を年度ごとに把握し、実施状況及び推進状況を公表する。
- 必要に応じ計画の見直し等を行う。

行動計画の実施にあたっては、計画をより実効性のあるものにするため、推進委員会の下部組織として実務者レベルの職員を構成員とした作業部会を設置する。

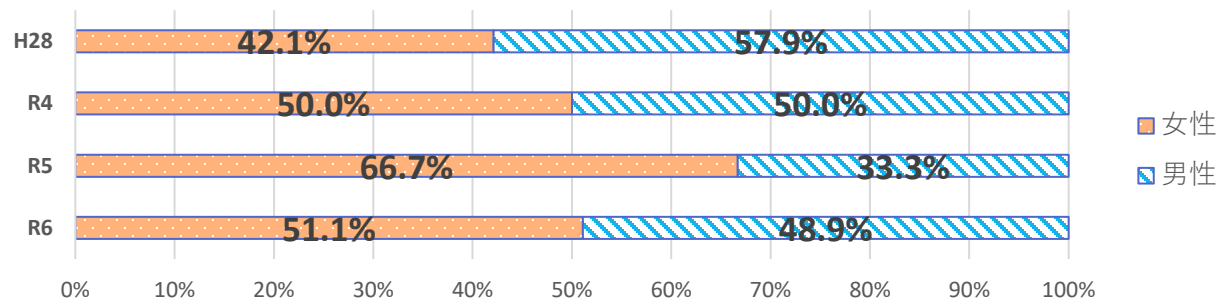
- 職員一人ひとりがこの計画を自分自身ごとと認識し、お互いに助け、支え合い、女性の職業生活において活躍できるような環境整備が着実に推進されるよう、計画の実施状況を点検・分析し、より良い実現策の検討を行い、推進委員会に報告する。

女性職員の割合（常勤職員）

- 女性職員の割合（再任用職員含む）



- 採用した職員に占める女性職員の割合



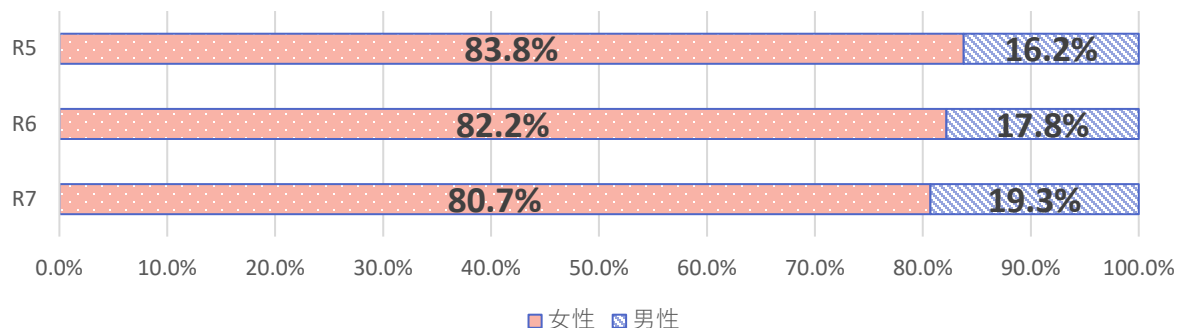
- 採用した職員に占める女性職員の割合（職種別）

	事務系		一般技術系		医療技術系	
	割合	人数	割合	人数	割合	人数
H28	45.5%	(15人)	0.00%	(0人)	100.00%	(1人)
R4	50.0%	(14人)	0.00%	(0人)	100.00%	(5人)
R5	71.4%	(25人)	0.00%	(0人)	100.00%	(3人)
R6	50.0%	(22人)	50.00%	(1人)	100.00%	(1人)

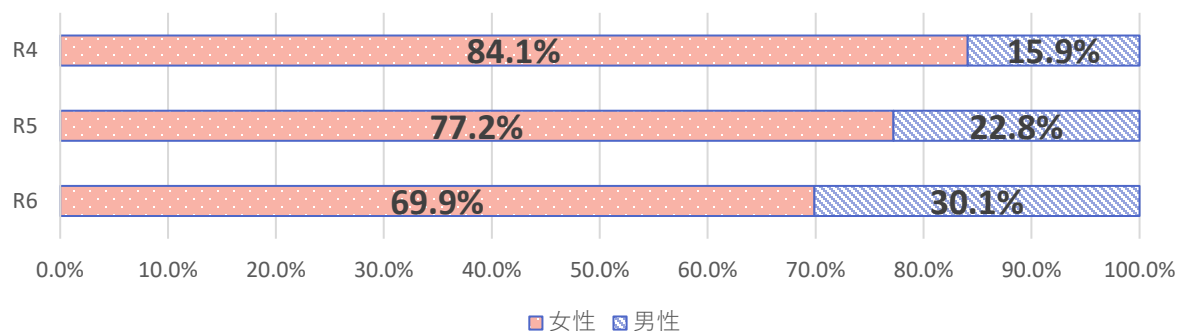
- 女性職員の割合は、年々増加しており、この3年間で1.9ポイント増加している。（【参考】平成28年度女性割合：39.7%）
- 採用した職員に占める女性職員の割合は、年によって異なるが、毎年度採用者数の半数以上が女性である。（【参考】平成28年度に採用した職員に占める女性職員の割合：42.1%）
- 職種別の採用割合は、年によって異なる。
- 常勤職員における女性職員の割合は年々増加している。

女性職員の割合（会計年度任用職員）

- 女性職員の割合



- 採用した職員に占める女性職員の割合



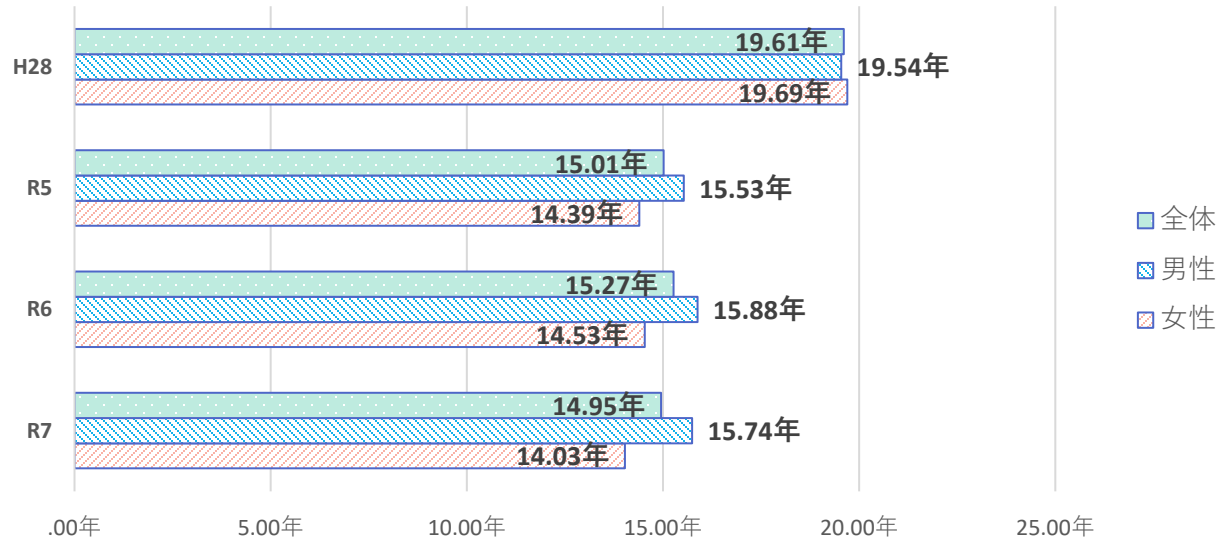
- 採用した職員に占める女性職員の割合（区分別）

	専門		通年	
	割合	人数	割合	人数
R4	75.0%	(12人)	89.3%	(25人)
R5	75.0%	(21人)	79.3%	(23人)
R6	65.9%	(27人)	75.0%	(24人)

- 女性職員の割合は、年々減少しており、この3年間で3.1ポイント程度減少している。
- 採用した職員に占める女性の割合についても、この3年間で14.2ポイント減少している。採用区分別では、この3年間で専門スタッフが9.1ポイント、補助スタッフが14.3ポイント減少している。
- 会計年度任用職員の総職員数は年々増加しており、制度のさらなる活用が図られている。その中で、男性が多く任用される職種もあり、女性職員の割合が減少している要因の一つと考えられる。
- 期末・勤勉手当の支給等により、処遇が大きく改善され、性別を問わず会計年度任用職員を選択しやすくなっていると考えられる。

平均勤続年数の男女の差異/各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

- 平均勤続年数の男女の差異（4/1時点）（再任用職員除く）



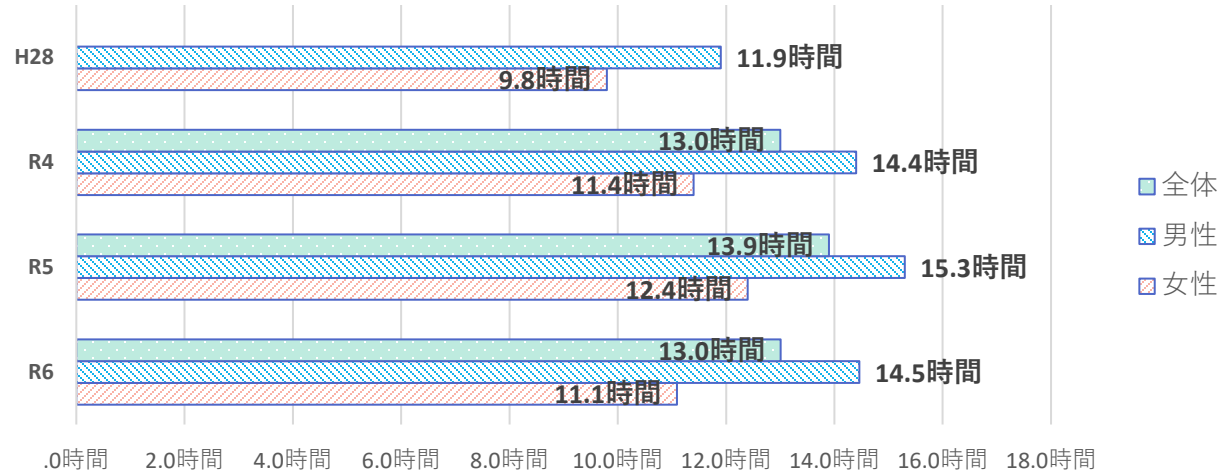
- 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（再任用職員含む）

	部長級	課長級	係長級	主任級	主事級
H28	18.8%	14.8%	28.1%	49.3%	44.1%
R5	6.3%	23.4%	25.8%	53.2%	53.0%
R6	11.1%	23.0%	27.3%	54.0%	55.3%
R7	11.1%	20.6%	27.9%	55.4%	56.0%

- 令和5年からの3年間の平均勤続年数の男女の差異について、女性のほうが男性より平均1.4年間勤続年数が短い。
- 平成28年度と令和7年度を比較すると、男性が3.8年、女性が5.6年短くなっている。大幅に短くなっている主な理由としては、定年退職による職員の入れ替わりによるものであるが、近年人材の流動化により普通退職が増えていることも要因の一つとなっている。
- 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は、主事及び主任、係長級において、年々増加している。課長及び部長級については、横ばい傾向である。

男女別月平均超過勤務状況

- 男女別月平均超過勤務状況



- 令和4年からの3年間の男女別月平均超過勤務時間数は、平均して男性のほうが3.1時間長い。また、全体としてよこばいの状況である。
- 都道府県、指定都市及び市区町村と比較するとやや長い状況である。

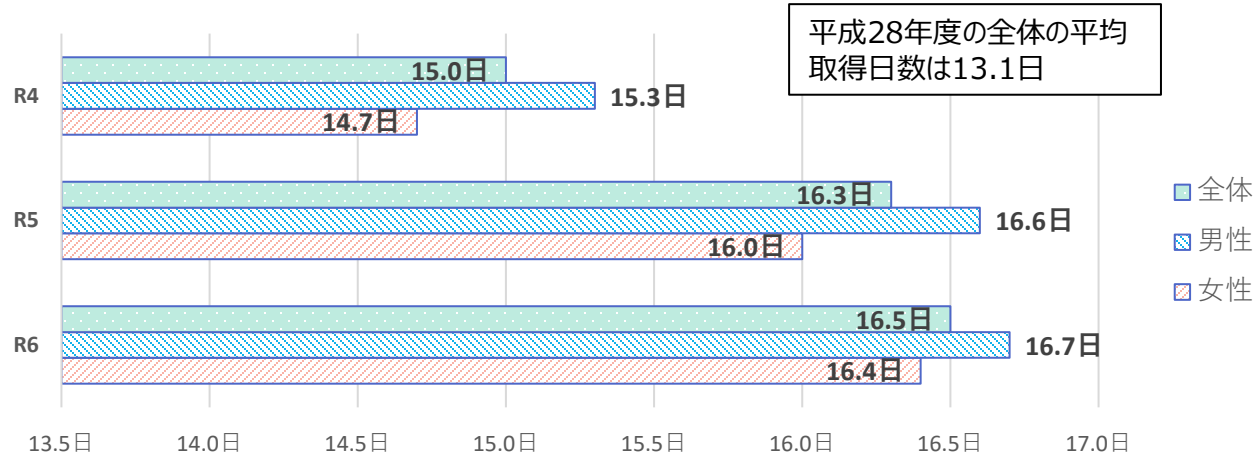
- 【参考】 令和5年度時間外勤務の状況（時間外勤務時間数）

多摩市	都道府県	指定都市	市区町村
14.3時間	13.5時間	12.6時間	10.8時間

令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果から抜粋
（※再任用短時間勤務職員、定年前再任用職員は含まない）

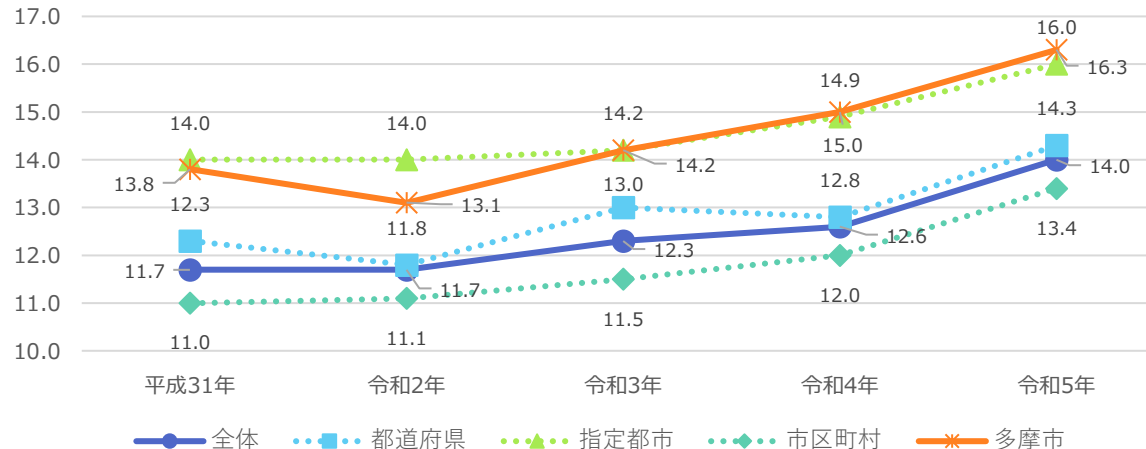
男女別年次有給休暇の平均取得日数

男女別年次有給休暇の平均取得日数



- 令和4年からの3年間の男女別年次有給休暇の平均取得日数は、平均して男性のほうが0.5日多い。全体として、男女ともに増加傾向である。
- 都道府県等平均と比較して、多摩市のほうが多く取得できている。また、都道府県等平均と同じく令和4年度から令和5年度にかけて、取得日数が大幅に増加している。

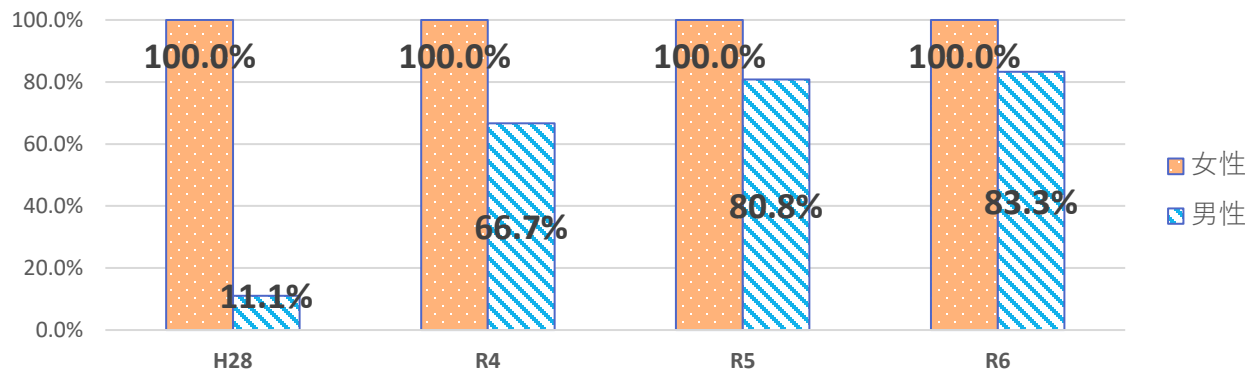
【参考】 令和5年度年次有給休暇の取得状況の推移



- 令和元年度10月より開始した年5日以上有給休暇の取得推進の制度等の浸透も要因の一つとして考えられる。

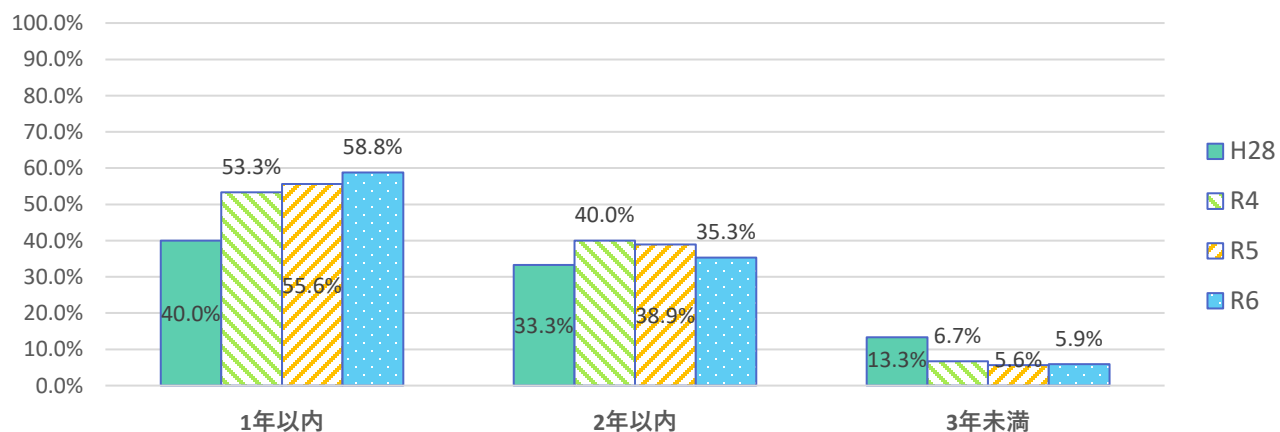
育児休業取得率/育児休業取得期間の分布状況

- 男女別の育児休業取得率



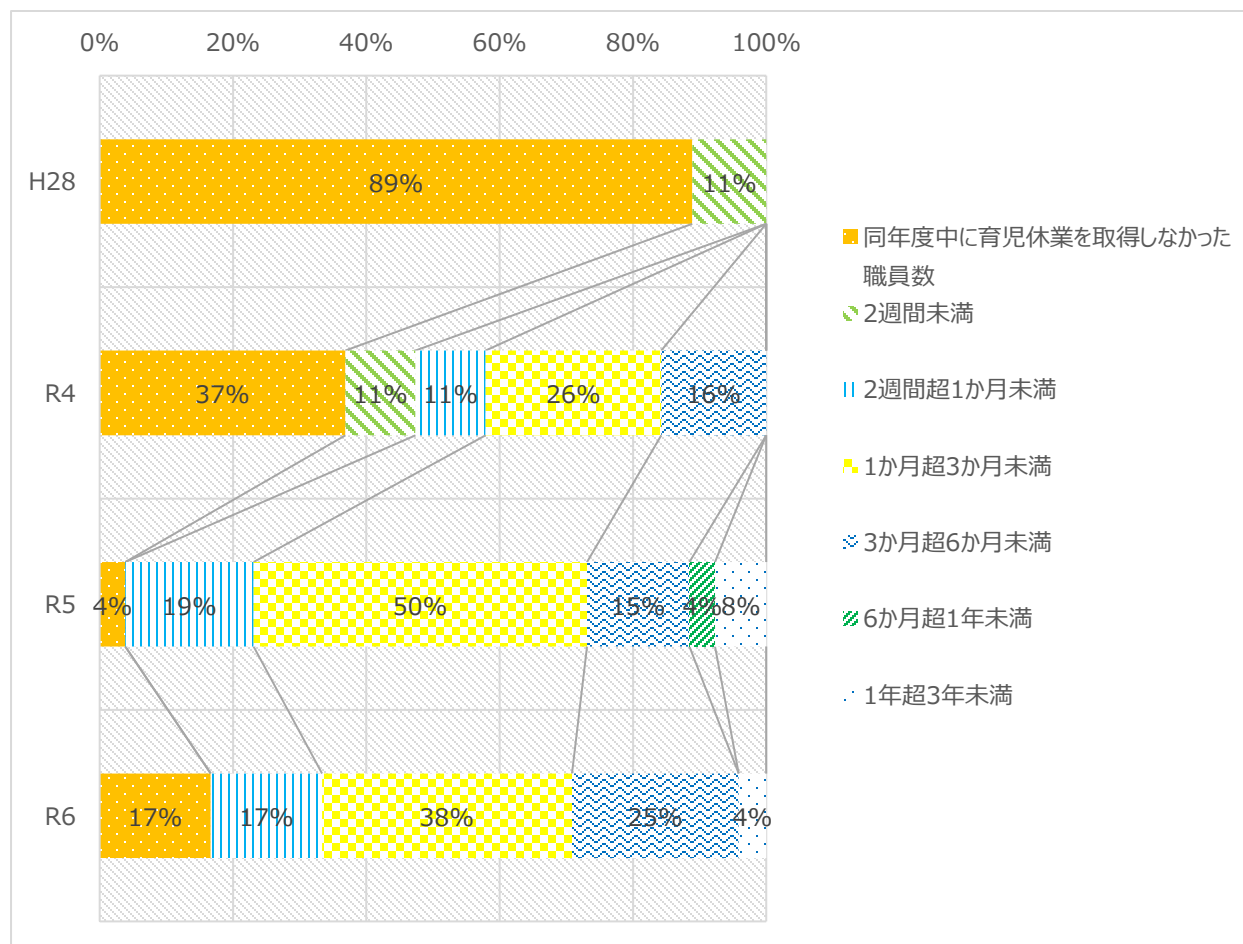
- この3年間で男性の育児休業取得率が16.6ポイント増加した。
- 女性の育児休業取得期間の分布状況について、1年以内の割合が増加し、2年以内の割合が減少した。

- 女性の育児休業取得期間の分布状況



育児休業取得率/育児休業取得期間の分布状況

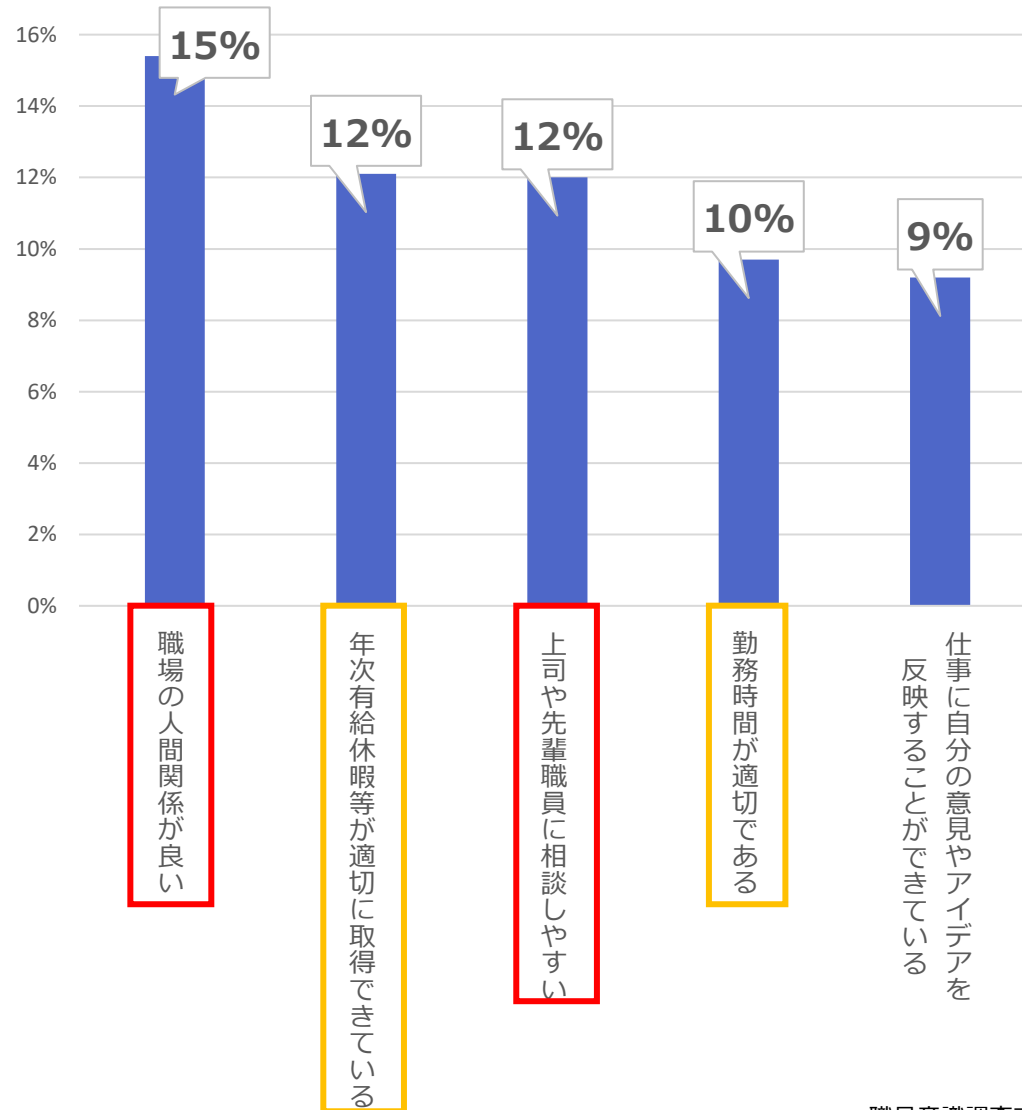
- 男性の育児休業取得期間の分布状況



- 男性の育児休業取得期間の分布状況について、2週間以内及び1か月以内の割合が減少し、1年以内の割合が増加した。
- →男性が長期間、育児休業を取得しやすくなるにつれて、女性が早期に仕事に復帰できるようになったと考えられる。

仕事内容・職場環境満足度の要因と働き方の関連性

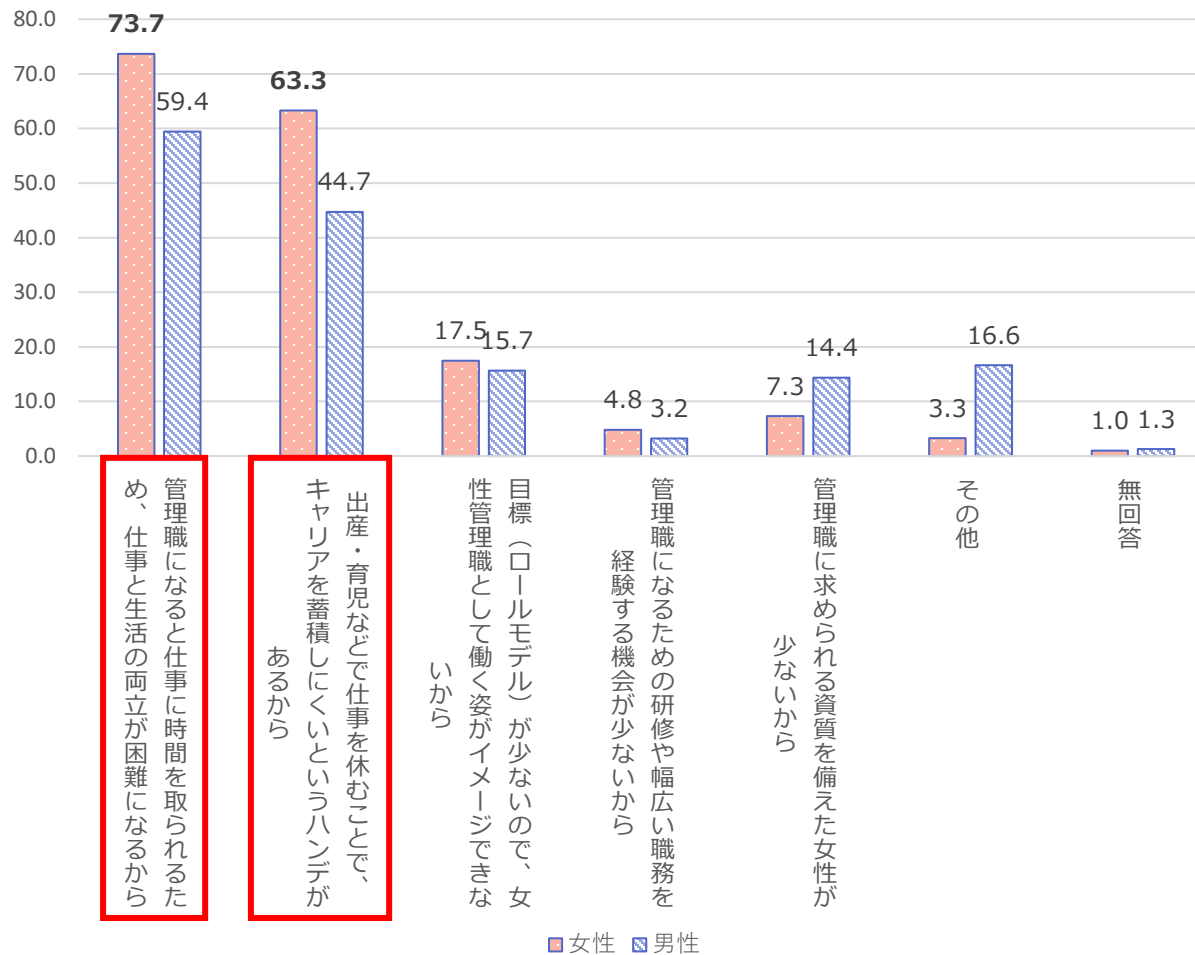
設問 現在の仕事内容・職場環境に「満足している」「やや満足している」と回答した場合、どのような要因が大きいですか？（抜粋）



- 「総合的にみて、現在の仕事内容・職場環境に満足していますか」の設問において「満足している（23.9%）」「やや満足している（47.9%）」と回答した職員のうち、その要因については、「職場の人間関係が良い」、「上司や先輩に相談しやすい」と職場の風通しの良さを理由として回答した職員が27%、「年次有給休暇が適切に取得できている」、「勤務時間が適切である」と働き方について回答した職員が22%であった。
- 風通しの良い職場づくりは、職員の満足度上昇にもつながる。
- 職員のモチベーションの維持にも、働き方を改善させることが重要である。

女性管理職が少ない原因について

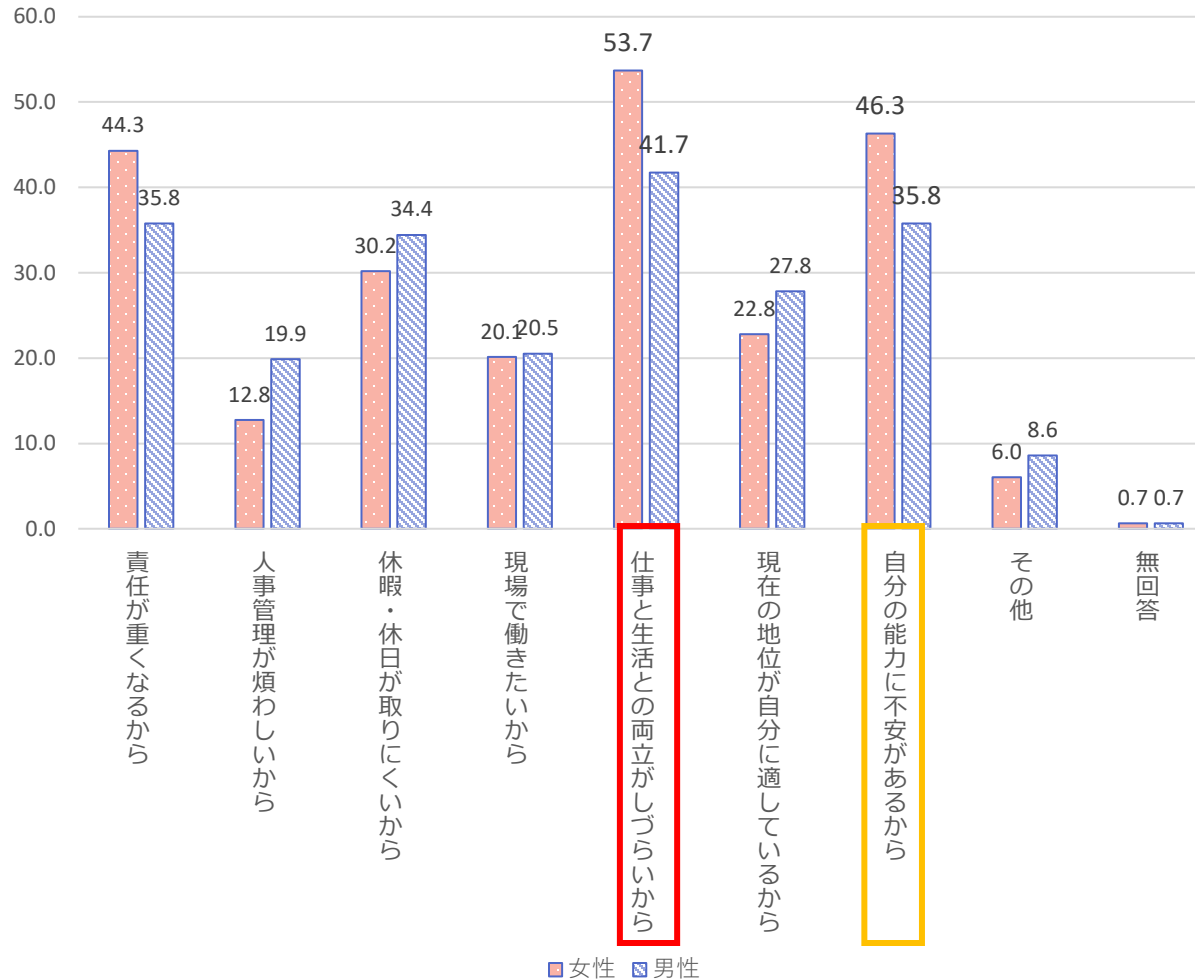
設問 多摩市の女性職員（常勤）の構成比は45.7%を占めていますが、管理職のうち女性管理職の比率は20.3%（令和6年4月1日現在）に留まっています。管理職の登用は男女差のない試験制度となっていますが、女性管理職が少ない原因は何だと思いますか。（あてはまるもの2つまで○）



- 男性職員に比べて女性職員のほうが、仕事と生活の両立や、出産・育児で仕事を休むことがハンデとなり、女性管理職が少ないと思う職員が多かった。
- →男女ともに女性管理職が少ない理由は、仕事と生活の両立、出産・育児によるものだと認識しているが、認識の度合いには大きな差がある。
- →近年、毎年度採用者数の半数以上が女性となっており、女性職員の割合は年々増加しているが、管理職を担うべき年代については、女性職員の割合が極端に低く、職員の年齢構成の構造的問題も女性管理職が少ない要因である。

管理職に昇任したくない理由について

設問 将来就きたい役職について、「昇任したいと思わない」、「係長職まで昇任したい」と答えた方にお伺いします。課長職以上になりたくない理由は何ですか。（あてはまるもの3つまで○）



- 仕事と生活との両立がしづらいため、管理職に昇任したくないと回答した女性職員は、男性職員より12ポイント多い。
- →現在の地位が自分に適していないと思っていたとしても、昇任することで責任が重くなり仕事と生活との両立がしづらいため、昇任したいと思わない女性職員がいる。
- また、自分の能力に不安があり、管理職に昇任したくないと回答した女性職員は、男性職員より10.5ポイント多い。
- →管理職として必要なスキル習得を組織で育成していく体制が必要である。
- →キャリア形成支援の取り組みを今後も推進していく必要がある。

ハラスメント対策の整備状況

ハラスメント対策の整備状況

- 多摩市では、「多摩市職員のハラスメントの防止等に関する規則」、「多摩市職員ハラスメント防止指針」、「多摩市職員ハラスメント防止マニュアル」を制定している。これらに基づき、人事課に相談窓口を置くとともに、研修実施等を通してハラスメント防止に関する情報共有を行うことで、働きやすい職場環境の整備に努めている。

【令和5年度研修実績】

* 管理職対象 ハラスメント研修

令和6年1月22日 受講者数41名

講師：株式会社インソース 工藤真穂子氏

* 主任・主事級対象 ハラスメント研修（動画）

令和5年10月24日から12月15日 受講者数93名

【令和6年度研修実績】

* 管理職対象 ハラスメント研修

令和7年1月29日 受講者数63名

講師：神奈川県立保健福祉大学大学院

ヘルスイノベーション研究科 教授 津野 香奈美 氏

【職員意識アンケート調査】

Q：多摩市のハラスメント相談窓口を知っていますか。



前計画の評価

- 女性に対する職業生活に関する機会の提供

(1) 女性職員の割合【令和7年度目標値：50%、令和7年度実績値：45.9%】未達成

- 採用した職員に占める女性職員の割合は年々増加しており、平成28年度と比較すると10年間で6.2ポイント上昇している。また、平均継続勤務年数について、男女ともに短くなっているが、定年を迎える職員が増加し新規採用が多いことだけでなく、普通退職が増加していることが要因と考えられる。
- 会計年度任用職員の総職員数は年々増加している中で、採用した会計年度任用職員に占める女性職員の割合は年々減少しており、会計年度任用職員に占める女性職員の割合も年々減少している。それは、制度のさらなる活用が図られている中で、男性が多く任用される職種があることが、女性職員の割合が減少している要因の一つとなっていると考えられる。また、期末・勤勉手当の支給等により、処遇が大きく改善され、性別を問わず会計年度任用職員を選択しやすくなっていると考えられる。

(2) 係長級の女性職員割合【令和7年度目標値：40%、令和7年度実績値：27.9%】未達成

課長級以上の女性職員割合【令和7年度目標値：20%、令和7年度実績値：18.5%】未達成

- 管理職の女性職員割合は令和7年度目標値の20%に近い数字を維持している。一方、係長級の割合は年々増加しているものの、令和7年度目標値の40%には到達できていない状況である。また、男女平等・男女共同参画に関する市職員意識及び実態調査結果（以下、男女平等調査結果）から、仕事と生活の両立が難しいため昇任したくないと回答する女性職員が多く、引き続き、昇任しても仕事と生活を両立できるような取り組みが求められる。
- 近年、毎年度採用者数の半数以上が女性となっており、女性職員の割合は年々増加しているが、管理職を担うべき年代については、女性職員の割合が極端に低く、職員の年齢構成の構造的問題も女性管理職が少ない要因である。

前計画の評価

• 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

(1) 年次有給休暇取得日数【令和7年度目標値：14.5日、令和6年度実績：取得日数：16.5日】 達成

- ここ3年間で取得率が大きく上昇しており、令和7年度目標値の14.5日を2日上回った。今後も引き続き、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりと環境整備を進めていく。

(2) 男性職員の育児休業取得率【令和7年度目標値：平均50%、令和6年度実績：83.3%】 達成

- ここ3年間で男性の育児休業取得率が大きく上昇しており、1年以上取得する職員も増加している。一方で、女性職員が2年以上育児休業を取得する割合は減少していることから、男性が長期間育児休業を取得するなどして育児しやすい環境が整ってきたことで、女性が早期に仕事に復帰できるようになってきたと考えられる。

(3) 超過勤務の縮減

【令和7年度目標値：前年度実績以下、令和5年度実績：13.9時間、令和6年度実績：13.0時間】 達成

- 月平均超過勤務状況について、全体ではほぼ横ばいの状況である。令和5年度に増加しているが、新型コロナウイルス感染症が5類感染症移行することでこれまで延期していた事業が再開した等の理由が考えられる。また、3年間継続して、男性の月平均超過勤務時間のほうが、女性より3時間多い状況である。

目標設定

状況把握・現状分析の結果から、多摩市では女性職員の活躍や、仕事と家庭の両立を図ることができる職場環境の整備は、一定程度進んでいると言える。特に、男性の育児休業取得率や一般職の年次有給休暇取得日数については、ここ数年で取得率が大きく上昇しているため、さらに向上させることを目標とする。一方で、仕事と家庭の両立が難しい等の理由で、課長級・係長級職員の女性割合は前計画策定時から横ばいである。また、全庁的な業務増もあり、超過勤務は直ちに縮減することは難しい状況となっており、女性職員割合及び超過勤務の縮減については、前計画から引き続き目標として設定する。

方針	項目	目標値（令和12年度）	令和7年度時点実績
継続	職員の女性割合	全体 : 50% 係長級 : 40% 課長級以上 : 25%	全体 : 45.9% 係長級 : 27.9% 課長級 : 18.5%
改善	男性職員の育児休業取得率 (取得期間1か月以上)	85%	取得期間2週間以上 : 83.3% 取得期間1ヶ月以上 : 66.7% (令和6年度実績)
継続	超過勤務の縮減	前年度実績以下 ※達成時期は毎年度末とする	13.0時間 (令和6年度実績)
改善	年次有給休暇取得日数 (管理職含む)	取得日数 : 令和7年度実績以上 10日以上取得の職員数割合 : 90%	取得日数 : 16.5日 10日以上取得の職員数割合 : 86.5% (令和6年度実績)

※中間改定時に目標達成状況をふまえ、目標値の見直しを行う

取組方針

方針1

働きやすい職場づくりの推進

制度を活用しやすく、誰もがいきいきと働ける職場風土の形成を進めます。定時退庁日の徹底や年次有給休暇の取得促進など、働きすぎを防ぎ、メリハリのある働き方を推進します。また、在宅勤務や朝型勤務などの柔軟な勤務制度の活用を進めるとともに、新たな働き方に向けた検討を行っていきます。また、多摩市行財政マネジメント計画に基づき、業務改革に積極的に取り組み、業務の優先順位やプロセスの改善を進め、業務効率化を通じた働き方改革を行っていきます。さらに、情報発信や意見収集の仕組みを整え、職員の声を取り入れながら、誰もが主体的に参画できる組織風土を醸成します。

方針2

制度の充実と活用支援

全ての職員が、ライフステージや働き方の希望に応じて安心して働き続けられるよう、**制度の整備と活用促進**を図ります。育児・介護に限らず、休暇制度や柔軟な勤務制度、キャリア形成に関わる仕組みを分かりやすく周知し、利用しやすい環境を整えることで、誰もが自らの希望や能力に応じて成長できる環境を整備します。また、制度を実際に活用する職員と支える職員双方にとって納得感のある運用を行い、組織全体で支え合う仕組みを強化します。

方針3

育成・キャリア支援

職員が一人ひとりが、仕事へのやりがいを持ち続け、いきいきと働き続けるために、キャリア形成について考える機会を作り、キャリアアップに必要なスキルや知識習得学ぶ機会を作るなど、**組織でキャリア形成について支援**していきます。

施策と具体的な取組

基本方針	施策	具体的な取組
① 働きやすい職場づくりの推進	ワーク・ライフ・バランスの推進 (時間外勤務の縮減)	a. 健幸！ワーク宣言
		b. 各種制度に関する周知 (ハンドブックの改訂等)
		c. 柔軟で多様な働き方の拡充 (在宅勤務型テレワークの改善と普及等)
		d. 新たな働き方に向けた検討
		e. DXの推進による効率的・柔軟的な働き方の推進
		f. 誰もが働きやすい職場づくり (ワーク・ライフ・バランス推進研修等の実施)
	働きやすい職場文化の醸成	g. ひろっぱ・作業部会ニュースの発行
		h. なんでも質問箱の設置・運用
		i. ハラスメント防止に向けた取り組み
		j. 相談体制の整備

基本方針	施策	具体的な取組
② 制度の充実と活用支援	子育て・介護等との両立支援	k. 各種制度に関する周知 ※再掲 (ハンドブックの改訂等)
		l. 制度利用時の意向確認(面談等)の実施
		m. 育休復帰前面談や育休復帰者研修・ 育児休業中座談会の実施
		n. 男性職員の育児休業取得推進
		o. 介護両立支援制度等に係る研修の実施
		p. 職場内への理解促進
③ 育成キャリア支援	職員のキャリア形成支援	q. 昇任昇格制度の見直しとキャリア形成支援

R8年度からR12年度の重点取り組み

①柔軟(フレキシブル)な働き方の推進 方針1 取組c・d

②業務改革による働き方改革の推進 方針1 取組e

③キャリア形成支援 方針3 取組q

※フレキシブルな働き方とは・・・時間や場所を選べる働き方

方針1 働きやすい職場づくりの推進 ★ワーク・ライフ・バランスの推進

■ 健幸！ワーク宣言

- 市民の健幸を支える職員が、健幸に働ける職場づくりのため、「健幸！ワーク宣言」を行い、取り組みを行っていきます。

多摩市

健幸！ワーク宣言

1. 活発に意見を言い合える、風通しの良い職場づくりを進めます。
2. 多様なライフスタイルと仕事の両立を支援します。
3. 互いの状況を理解し合い、助け合うことのできるハートに優しい職場環境を目指します。



令和4年7月

■ 各種制度に関する周知（ハンドブックの改訂）

- 職員が休暇を取得し、仕事以外の時間の充実させ、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することを目的とし、年次有給休暇の取得推進を図ります。
- 時差出勤制度や勤務間インターバル等、勤務時間に関する制度も休暇制度とともに周知し、超過勤務を縮減し、ワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方を推進していきます。

方針1 働きやすい職場づくりの推進 ★ワーク・ライフ・バランスの推進**■柔軟で多様な働き方の拡充（在宅勤務型テレワークの改善と普及等）**

- コロナ禍をきっかけとして、在宅勤務型テレワーク制度を導入し、運用してきましたが、今後においては、育児や介護をはじめ、各職員が必要な時に気兼ねなく活用ができるよう、柔軟で多様な働き方の選択肢の一つとして、制度の周知、活用を図っていきます。利用手続きの簡素化やマネジメント体制の見直しによる利用上限日数の緩和の検討を行い、より利用しやすい制度としていきます。
- ゆう活（朝方勤務制度）等、柔軟な働き方ができる制度について、職員に周知を図ります。

■新たな働き方に向けた検討

- 人財確保や定着率向上、働き方の多様化への対応を目的として、フレックスタイム制を活用し、総労働時間を維持したまま週の休日を増やす「選択的週休3日制」の導入について、課題の整理や他団体の導入事例等の分析を行っていきます。

■DXの推進による効率的・柔軟的な働き方の推進

- デジタル技術の活用により市民の利便性向上を図りつつ、行政事務の効率化を目指します。ペーパーレス化や行政手続きのオンライン化、RPAの導入などを通じて事務処理を合理化し、職員が本来業務に集中できる環境を整えます。また、仕事の進め方の積極的な見直しや業務フローの再構築、「仕事の見える化」により負担の偏りを防ぎ、組織全体の生産性を向上させます。DXの推進を通じ、効率的で柔軟な働き方を実現することにより、時間外勤務を縮減し、職員のワーク・ライフ・バランスの向上を図ります。

方針1 働きやすい職場づくりの推進 ★ワーク・ライフ・バランスの推進

■誰もが働きやすい職場づくり（ワーク・ライフ・バランス推進研修等の実施）

- 職業生活か家庭生活かの2者択一ではなく、誰もが両立して、その個性と能力を最大限発揮して働ける職場を目指し、ジェンダーバイアスの解消とワーク・ライフ・バランスの充実に向けた取り組みを実施していきます。
- 新たに採用された職員を対象に、ワーク・ライフ・バランスの重要性や関連制度の理解を深める研修を実施します。制度の活用方法や先輩職員の実例紹介を通じて、早期から「働きやすい職場づくり」に主体的に参画できる意識を育成します。また、キャリア形成との両立や将来のライフイベントへの備えについて学ぶことで、自らの働き方を主体的にデザインできる職員の育成につなげます。



- 女性の働き方に影響を与える健康上の特性に配慮し、職場の理解促進等、女性が働きやすい職場環境の整備を進めていきます。

働きやすい職場づくりの推進 ★働きやすい職場文化の醸成

■ひろっぱ・作業部会ニュースの発行

- 子育てや介護、働き方改革に関する最新情報や制度の紹介、職員の体験談などを定期的に発信し、全職員が制度を理解しやすい環境を整えます。紙媒体に加え、職員ポータルを活用した電子配信を行うことで、タイムリーかつ利便性の高い情報共有を実現します。また、ニュースを通じて多様な働き方のロールモデルを示すことで、制度利用への安心感を高め、職員が自らのキャリアやライフスタイルを考えるきっかけとします。

■なんでも質問箱の設置・運用

- 職員が日頃の疑問や意見を気軽に共有できるよう「なんでも質問箱」を設置します。寄せられた声には定期的に回答や改善策を提示することで、職員と組織との双方向のコミュニケーションを促進します。制度利用の疑問解消や業務改善への提案が反映される仕組みをつくることで、職員の参画意識を高め、誰もが意見を言いやすい開かれた職場風土を醸成します。

働きやすい職場づくりの推進 ★働きやすい職場文化の醸成

■ハラスメント防止に向けた取り組み

- ハラスメントは、働く人の能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な取り組みを行っていきます。（ハラスメント相談窓口の周知、ハラスメント研修の実施等）
- 近年社会問題化している カスタマー・ハラスメントについても、令和7年度に策定した対策基本方針に基づき、全ての職員が安心できる環境づくりを進める取り組みを行っていきます。

★ハラスメント相談体制★

相談先は複数ありますので、相談しやすい相談先にご相談ください。

庁内	★相談窓口（総務部人事課） ☎ 338-6854（直通）
	★ハラスメント相談員 総務部人事課長、総務部人事課人事・人財育成係長、 総務部人事課給与・厚生係長、下水道課長、教育部教育振興課長 職員団体からの推薦者2名
庁外	☆こことからだの元気プラザ（メンタルヘルス相談） ☎ 0120-57-2138 月曜～金曜：10時19時、土曜：10時18時
	☆公平委員会 ※庁内で解決ができないときに相談できる場合があります

働きやすい職場づくりの推進 ★働きやすい職場文化の醸成

■相談体制の整備

- 子育てや介護に関する両立支援制度や、各種休暇等に関するものなど、相談窓口を庁内へ周知し、職員からの相談等に応じられるようにします。

★休暇制度等相談体制★

各種休暇制度に関するお問い合わせ	★相談窓口 (総務部人事課 人事・人財育成係) 内線：2221～3 ☎ 338-6804 (直通)
子育て・介護に関する両立支援制度に関するお問い合わせ	
経済支援制度に関するお問い合わせ	★相談窓口 (総務部人事課 給与・厚生係) 内線：2224～6 ☎ 338-6854 (直通)

-Column- 超過勤務縮減のための取り組み（「休暇・休業に関する職員ハンドブック」より抜粋）

● 一斉退庁時間の設定

超過勤務時間の上限を一斉退庁時間として毎日 19 時 15 分、毎週水曜日を完全退庁日として設定しています。

● 事務の簡素化・合理化

事務処理のマニュアル化を図るなど、職員一人一人が業務の効率的な遂行を心掛けましょう。

● 振替

週休日・休日の超過勤務は、健康管理のためにも、原則同一週内での振替をしましょう。

● 勤務時間の弾力的運用制度の活用（ずれ勤）

正規の勤務時間の割り振りを変更することによって解消できる長時間労働は、業務の実情に応じて、正規の勤務時間を弾力的に割り振ることのできる制度を活用し、長時間労働の抑制、健康の保持・増進を図りましょう。

● 勤務間インターバル制度の活用

職員の健康保持及び増進のために、超過勤務を行った終業時刻と翌日の始業時刻との間に、一定時間（原則 11 時間）の間隔を置くことを原則としています。

● 朝方勤務制度（ゆう活）の活用

職員の余暇時間の確保によるワーク・ライフ・バランス推進及び健康保持のため、勤務開始時間を 1 時間早め、かつ勤務終了時間を 1 時間早めることを可能としています。

● 超過勤務命令の上限の設定

超過勤務命令を行うことができる上限を定めています。

制度の充実と活用支援 ★子育て・介護等の両立支援**■ 各種制度に関する周知（ハンドブックの改訂）**

- 育児・介護等と仕事の両立のため、誰もが必要な時に制度を利用しやすいよう、制度を周知し、環境を整備します。
（※再掲）
- ハンドブックを改訂し、最新の情報や利用手順を明示することで、利用に伴う不安を軽減します。電子版の整備やQ&A形式の掲載など、実用性を高めた周知方法により、職員が必要な時に安心して制度を活用できるようにします。
（※再掲）

■ 制度利用時の意向確認（面談等）の実施

- 育児や介護が必要な職員に、仕事との両立支援制度の周知を個別に行い、制度利用の意向確認のためを行うための面談等を実施します。
- 制度利用することを理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けないように庁内へ周知します。

■ 育休復帰前面談や育休復帰者研修・育児休業中座談会の実施

- 育児休業後の職場復帰にあたり、育児と仕事の両立に対する不安を解消するため、育児休業中の座談会や育児休業復帰者研修を実施し、スムーズに職場復帰できる体制づくりに努めます。

制度の充実と活用支援 ★子育て・介護等の両立支援

■ 男性職員の育児休業取得推進

- 家庭生活において、男性の十分な分担が得られなければ、女性の負担は高まらざるを得ず、結果として女性が職業生活で活躍することが困難になります。男性の家事・育児等の家庭生活への参画の促進は、女性の職業生活における活躍を推進する上で、解決しなければならない重要な課題の一つです。固定的な性別役割分担の意識の解消に向け、意識改革・理解促進に取り組みます。
- 男性職員が育児休業等の両立支援制度を活用する意識を持てるように、制度の周知や、職場全体が育児休業の取得を支援する雰囲気醸成していきます。

■ 介護両立支援制度等に係る研修の実施

- 仕事と介護の両立支援制度等に関する職員への早期の情報提供を図り、職場内での理解を深めるため、介護両立支援制度等に係る研修を実施します。

■ 職場内への理解促進

- 部分休業等を利用しながら、担当業務を効率的に遂行し、職場全体の生産性を向上するような働き方をしている場合や、育児を行う職員等への周囲の業務上のサポートや事務負担への対応に対して、適切な人事評価がされるよう、評価者や職場全体の理解を深めます。

-Column- 休暇・休業制度の改正について

近年、育児・介護休業法が改正されたことを受け、公務員制度も整備が進んでいます。制度を整えるだけでなく、風土づくりや情報発信を通じて職員の主体的な利用を促すことが、今後さらに求められています。

▼近年の改正状況

令和7年4月

- 育児又は介護を行う職員の超過勤務の免除について、3歳に満たない子から小学校就学の始期に達するまでの子に変更。
- 子の看護等休暇の利用要件を拡大。

令和7年10月

- 部分休業の改正により、既存の部分休業を第1号部分休業と名称を変更し、勤務時間のまたは終わりに限らず、1日に2時間を上限に取得可能に変更。第2号部分休業を新設し、1年につき77.5時間を取得できるよう変更。
- 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置として、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に、育児休業制度の情報提供を行い、意向確認等を行うこと、並びに、3歳に満たない子を養育する職員に育児に係る両立支援制度に関する情報提供を行い、意向確認等を行うことを任命権者に義務付け。
- 職員が家族の介護に直面した旨を申し出た場合に、仕事と介護の両立支援制度等の個別の周知、意向確認を行うことや、仕事と介護の両立支援制度等に関する情報提供を早期に職員に行うこと、相談窓口の設置等による職場環境の整備を任命権者に義務付け、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度に関する周知の強化を図る。

育成・キャリア支援 ★職員のキャリア形成支援**■昇任昇格制度の見直しとキャリア形成支援**

- 昇任昇格制度については、性別やライフイベントに左右されることなく、自分のタイミングでチャレンジできる制度とするため、実施時期や年齢要件等の分析、検討を行い、適宜見直しを行っていきます。
- 職員が将来のキャリアを主体的に考えられるよう主任級対象キャリア研修を実施し、職員一人ひとりの希望や能力に応じた成長を支援し、多様な人財が活躍できる組織を目指します。
- リスキリングやスキルアップにより専門性を高めた職員については、職員の意向を踏まえ、当該専門性を活用できる人員配置を行っていきます。また、管理職にステップアップするために必要となる能力を身につけられるよう、さまざまな経験を積むことができる職場への配置を行っていきます。
- 昇任後も着実に役職に応じた能力を高めていけるよう、研修等によるサポート体制を推進することで、昇任昇格への前向きなチャレンジを後押しできる環境を整えます。
- 女性も男性も、育児・介護等をしながらもキャリア形成を行い、職場において活躍できるよう、恒常的な残業を前提とした働き方を見直し、超過勤務の縮減や休暇の取得推進等を進めていきます。

職員の各月毎の平均超過勤務時間及び超過勤務上限を超えた職員数 (令和4年度)

一般職

月	右記以外の部署		他律的業務の比重が高い部署		全体
	一人あたり	月45時間超	一人あたり	月100時間以上	合計
4月	14.2時間	32人	27.6時間	10人	17.2時間
5月	11.0時間	11人	23.3時間	2人	13.8時間
6月	12.2時間	23人	23.3時間	3人	14.7時間
7月	11.8時間	18人	19.6時間	3人	13.5時間
8月	9.4時間	11人	13.4時間	0人	10.3時間
9月	13.2時間	25人	17.7時間	0人	14.2時間
10月	13.0時間	29人	18.7時間	0人	14.3時間
11月	12.0時間	25人	16.5時間	0人	13.0時間
12月	12.1時間	20人	17.0時間	0人	13.2時間
1月	12.4時間	19人	17.3時間	0人	13.4時間
2月	12.6時間	23人	17.2時間	0人	13.6時間
3月	17.3時間	46人	25.8時間	2人	19.2時間

管理職

月	右記以外の部署		他律的業務の比重が高い部署		全体
	一人あたり	月45時間超	一人あたり	月100時間以上	合計
4月	22.9時間	2人	24.6時間	0人	23.4時間
5月	20.6時間	2人	22.6時間	0人	21.1時間
6月	30.2時間	13人	33.4時間	0人	31.1時間
7月	22.9時間	5人	23.2時間	0人	23.0時間
8月	21.5時間	3人	17.4時間	0人	20.4時間
9月	27.2時間	8人	24.9時間	0人	26.6時間
10月	21.9時間	6人	20.7時間	0人	21.6時間
11月	24.0時間	3人	24.1時間	0人	24.0時間
12月	22.9時間	5人	21.1時間	0人	22.4時間
1月	21.7時間	4人	20.9時間	0人	21.5時間
2月	28.1時間	9人	24.8時間	0人	27.2時間
3月	32.0時間	12人	28.4時間	0人	31.0時間

【令和4年度 他律職場と指定された部署】

企画政策部：企画課、施設保全課、財政課

市民経済部：課税課（市民税係）、経済観光課（商工観光担当）

子ども青少年部：子育て支援課

健康福祉部：障害福祉課

教育部：教育指導課

選挙管理委員会事務局

職員の各月毎の平均超過勤務時間及び超過勤務上限を超えた職員数 (令和5年度)

一般職

月	右記以外の部署		他律的業務の比重が高い部署		全体
	一人あたり	月45時間超	一人あたり	月100時間以上	合計
4月	14.6時間	47人	41.5時間	15人	18.5時間
5月	12.0時間	28人	28.1時間	3人	14.3時間
6月	12.3時間	30人	28.4時間	2人	14.6時間
7月	10.5時間	17人	23.2時間	1人	12.3時間
8月	10.6時間	18人	20.0時間	0人	11.9時間
9月	12.0時間	33人	21.8時間	1人	13.4時間
10月	13.7時間	41人	26.5時間	2人	15.5時間
11月	12.1時間	32人	20.0時間	0人	13.2時間
12月	9.8時間	18人	23.9時間	2人	11.8時間
1月	11.1時間	18人	23.5時間	1人	12.9時間
2月	11.1時間	21人	25.3時間	2人	13.1時間
3月	16.1時間	50人	36.2時間	10人	19.0時間

管理職

月	右記以外の部署		他律的業務の比重が高い部署		全体
	一人あたり	月45時間超	一人あたり	月100時間以上	合計
4月	26.1時間	9人	37.5時間	0人	22.6時間
5月	24.6時間	11人	35.3時間	0人	24.1時間
6月	27.4時間	14人	45.7時間	0人	20.6時間
7月	21.6時間	5人	30.4時間	0人	21.2時間
8月	21.5時間	8人	30.2時間	0人	25.8時間
9月	22.9時間	8人	36.8時間	0人	25.2時間
10月	22.6時間	7人	28.8時間	0人	26.2時間
11月	24.3時間	6人	26.3時間	0人	24.8時間
12月	20.3時間	6人	26.0時間	0人	28.6時間
1月	21.3時間	6人	26.4時間	0人	21.5時間
2月	25.4時間	10人	33.5時間	0人	22.0時間
3月	24.5時間	8人	35.8時間	0人	23.5時間

【令和5年度 他律職場と指定された部署】

企画政策部：企画課、財政課

市民経済部：課税課（市民税係）、経済観光課（商工観光担当）

子ども青少年部：子育て支援課

健康福祉部：障害福祉課

教育部：教育指導課

選挙管理委員会事務局

職員の各月毎の平均超過勤務時間及び超過勤務上限を超えた職員数 (令和6年度)

一般職

月	右記以外の部署		他律的業務の比重が高い部署		全体
	一人あたり	月45時間超	一人あたり	月100時間以上	合計
4月	14.9時間	36人	30.9時間	5人	16.9時間
5月	11.3時間	18人	22.9時間	0人	13.3時間
6月	11.0時間	18人	21.5時間	3人	12.8時間
7月	11.4時間	21人	18.3時間	0人	12.6時間
8月	10.3時間	13人	12.9時間	0人	10.7時間
9月	12.3時間	19人	15.2時間	0人	12.8時間
10月	14.7時間	38人	21.8時間	3人	16.0時間
11月	10.7時間	21人	15.2時間	2人	11.5時間
12月	9.3時間	10人	14.6時間	0人	10.2時間
1月	10.5時間	18人	14.9時間	0人	11.2時間
2月	10.5時間	16人	14.8時間	1人	11.3時間
3月	15.3時間	54人	23.7時間	2人	16.8時間

管理職

月	右記以外の部署		他律的業務の比重が高い部署		全体
	一人あたり	月45時間超	一人あたり	月100時間以上	合計
4月	17.6時間	8人	24.2時間	0人	18.3時間
5月	13.9時間	4人	19.0時間	0人	14.4時間
6月	14.7時間	4人	34.8時間	1人	16.8時間
7月	12.8時間	4人	28.4時間	0人	14.4時間
8月	16.8時間	2人	16.3時間	0人	16.7時間
9月	18.5時間	4人	25.7時間	0人	19.3時間
10月	14.0時間	6人	32.9時間	1人	16.0時間
11月	13.0時間	5人	19.1時間	0人	13.6時間
12月	12.7時間	1人	17.0時間	0人	13.2時間
1月	12.1時間	1人	18.7時間	0人	12.7時間
2月	16.5時間	4人	21.4時間	0人	17.0時間
3月	16.1時間	4人	22.4時間	0人	16.8時間

【令和6年度 他律職場と指定された部署】

総務部：総務契約課（新庁舎整備係）

市民経済部：課税課（市民税係）、経済観光課（商工観光担当）

子ども青少年部：子ども・若者政策課（幼児教育・保育担当）

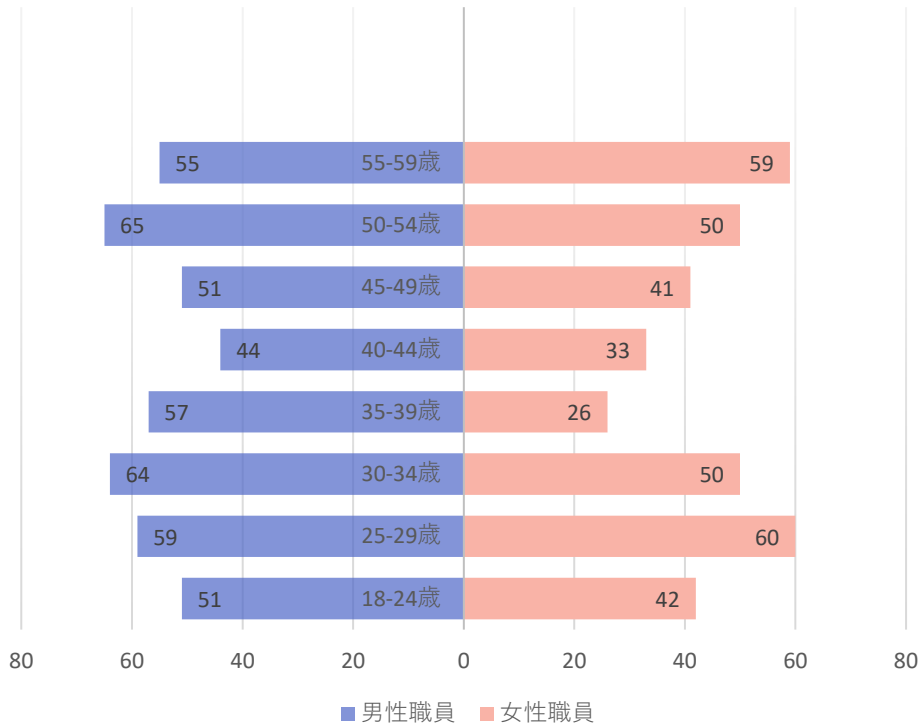
健康福祉部：障害福祉課

教育部：教育指導課

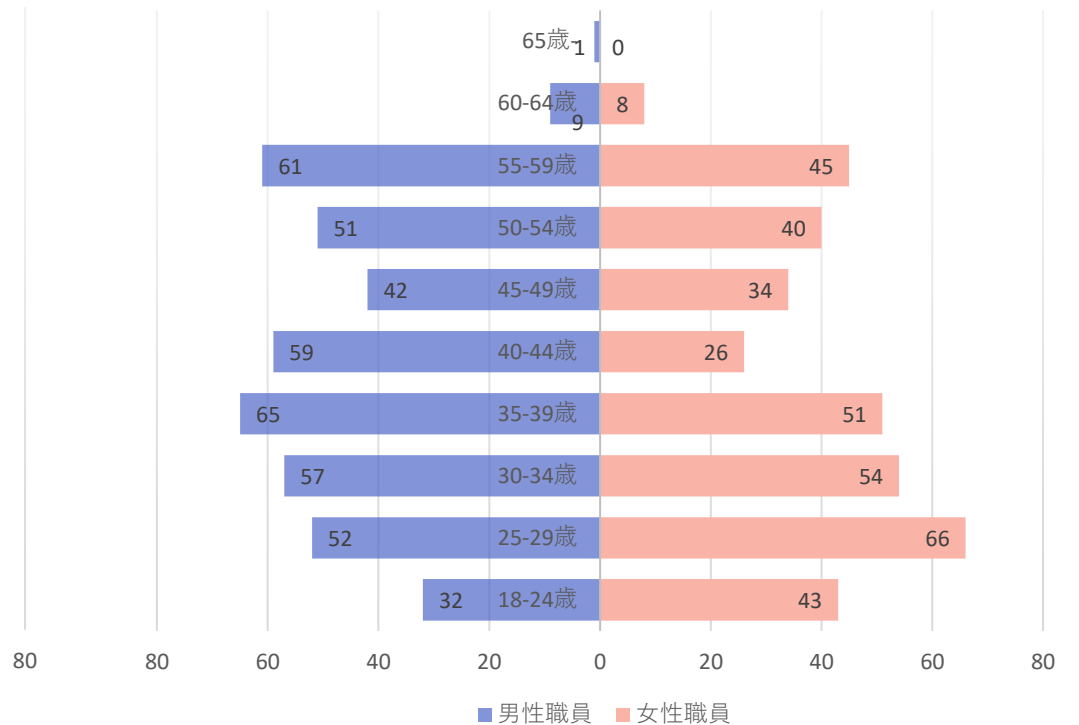
選挙管理委員会事務局

職員分布比較（令和2年度/令和7年度）

令和2年4月1日時点 職員ピラミッド

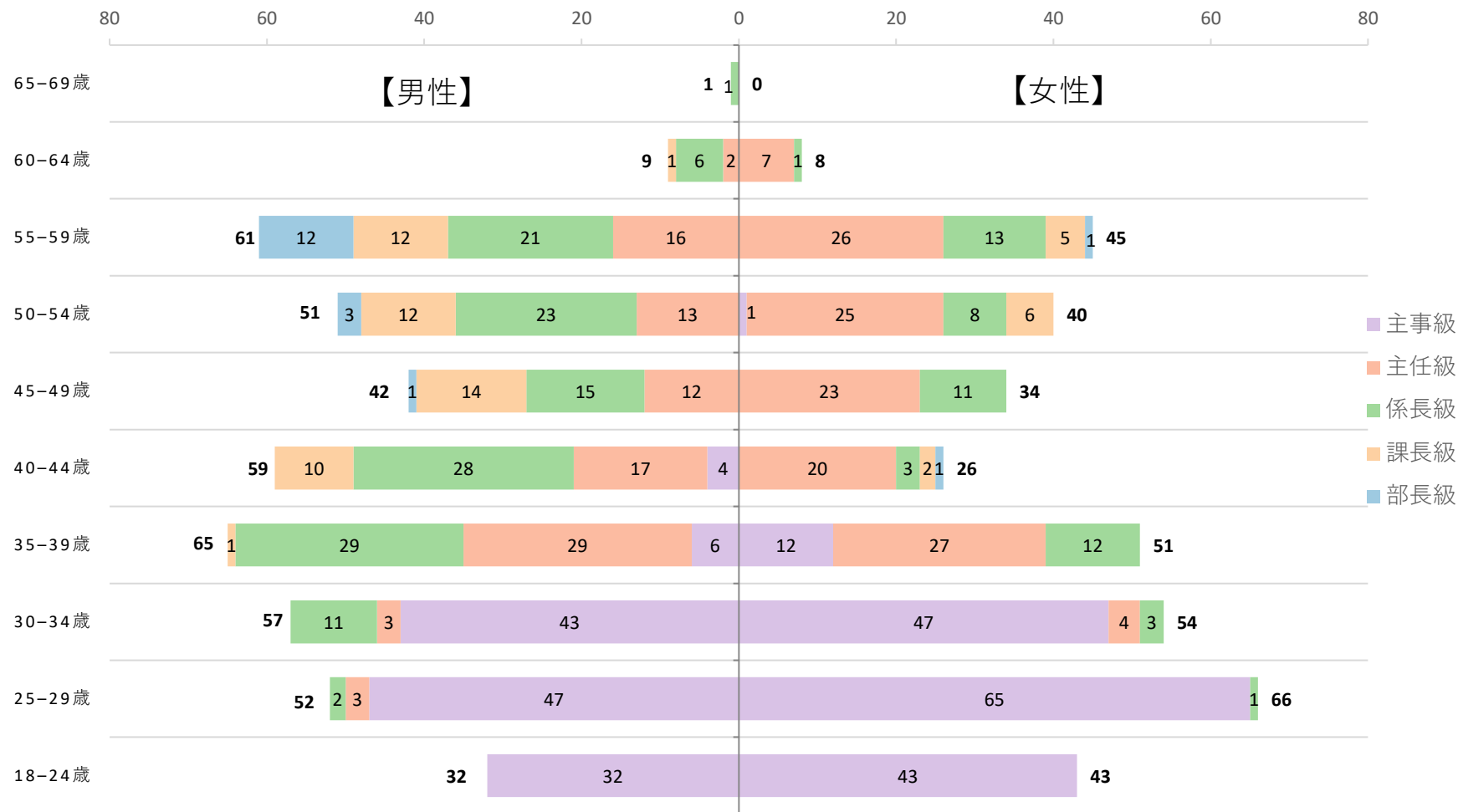


令和7年4月1日時点 職員ピラミッド



職員分布比較 (性別、年代、職層比較)

男女別・年代別 職層区分



令和6年度 職員意識アンケート調査結果

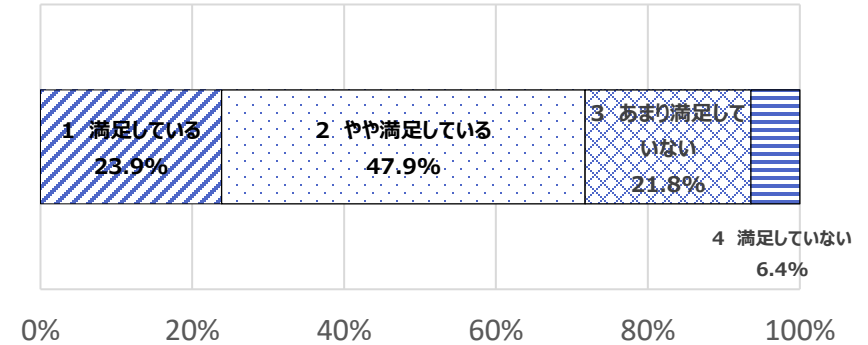
■ 基本情報

アンケート実施時期：令和7年3月13日～令和7年3月28日
 対象者：全常勤職員（再任用職員も含む）、会計年度任用職員
 実施方法：LoGoフォームから回答

調査対象者数：1526名
 回答人数：調査回答数：729名
 回答率：47.8%

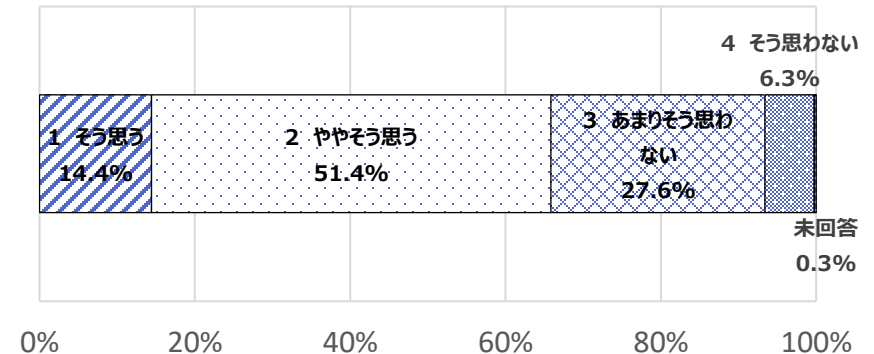
■ 設問1：総合的にみて、現在の仕事内容・職場環境に満足していますか。

選択肢	回答数	割合
1 満足している	174	23.9%
2 やや満足している	349	47.9%
3 あまり満足していない	159	21.8%
4 満足していない	47	6.4%
未回答	0	0.0%



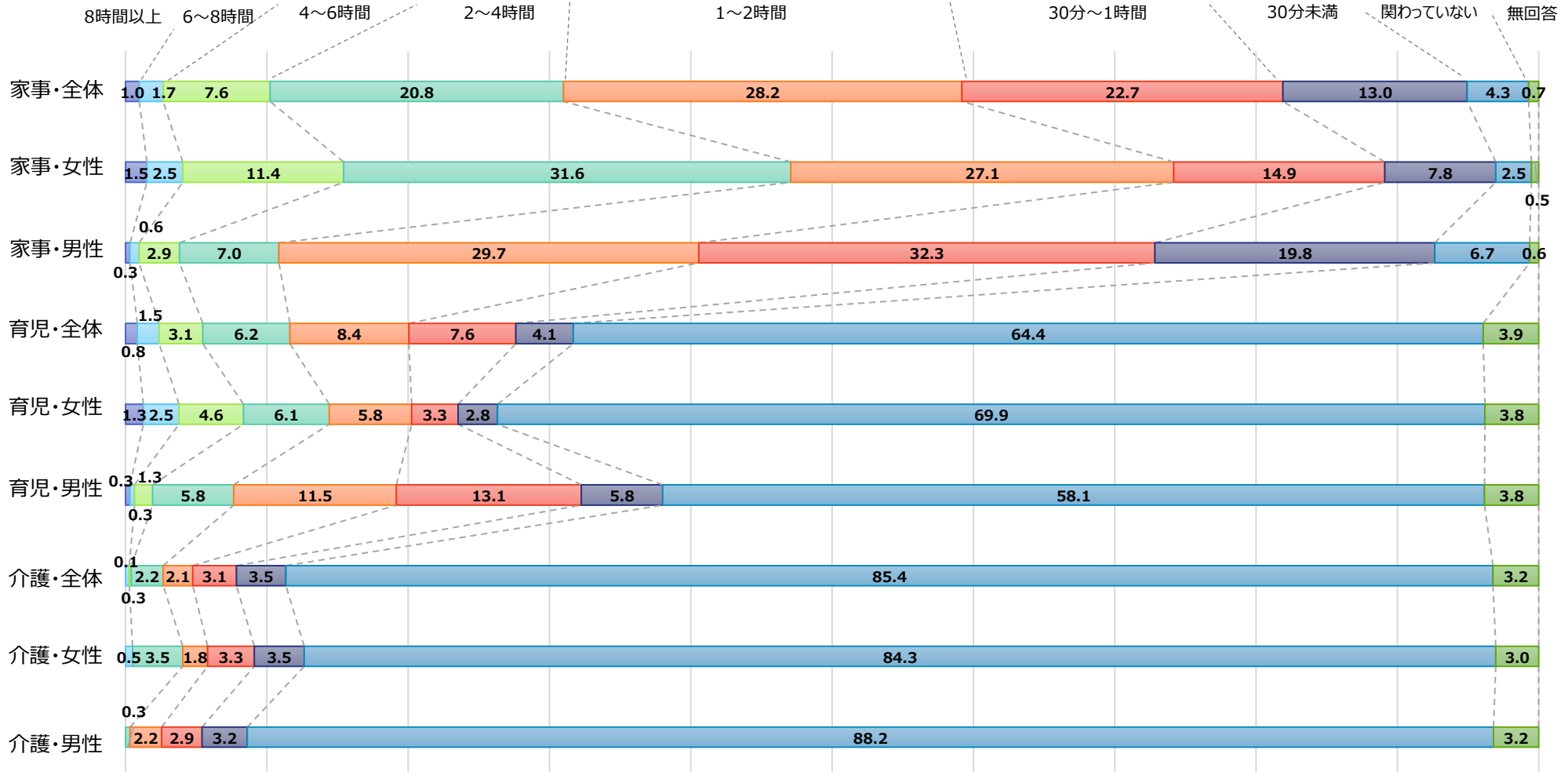
■ 設問2：多摩市役所は、誇りや働きがいをもって仕事に取り組むことができる職場だと思いますか。

選択肢	回答数	割合
1 そう思う	105	14.4%
2 ややそう思う	375	51.4%
3 あまりそう思わない	201	27.6%
4 そう思わない	46	6.3%
未回答	2	0.3%



令和6年度多摩市男女平等・男女共同参画に関する職員意識及び実態調査より

家事・育児・介護などに関わる一日あたりの従事時間（平日）



令和6年度多摩市男女平等・男女共同参画に関する職員意識及び実態調査より

家事・育児・介護などに関わる一日あたりの従事時間（休日）

