

芦屋市女性職員の活躍推進に向けた行動計画

平成28年3月

芦屋市

目次

I	女性職員活躍推進の目指す姿	
I - 1	女性の活躍推進への取組	1
I - 2	本計画の位置付け	2
I - 3	計画期間	2
I - 4	女性職員の活躍推進に向けた体制等	3
II	本市職員の現状と課題	
II - 1	採用関係	4
II - 2	継続勤務及び仕事と家庭の両立	13
II - 3	登用及び人材育成	19
III	本市女性職員からの声	
	本市女性職員からの声	21
IV	女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取組	
	【重点取組目標】	
	目標1 女性職員のキャリア形成支援の推進	24
	目標2 男性職員の育児参加の促進	24
	目標3 有休休暇の取得促進	25
	目標4 時間外勤務時間数の削減	25

I 女性職員活躍推進の目指す姿

1 女性の活躍推進への取組

(1) 背景

我が国の15歳から64歳までの女性の就業率は、平成26年には63.6%（昭和50年48.8%）と増加する一方、仕事と生活の両立ができずに就業の継続やキャリアアップを諦める女性も多く、約6割の女性が第1子出産を機に離職していますが、育児・介護等を理由に働いていないものの、就業を希望する女性は約300万人と推計されています。また、管理職等の指導的地位にある女性の割合は、諸外国と比べて低い水準にとどまっており、働く場面における女性の活躍が十分に発揮できていないと言えます。

こうした状況の中、働くことを希望する女性が、職業生活においてその個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、国や地方公共団体が必要な施策を策定・実施することに加え、事業主が女性の活躍推進に向けた取組を迅速かつ重点的に推進するため、平成27年9月に「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。）」が制定されました。

女性活躍推進法は、現在働いていないが就業を希望する女性、責任ある立場で働きたいけれども家事・育児・介護等の家庭生活との両立が困難であるがゆえに昇進をあきらめている女性、正社員として働くことにチャレンジしたい女性など、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、極めて大事なエンジンとして機能することが期待されています。

女性が活躍できる場면을充実させることにより、男女が共に仕事と生活を両立でき、すべての人にとって暮らしやすい、さらには持続可能な社会の実現につながるものと考えられます。

(2) 本市のこれまでの取組

ア 芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン

本市では、男女共同参画社会の実現に向け、平成10年度から以下のとおり取組を進めてきました。

平成10年	芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン策定
平成15年	第2次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン策定
平成20年	第2次芦屋市男女共同参画行動計画（後期計画）ウィザス・プラン策定
平成21年	芦屋市男女共同参画推進条例制定
平成25年	第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン策定

第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プランでは、男女共同参画社会の実現に向けた意識改革を図るため、芦屋市職員としての取組として、男女職員の職域拡大及び意識・資質向上のための研修参加の促進、女性職員の管理職等へ

の積極的登用などを進めていくこととしています。

イ 芦屋市特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき、地方自治体は「特定事業主」として、率先して職員の子どもの健やかな育成のための行動計画を策定することが義務付けられており、本市では平成17年度に「芦屋市特定事業主行動計画」を策定、平成26年度には、これまでの本市の取組について検証するとともに、職員の勤務実態や職員の意見等を把握するための職員アンケートを実施し、それらの内容を踏まえた「芦屋市職員 仕事と子育て両立支援プラン～みんなで支える家族の笑顔～」を策定し、平成27年度より取組を進めています。

取組項目の1つとして、「子育てを行う女性職員の活躍推進」を掲げており、女性職員が活躍し、ワーク・ライフ・バランスの取れた健康で豊かな人生を歩めるよう取組を進めているところです。

ウ 芦屋市人材育成実施計画

平成17年3月に「“あしや”人材育成基本方針」を策定し、その後、改めて職員と職場を取り巻く状況を踏まえ、平成26年3月に「“あしや”人材育成基本方針」を改訂し、「求める職員像」と「必要な能力」の明示をして、個人と組織の行動指針を定め、人材育成を効果的に推進するための体制づくりを示しました。

平成27年度から3ヶ年の人材育成実施計画では、職員一人ひとりに人材育成に対する意識づけを行うとともに、人材育成をうながす体制づくり、能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を行うことなどを盛り込み、取組項目の1つとしてキャリア形成支援を掲げ、平成28年度の研修計画では、女性職員がワークとライフのバランスを保ちながら、次のキャリアステップを目指す意識を醸成する研修などの取組を進めているところです。

2 本計画の位置付け

芦屋市における女性職員の活躍推進に向けた行動計画（以下「本計画」という。）は、女性活躍推進法第15条に基づき、芦屋市長、芦屋市議会議長、芦屋市選挙管理委員会、芦屋市代表監査委員、芦屋市公平委員会、芦屋市教育委員会、芦屋市水道事業管理者、市立芦屋病院事業管理者、芦屋市消防長が策定する特定事業主行動計画です。

なお、本市では、平成27年度に次世代育成支援対策推進法に基づいた行動計画をすでに策定していますが、「本計画」は、別途、女性活躍推進法に基づき特定事業主計画を策定するものです。

3 計画期間

「本計画」の期間は、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間とし、計画の進捗状況や計画をとりまく状況の変化等を踏まえ、必要に応じて見直す

こととします。

なお、次期計画策定の際は、「芦屋市職員 仕事と子育て両立支援プラン～みんな
で支える家族の笑顔～」と一体的に策定することを検討します。

4 女性職員の活躍推進に向けた体制等

芦屋市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、各部局の人事担当課の係長と女性職員の代表で構成する検証委員会を設置し、本取組方針の策定・変更、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行っていきます。

II 本市職員の現状と課題

女性活躍推進法第15条第3項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の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、以下のとおり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、以下のとおり本市における課題の抽出を行いました。

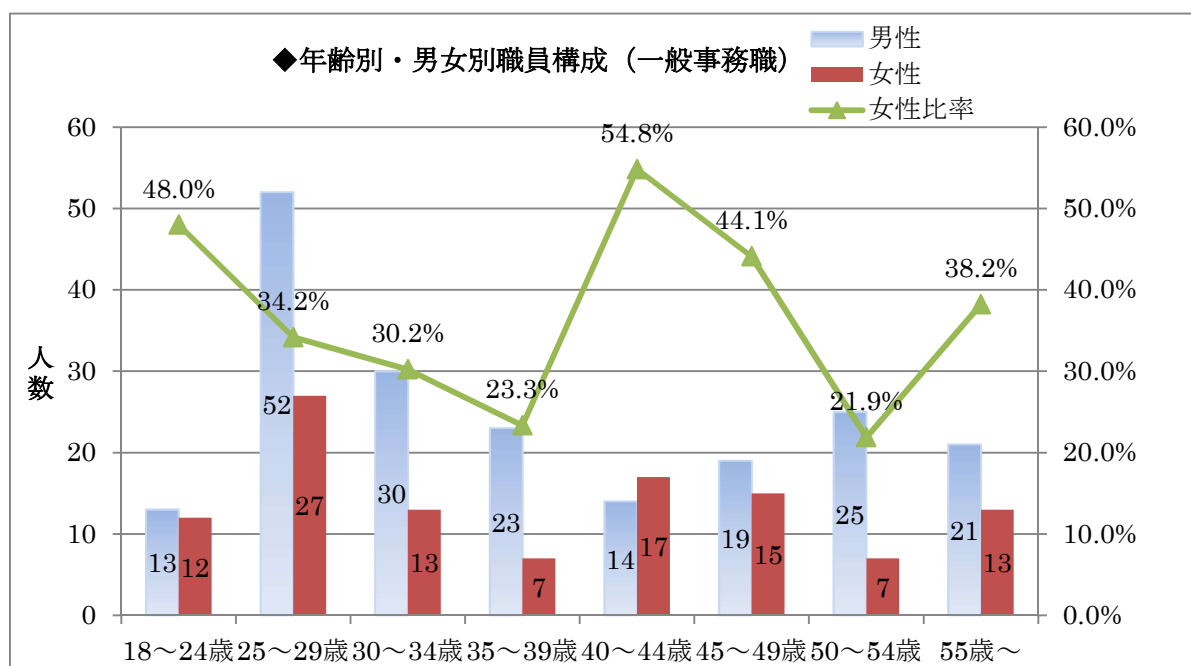
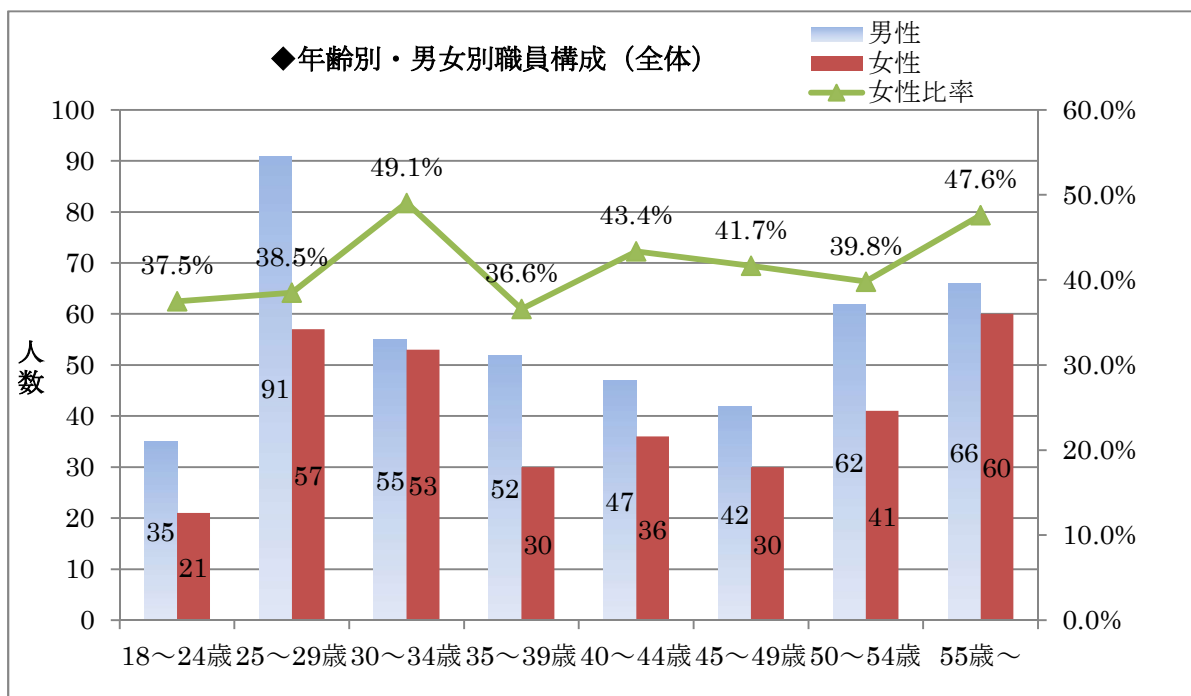
○内閣府令第2条に基づき、まず把握する項目は以下の7項目です。

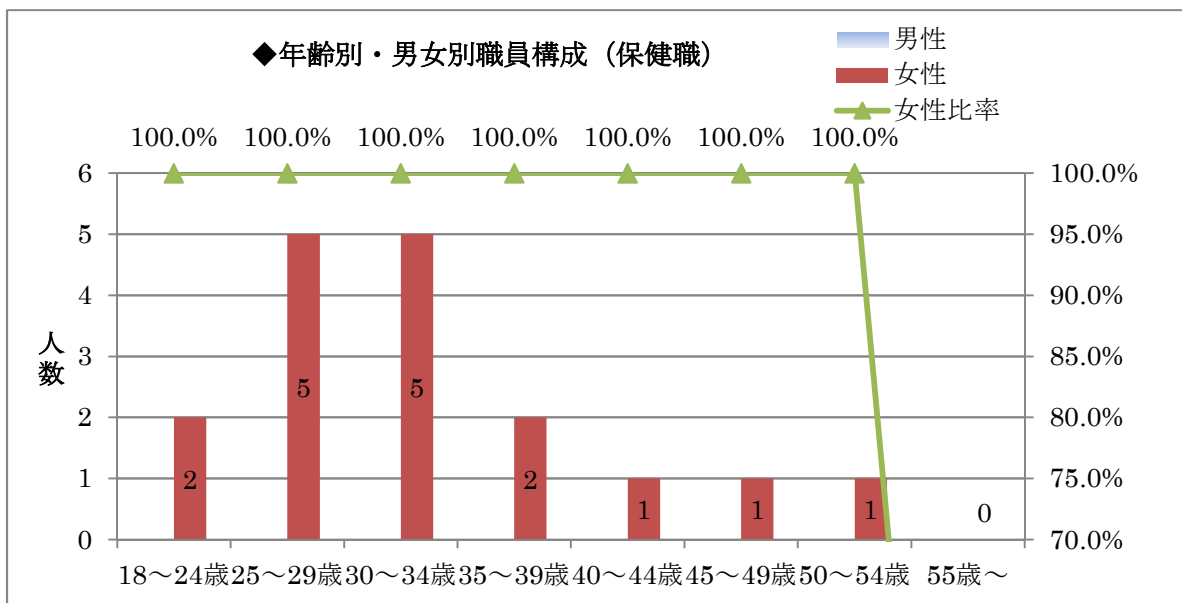
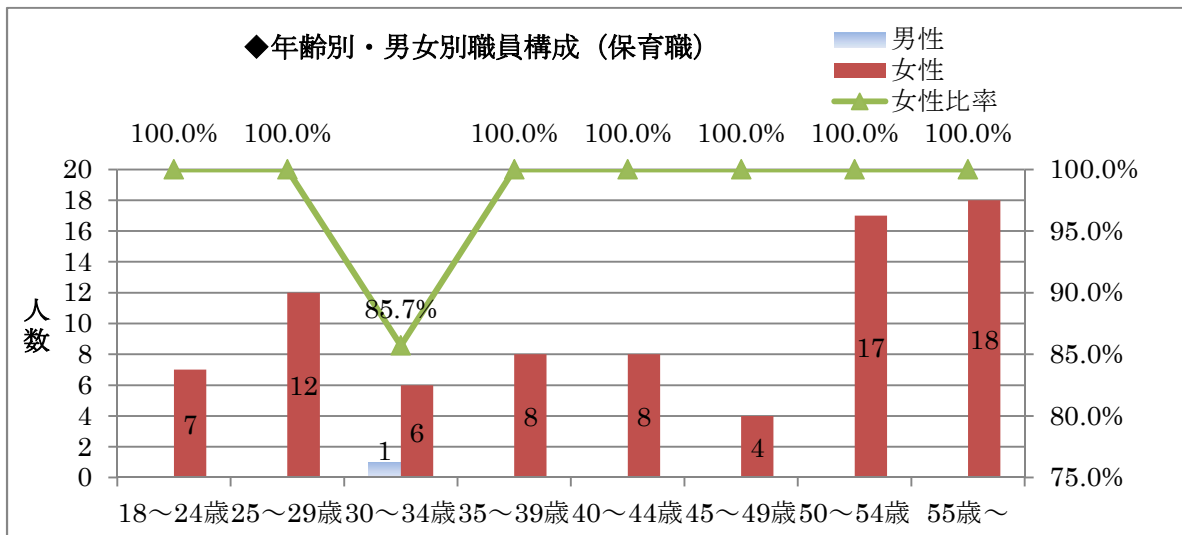
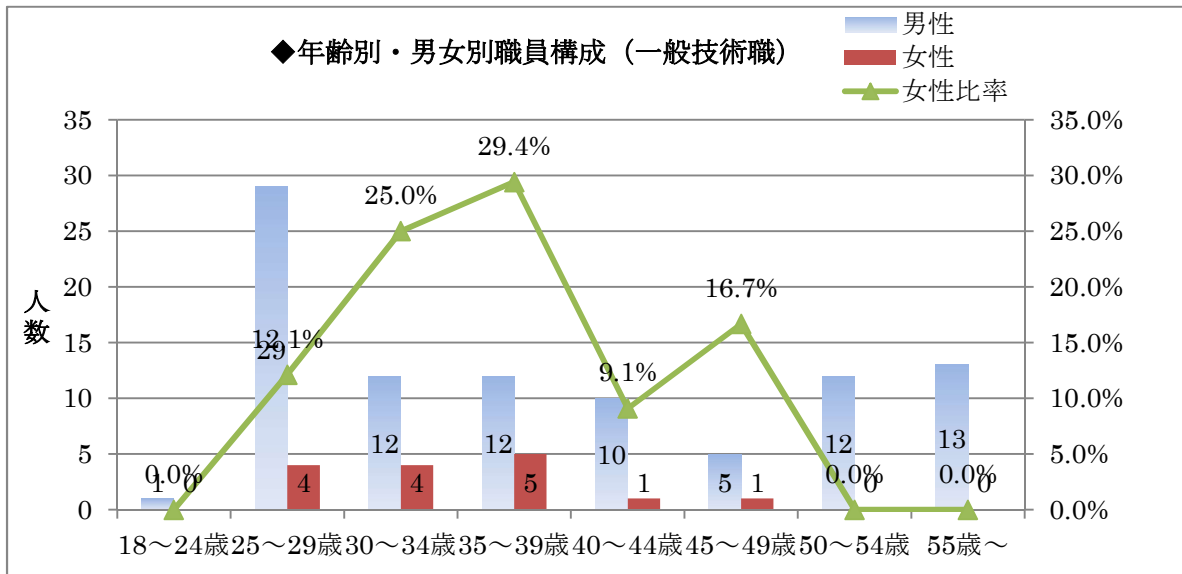
- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）
- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ⑤男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数
- ⑥管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑦各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

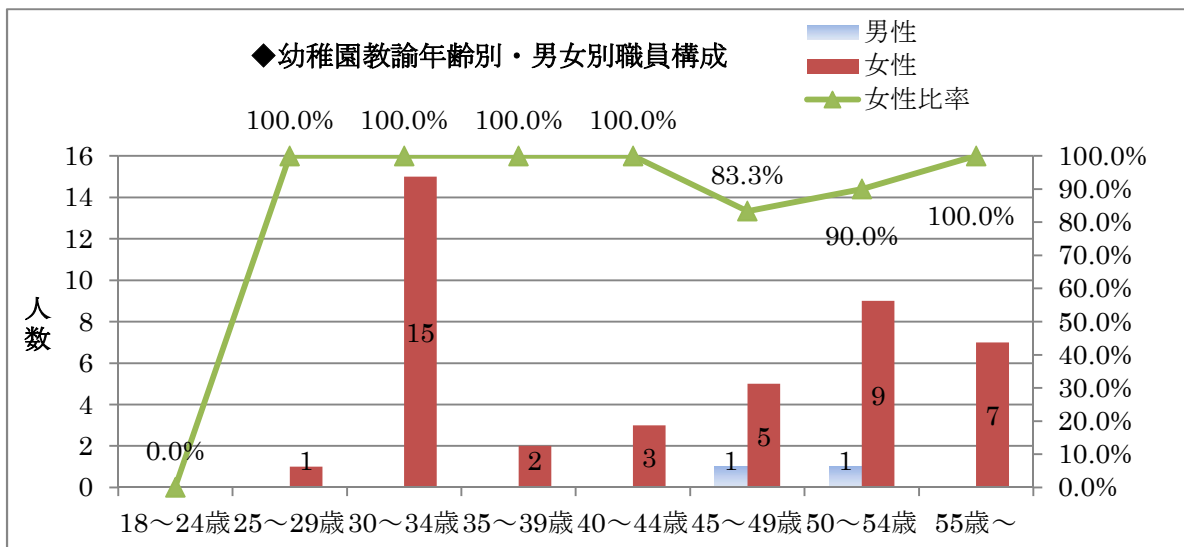
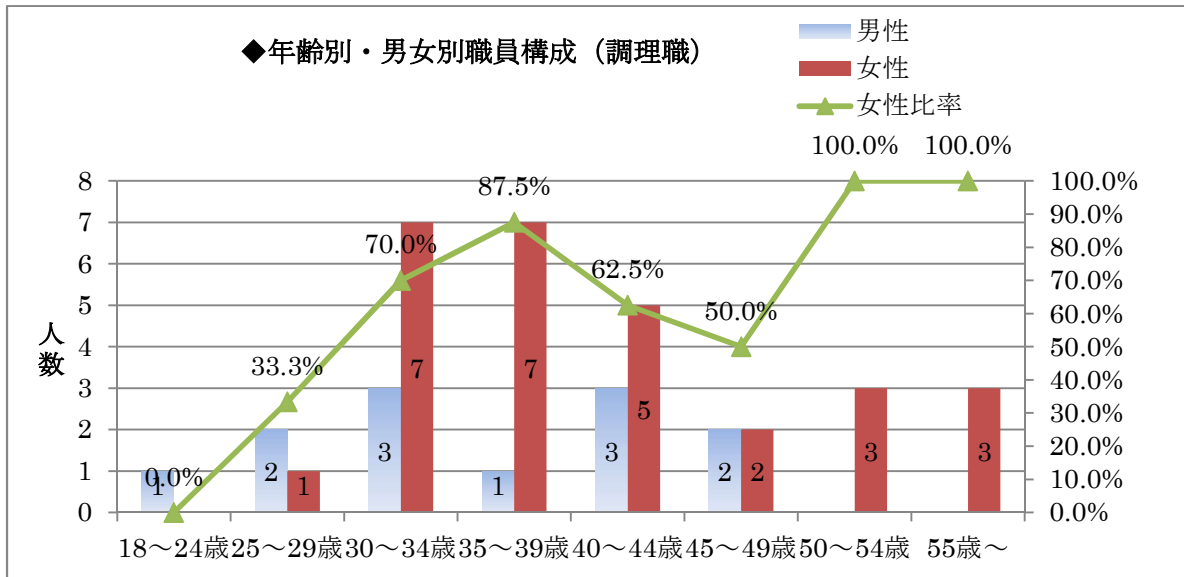
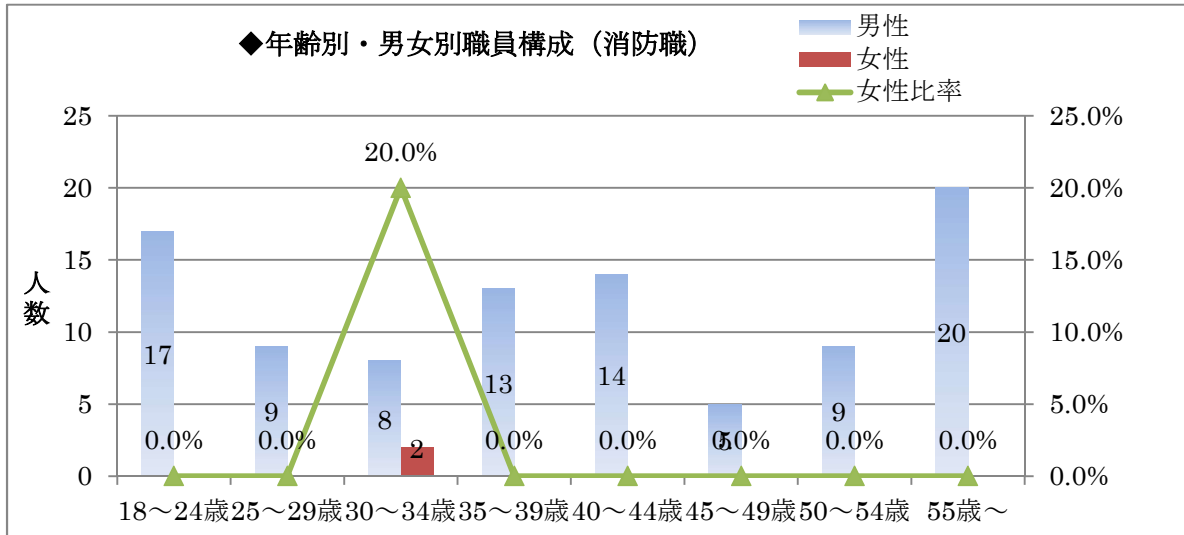
1 採用関係

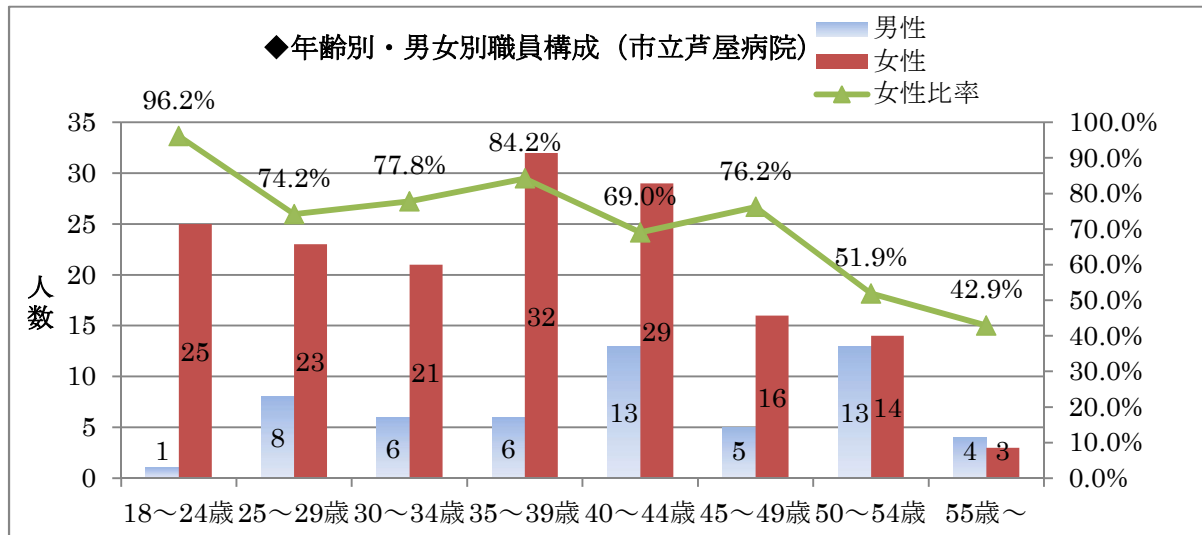
(1) 職員の男女割合

芦屋市の職員数（平成27年4月1日現在 市立芦屋病院を除く）は、男性職員450名、女性職員328名、計778名となっています。女性職員の割合は全体で42.2%ですが、そのうち30歳から34歳（49.1%）及び55歳以上（47.6%）で、男女比はほぼ同じ割合になっています。また、すべての年代において、女性の割合は半数を切っていますが、一般事務職の40～44歳では54.8%と50%を超えているところも見られます。







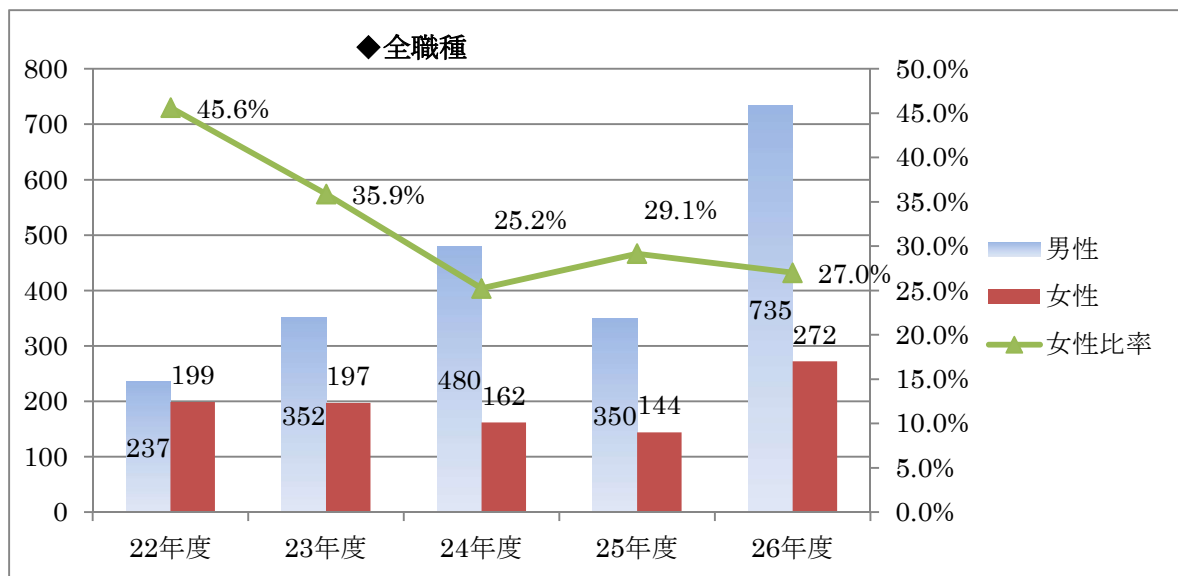


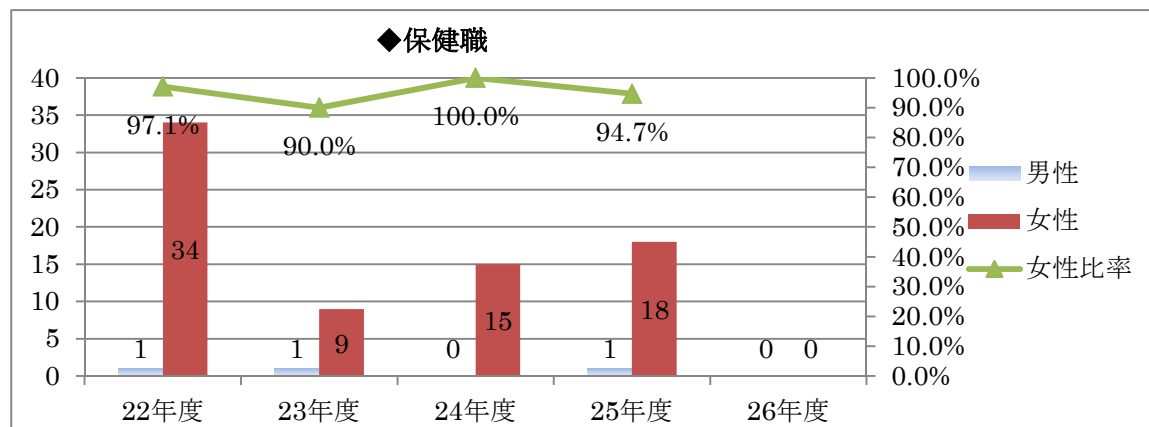
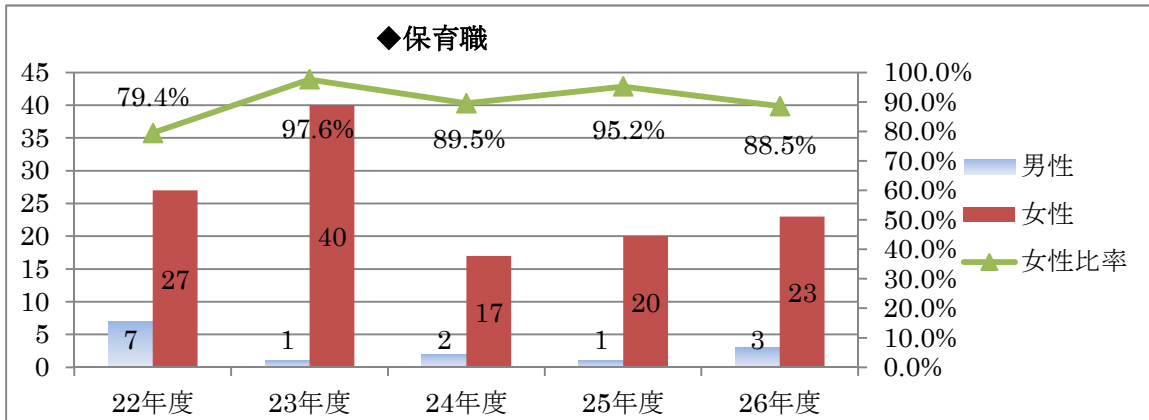
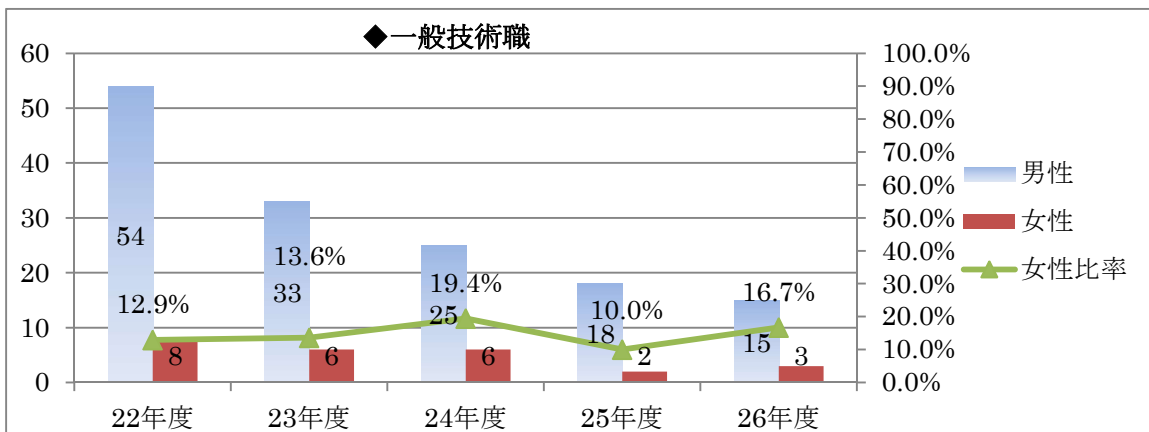
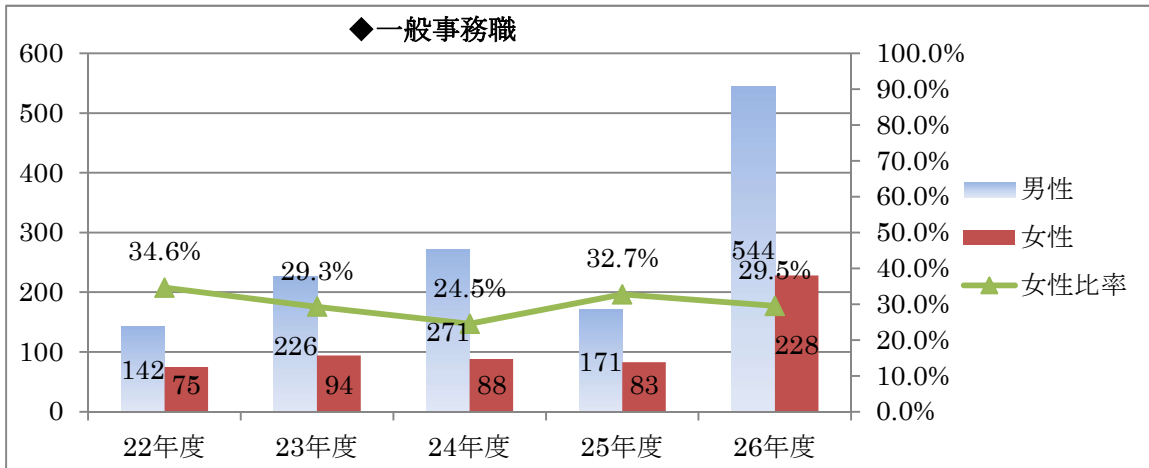
(2) 採用試験の受験者数に占める女性の割合

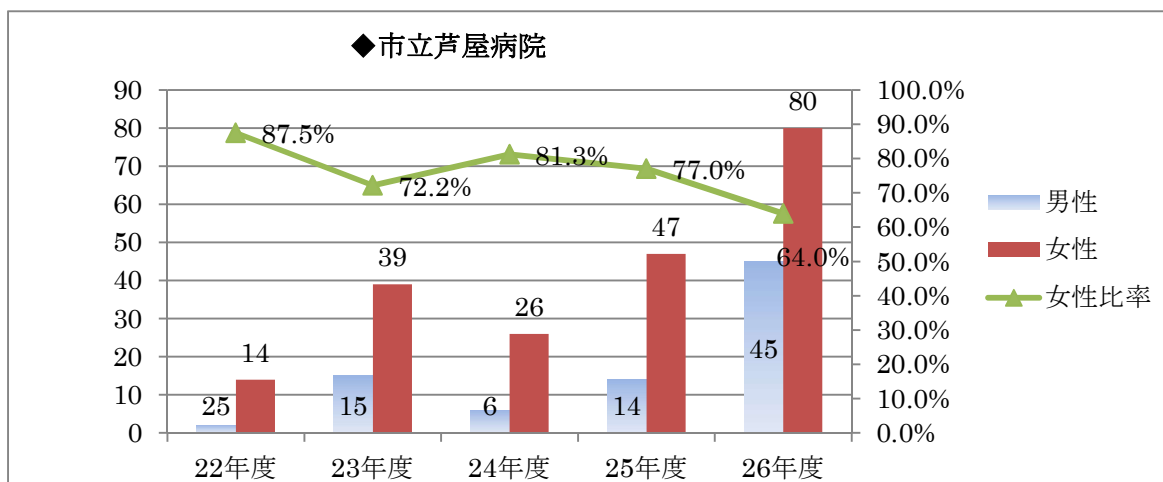
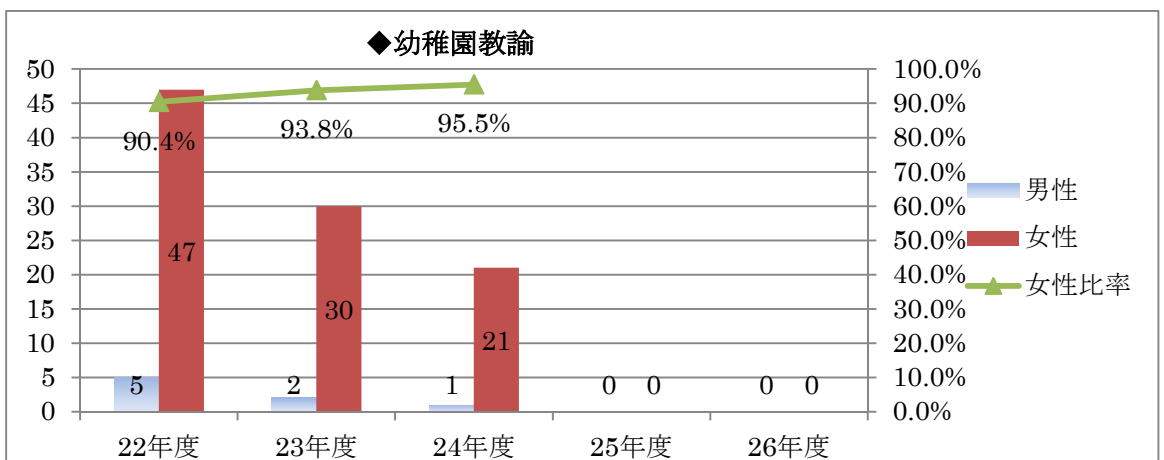
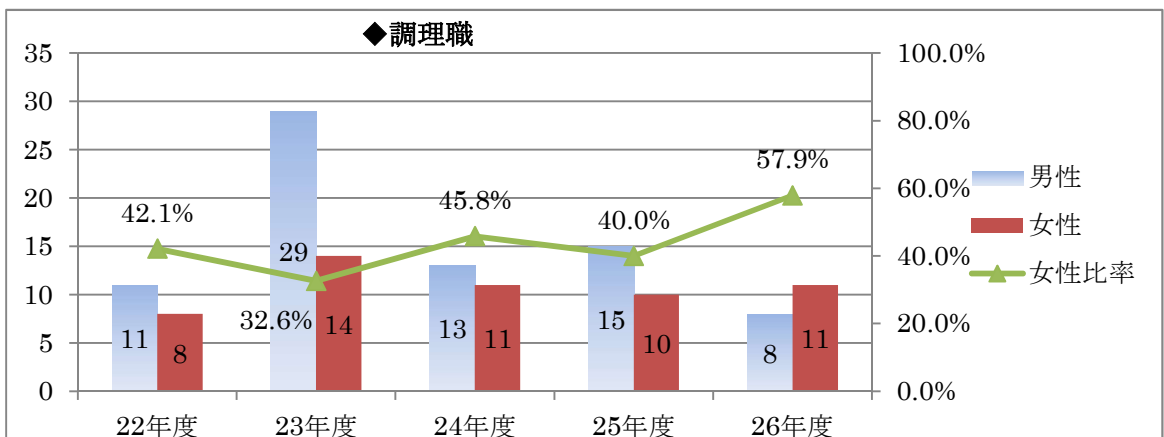
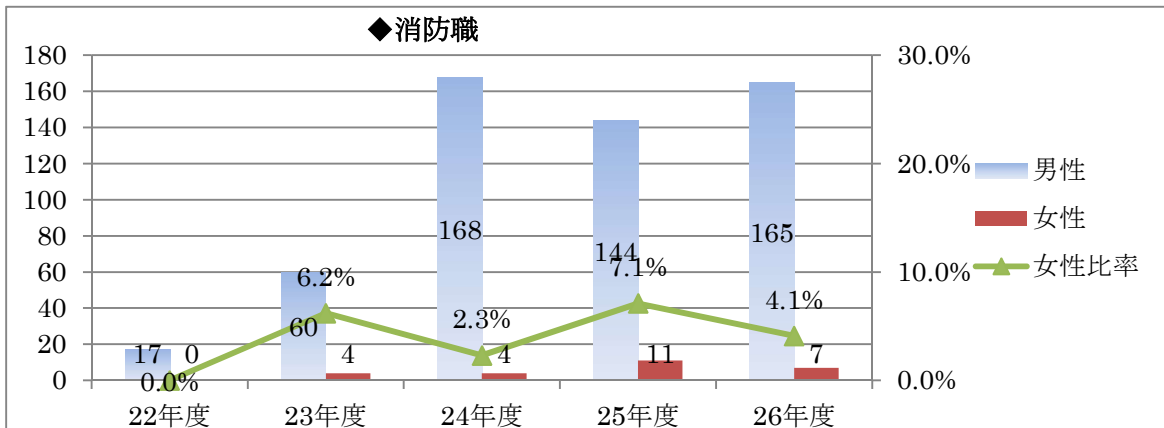
平成22年度から平成26年度までに実施した採用試験の受験者数に占める女性の割合は、以下のとおりです。

一般事務職の受験者数は、直近5年間すべての年度において、男性の方が多く、女性は全体の約3割しか受験していない状況です。ただし、7月に実施する阪神間統一採用試験では、受験者の男女比率は6対4と大きな差はありません。

なお、保育職・保健職では、女性受験者の割合が高く、一般技術職・消防職では、女性受験者の割合が低くなっています。







(3) 採用者数に占める女性の割合

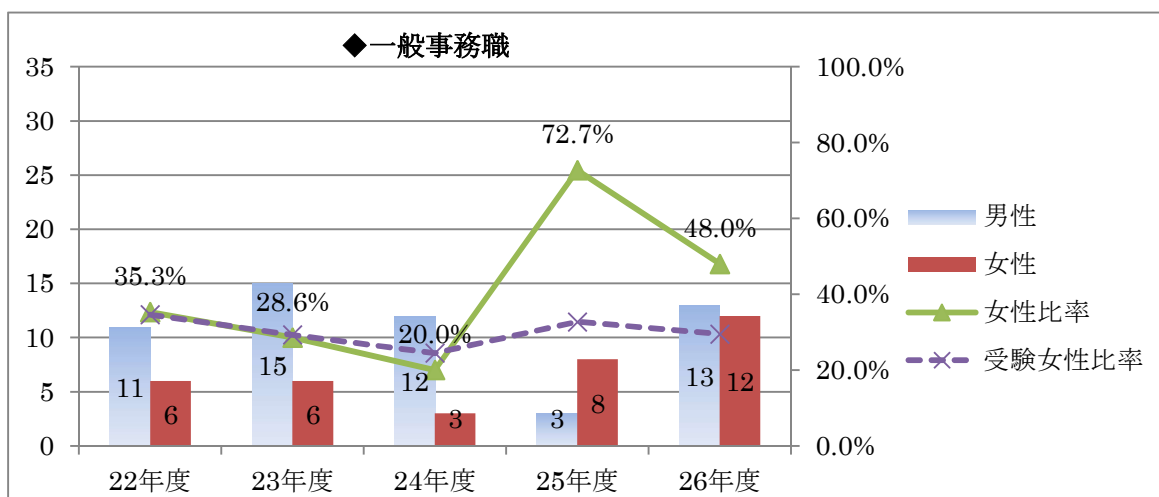
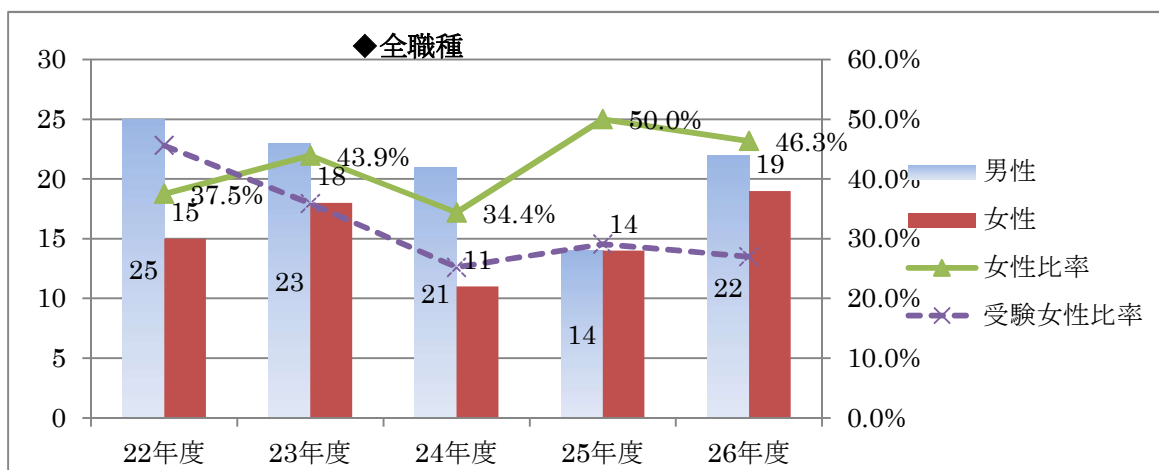
平成22年度から平成26年度までの採用者数に占める女性の割合は、以下のとおりです。

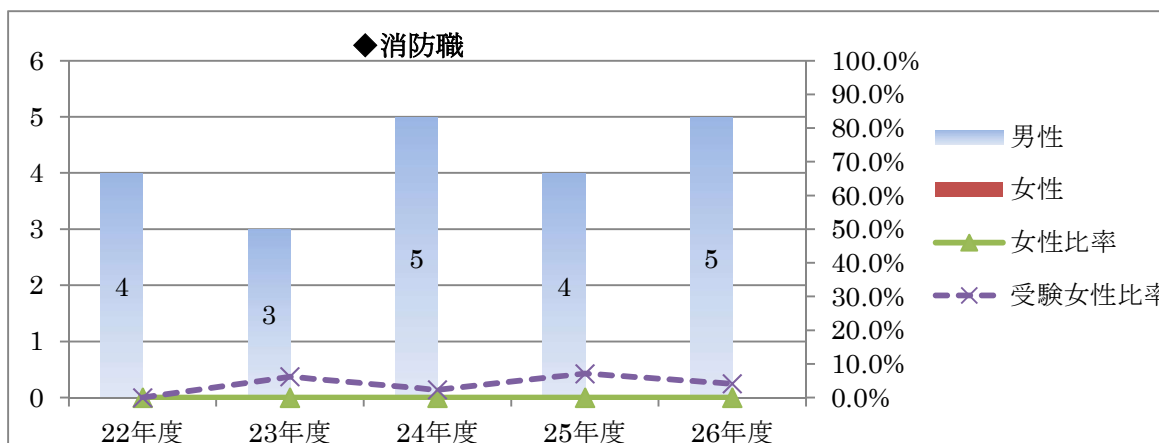
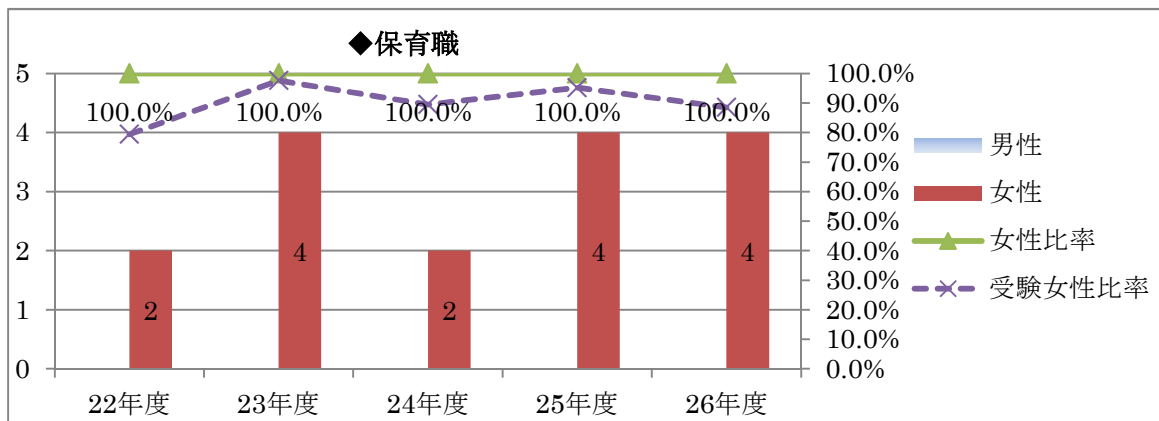
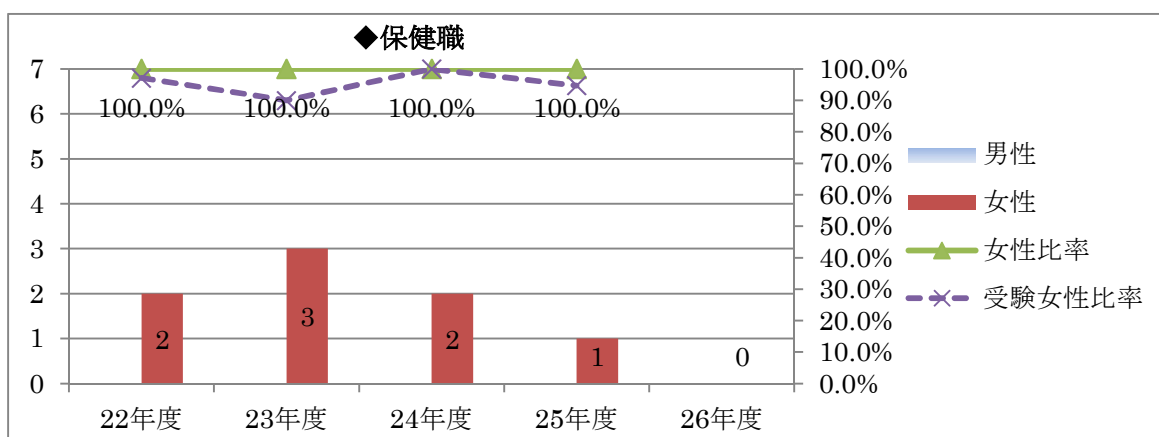
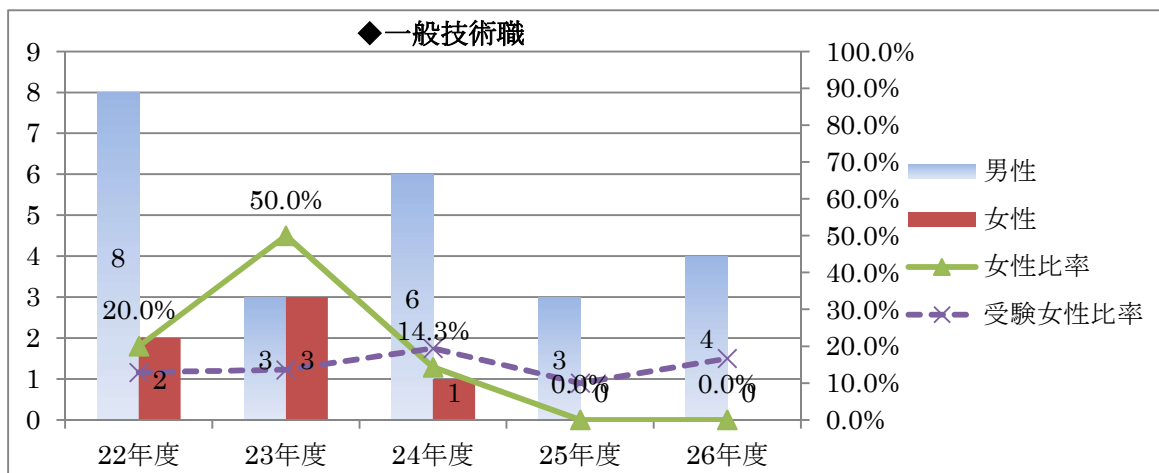
職種ごとにみると、一般事務職では、平成25年度は11人中8人が女性を採用しており、女性の割合が男性よりも上回っています。また、直近5年間で平均した女性採用者の割合（40.9%）は、女性受験者の割合（30.12%）よりも高くなっています。

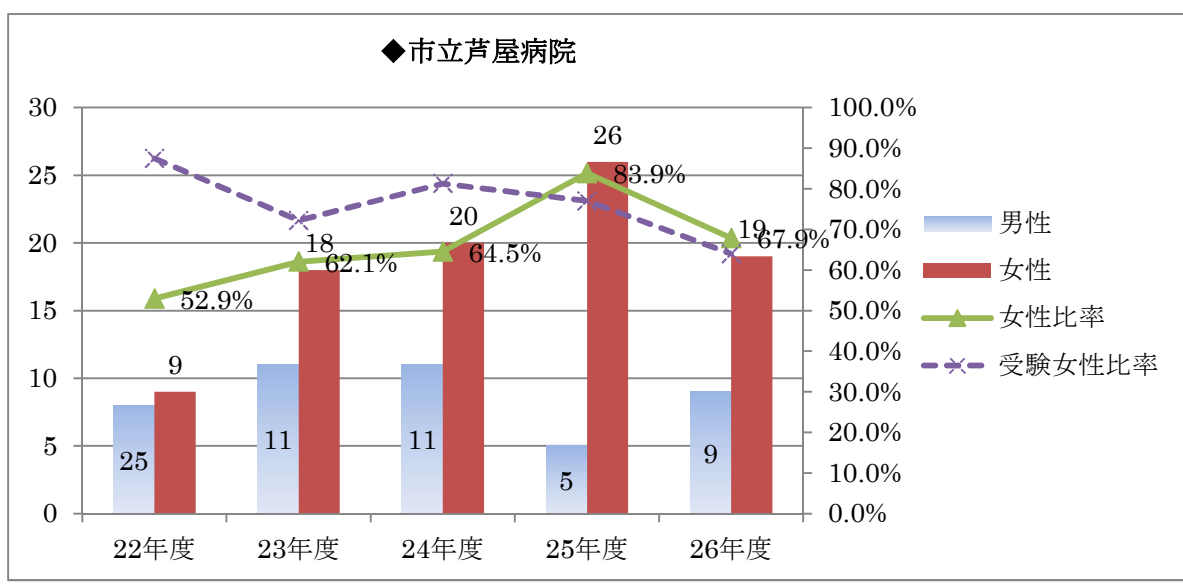
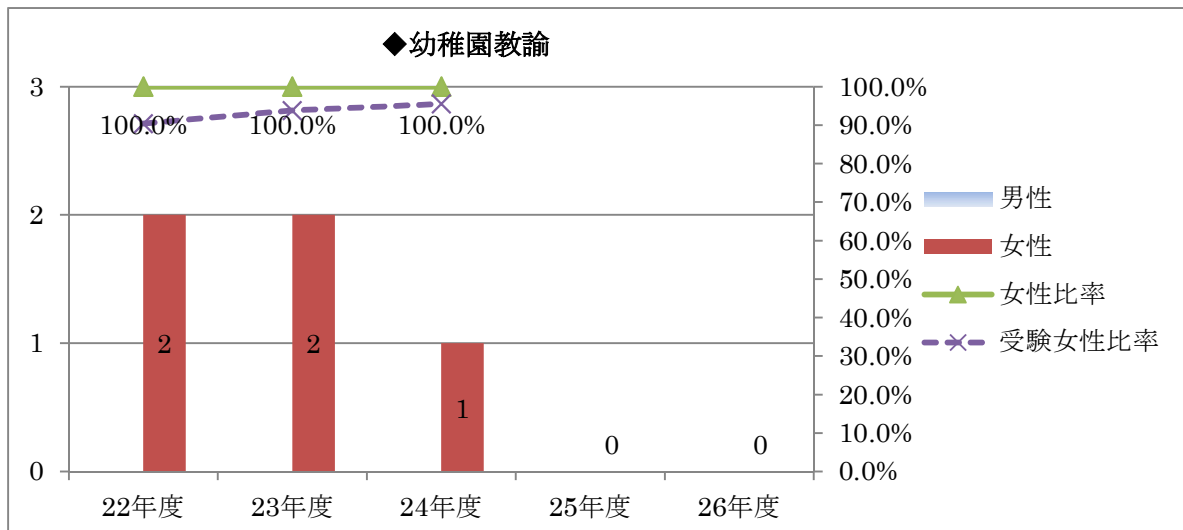
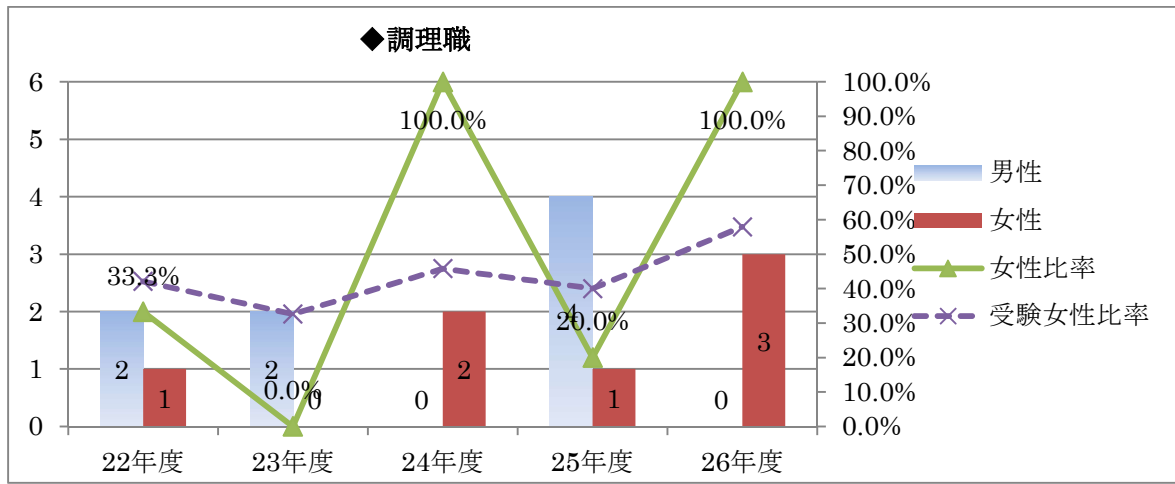
一般技術職では、平成25年度以降、女性職員の採用はなく、保健職・保育職・幼稚園教諭では平成22年度以降の採用は、すべて女性職員です。

一般技術職で女性職員を採用した年度のうち、平成23年度については、女性採用者の割合（50%）となっています。

全体的には、採用における男女の差は、ほとんどありません。







2 継続勤務及び仕事と家庭の両立

(1) 離職率の男女差及び離職理由

平成18年度から平成26年度までの全体の離職者数は、男性11人（離職率7.1%）、女性15人（離職率12.7%）で女性のほうが多くなっています。離職理由については、結婚を機に退職しており、出産・育児を理由に離職した女性職員はおりませんでした。

また、介護を理由に離職した職員は、男性職員及び女性職員ともおりませんでした。

■離職率の男女差（平成18年度～平成26年度）

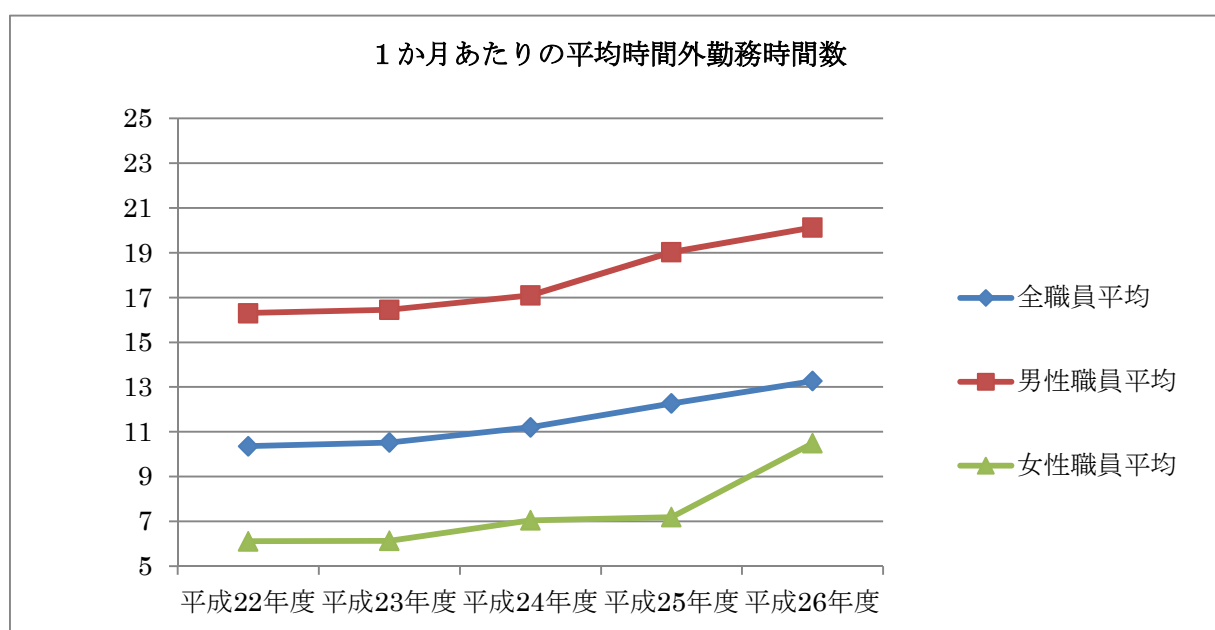
※女性離職者の離職理由が「出産・育児」の割合も記載

採用年度	男性			女性			
	採用者数	離職者数	離職率	採用者数	離職者数	離職率	離職理由が 出産・育児
18年度	7	0	0.0%	7	0	0.0%	0
19年度	10	2	20.0%	9	1	11.1%	0
20年度	5	0	0.0%	20	5	25.0%	0
21年度	24	2	8.3%	12	3	25.0%	0
22年度	27	1	3.7%	14	3	21.4%	0
23年度	25	3	12.0%	16	0	0.0%	0
24年度	24	2	8.3%	17	1	5.9%	0
25年度	21	0	0.0%	9	0	0.0%	0
26年度	12	1	8.3%	14	2	14.3%	0
合計	155	11	7.1%	118	15	12.7%	0

なお、「平成25年度版 男女共同参画白書」（内閣府）によると、第1子出産前有職者のうち約6割が第1子出産を機に離職というデータがありますが、本市では、平成22年度から平成26年度における女性の育児休業取得率は100%となっており、過去5年間では出産・育児・介護を機に離職するケースは見られません。

(2) 1 か月あたりの平均時間外勤務時間数

年 度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
全職員平均	10.36 時間	10.52 時間	11.20 時間	12.27 時間	13.27 時間
男性職員平均	16.31 時間	16.46 時間	17.10 時間	19.03 時間	20.13 時間
女性職員平均	6.11 時間	6.13 時間	7.05 時間	7.19 時間	10.49 時間



平成 26 年度における本市の 1 か月あたりの平均時間外勤務時間数は、13.27 時間となっており、この 5 年間で増加傾向にあります。特に男性職員は女性職員と比較すると多くなっており、平成 22 年度から平成 25 年度まで 4 年間の男女における平均時間の差は 2.61 倍、平成 26 年度の男女における平均時間の差は 1.92 倍となっていますが、女性職員の時間外勤務が増えたことから、平均時間の差が縮まった結果となりました。

時間外勤務が恒常的なものになっていないか点検を行い、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の促進に取り組むとともに、業務改善も行いながら仕事の効率化に向けた取組を推進していく必要があります。

平成 26 年度職員アンケートの結果の概要

◆ 今年度の時間外勤務時間数について、どのように感じていますか

とても多い	16.3%
やや多い	20.4%
普通	38.1%
やや少ない	7.8%
少ない	15.3%
無回答	2.0%

◆ あなたの時間外勤務についての考え方として、当てはまるものは次のうちどれですか

できるだけ時間外勤務をしない	32.7%
仕事の状況に応じて時間外勤務をする	53.7%
周りの人と同じ程度の時間外勤務をする	1.0%
業務遂行のためには時間外勤務は不可欠である	10.5%
その他	2.0%

◆ 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法はどれだと思いますか（複数回答）

時間外勤務を減らす職場の雰囲気づくり	20.5%
事務の簡素化、効率化	39.0%
ノー残業デーの強化	3.7%
個々の職員の心がけ	15.5%
上司からの啓発	6.4%
上司が率先して帰る	8.1%
その他	6.8%

(3) 男女別の育児休業取得率

年 度	性 別	育児休業取得率 (%)
平成 2 2 年度	男性	0
	女性	100
平成 2 3 年度	男性	0
	女性	100
平成 2 4 年度	男性	0
	女性	100
平成 2 5 年度	男性	0
	女性	100
平成 2 6 年度	男性	5.6
	女性	100

※男性は、出生児を共済組合の被扶養者に行している職員数を分母として計算

出産に伴う男性職員の休暇取得人数（出産補助休暇・男性職員の育児参加休暇）

年 度	休暇の種別	取得人数（人）	取得率	取得平均日数
平成 2 2 年度	出産補助休暇	17	100%	2.7
	男性職員の育児参加休暇	5	29%	3.3
平成 2 3 年度	出産補助休暇	9	70%	2.7
	男性職員の育児参加休暇	1	8%	2.0
平成 2 4 年度	出産補助休暇	16	100%	2.2
	男性職員の育児参加休暇	6	38%	3.3
平成 2 5 年度	出産補助休暇	10	65%	2.2
	男性職員の育児参加休暇	5	29%	1.5
平成 2 6 年度	出産補助休暇	6	60%	2.4
	男性職員の育児参加休暇	3	30%	4.5

男性の育児休業取得率は依然低い状況で推移しており、年度ごとの出産補助休暇や男性職員の育児参加休暇の取得日数は、平成 2 2 年度では 100% の取得であったものが、平成 2 6 年度には取得率が 60% と低下しており、男性職員の育児参加休暇については 10～30% 程度の推移となっております。

平成 2 6 年度に実施した職員アンケートでは、休暇を取得しなかった職員の大半が「職場に迷惑をかける」、「業務が多忙であった」ということを理由に行しているため、業務改善を進めるとともに、男性職員が育児に参加しやすい職場づくりが必要です。

平成 26 年度職員アンケートの結果の概要

◆ 育児休業を取得した動機、取得したい動機は何ですか。

子どもの世話をするのは親として当然だから	38.0%
子どもとの時間を大切にしたいから	57.3%
配偶者が希望したから	0.0%
その他	4.7%

◆ 育児休業中にしてもらって良かったこと、して欲しかったこと、今後してもらいたいことは何ですか（複数回答）

復職前の打ち合わせ	50.9%
制度改正等資料の送付	31.5%
職場の同僚からの手紙	2.3%
特にしてもらいたいことはない	13.5%
その他	1.8%

平成 26 年度職員アンケートの結果の概要

- ◆ 子どもが生まれた時，出産補助休暇や男性職員の育児参加休暇を取得しましたか

取得した	45.5%
取得していない	22.8%
養育経験なし	31.7%

- ◆ なぜ出産補助休暇や男性職員の育児参加休暇を取得しなかったのですか
(複数回答)

職場に迷惑をかけるから	28.3%
業務が多忙であったから	28.3%
職場の雰囲気を取りづらいから	6.5%
制度の存在を知らなかった	10.9%
当時その制度がなかった	8.7%
その他	17.4%

- ◆ 同僚（男性）が育児休業を取得した場合どのように感じますか

育児に専念して欲しいので積極的に取得して欲しい	42.2%
仕事の負担が増えるのであまり取得しないで欲しい	10.5%
特に何も感じない	38.8%

3 登用及び人材育成

地方公務員法第13条（平等取扱の原則）の下，男女関係なく意欲と能力のある優秀な職員が組織の管理的な立場を担うべきです。本市における管理的地位（課長級以上）にある職員のうち女性職員の割合は，平成26年4月1日時点では26.0%から，平成27年4月1日時点では27.9%と増加しています。また，各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は部長級6.4%，課長級，33.9%，課長補佐・係長級37.6%となっております。

■管理的地位（課長級以上）に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

平成17年度は参考（10年前）

年 度	平成17年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
課長級以上(人)	140	137	137	143	146	140
うち女性(人)	18	29	30	37	38	39
女性の割合	12.9%	21.2%	21.9%	25.9%	26.0%	27.9%

参考：国家公務員女性管理職割合 3.5%（平成27年度）

■役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

平成17年度は参考（10年前）

役 職	平成17年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
部長級	7.1%	6.3%	3.1%	12.1%	12.1%	6.4%
課長級※1	12.5%	30.7%	32.5%	34.5%	33.6%	33.9%
課長補佐・係長級	28.9%	37.6%	41.3%	41.5%	40.2%	37.6%

※1 平成25年度までは次長級を含む。

平成26年度に実施した職員アンケートでは，「将来的に管理職への昇任を望むか」の問いに対し，女性職員の60%以上が「あまり望まない」と回答しています（男性は25%）。役職段階にある職員に占める女性職員の割合は高まっていますが，その一方で昇任を希望しない女性職員が6割以上もいるという実態があります。兵庫労働局公表の資料では，「男性は仕事，女性は家庭」という固定的性別役割分担意識が根底にあるため，女性は仕事と家庭の両立が困難になることから昇任を望まないというデータもあります。登用に向けた人材育成はもちろんのこと，職場環境を整備するなど昇任に対する不安を取り除く取組が必要です。

また，職員アンケートでは，「女性職員の管理職への登用について，優先的に取り組むべきことは何か」という問いに対し，「人事担当による，能力・実績に基づいた人事配置，昇進管理」が24%，「中長期的な視点に立った人材育成」，「育児期間中

の勤務場所、ポスト等への配慮」が20%程度となっていることから、女性職員の配属や人材育成に向けての支援が必要であるといえます。

【参考】

平成26年度職員アンケートの結果の概要

(平成27年2月実施 女性の活躍推進部分抜粋)

◆ 芦屋市職員は性別に関係なく能力を発揮して活躍していると思いますか

活躍している	37.4%
どちらかという活躍している	51.0%
どちらかという活躍していない	5.4%
活躍していない	2.0%

◆ 将来的に管理職への昇任を望みますか（女性職員のみ）

望む	2.7%
条件が整えば望む	22.1%
条件が整えば係長級までの昇任を望む	4.7%
条件が整えば課長級までの昇任を望む	2.7%
昇任はあまり望まない	63.1%

◆ 女性職員の管理職への登用について、優先的に取り組むべきことは何だと思われますか（複数回答）

人事担当による、能力・実績に基づいた人事配置，昇進管理， 処遇の徹底	24.0%
中長期的な視点に立った人材育成	20.9%
育児期間中の勤務職場，ポスト等への配慮	19.4%
時間外勤務や休日出勤の削減	16.3%
在宅勤務やフレックスなど勤務形態の多様化	11.2%
ワークシェアリングの推進	6.6%
その他	1.5%

Ⅲ 本市女性職員からの声

芦屋市女性職員の活躍推進に向けた行動計画策定にあたり、本市における現状と課題の分析を行い、今後の支援の方向性を検討するため、数値データだけでなく実際に仕事と家庭の両立をしている女性職員及びこれから仕事と家庭の両立をする予定の女性職員の声を聞きました。

聞き取りは2つのグループに分け、課長級職員1名、係長級職員1名、育児中の職員、妊婦1名の計4名の座談会形式で行い、女性職員からは、それぞれの職場で抱えている悩み、同じ仕事と家庭の両立を経験しているからこそ共有できる内容もお話いただき、参加した職員からは、「先輩職員の出産や子育ての状況を聞くと、皆同じ時期に悩みながら、職場に気を使って仕事をされていたことがわかり、私だけじゃないんだと安心するとともに勇気づけられた。」という意見もありました。

○ 対象者 課長級2名、係長級2名、係員4名 計8名

項目	回答
役職者を志した時期と理由（きっかけ）※役職者になりたいと思える時期・理由	<ul style="list-style-type: none"> ・薦められて、園長昇任の面接を受けました。保護者支援について力を入れていきたいという思いからです。 ・希望していません。 ・子どもが自立して自分中心に再び物事が考えられるようになった時。 ・自分の人生設計、キャリアプランが具体的に考えられた時。
役職者になってみてどうか ※役職者になりたいと思うか	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者の悩みに寄りそえ、地域に開かれた幼稚園づくりのための取組をすすめることができました。自分の願いを形にすることができる喜びを味わうことができました。 ・大変でしたが、仕事にも育児にも結果的に悪いことにはならなかったのが良かったです。自ら希望した訳ではないですが、ずっと担当でいたとしたら、業務にあきたようにも思えます。 ・子どもが小学生までの間は難しいと感じます。また育児だけでなく親の介護等の点も無視できないと感じます。 ・役職者として備えているべき知識、リーダー感覚が全くありませんでした。それまでの自分の視野の狭さ、経験に応じた職場での自己啓発・研鑽が全くできていなかったことを痛感しました。 ・私生活がおちついたら思うかもしれません。
役職者を目指すにあたっての障がい	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭環境によっては、難しいと思います。 ・仕事にとりくむ女性に対するからかいや嘲笑、上からの圧力や見下す言動。役職になるまで感じたことがありませんが、役職になった後多々ありました。 ・育児・家事の負担。役職者として必要な知識をそなえていないことに対する不安がありました。

<p>女性職員の部長・課長・係長昇任のために必要なこと</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事は大変ですが“やりがい”について日々感じていくこと、そのような機会に恵まれること。 ・役職者になるという目的で、育成の対象となること。 ・役職者としての能力（男女共に）。 ・入所時から将来は男女差なく昇任していくという意識（心構え）を持つよう導くこと。 ・部下の理解，自分の時間配分能力，女性管理職を育成する体制づくりが必要。 ・仕事や家庭の役割等について，優先順位をつけて取捨選択をする力。 ・男女関係なく昇任基準を明確にする必要があると思います。
<p>女性活躍推進に向けた研修や相談体制は何ですか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・経験者がそばにいること。 ・管理職（男性）の意識も大切なので，管理職へのマネジメント等の研修。 ・社会のために女性の力を…と外から言われても，こんなにも負担を背負わないといけないのかと思う。両立が楽になれる研修，フォローの体制等。 ・女性だけに向けた内容ではなく，男性も対象とした内容とすること。 ・育休中のフォローを行い，復帰に際しての不安を減らすことも大切です。 ・健康管理室での相談は体制として大きいと思います。本当に推進するのであればキャリアプランの相談などが出来る体制を作ったら良いのではないのでしょうか。
<p>長時間労働削減のために必要なことは何ですか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・一人で担当している業務が多いと思います。 ・本当に必要な仕事にしばって業務を行うことも必要。 ・時間内に業務を終わらせることが当然であるという意識を全庁的に持つことと，初任期から効率的に業務を行う力を身につけること。残業を習慣化しないこと。 ・定時退庁など制度の確立も必要と思います。 ・業務の割り振りを均等（能力に応じた）な量にマネジメントする。
<p>役職者として働くことと家庭生活の両立で心がけていることは何ですか。 ※役職者になるために，働くことと家庭生活の両立で心がけていることは何ですか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・家族の協力なくしては…という部分が大きいのですが，それでも負担をかけすぎないように仕事のしかた・家事のしかたを工夫しています。両方もためすぎないで，ふり分けてするようにしています。 ・その時々で何が優先事項か常に考えます。完ぺき主義にならないことです。 ・結婚し同居を開始したときから，家事は夫婦どちらかに負担がかかりすぎないように分業しています。 ・互いの仕事に興味を持ち，多忙な時期などは把握しています。 ・家事や育児を仕事ができない理由にしないこと（口にしない）。 ・業務中は業務のことに，家にいるときは家のことに全力投球する。切替えをしっかりと，色々なことを考えすぎない。

<p>男性職員の家事育児への参加のための取り組みはどんなものがありますか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・男性職員対象にお料理教室・イクメン促進研修・・・若い方はよく手伝われているように思えますので、座談会でイクメン自慢をしてもらいなど、意識向上のために機会をつくってみてはどうでしょう。 ・わからない。 ・共働きが過半数を占める状況で、賃金を得るための労働も家事（育児）労働も夫婦二人で行うものという意識を持つことが大切と思いますが、専業主婦の妻をもつ男性職員にとっては理解し辛いことだとは思いますが。 ・両親が普通に（当たり前）家事・育児をしている家庭で子どもが育つこと。 そのために子どもが生まれてからではなく、2人の生活のスタートから2人で家事をする（分担する）家庭をつくること。 ・育休はまだ難しいと思いますが、残業を減らして定時に帰れるようになると、育児への参加につながると思います。
---	--



IV 女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取組

女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するには、さまざまな取組が必要となりますが、本市では、「本市職員の現状と課題」と「女性職員の声」をふまえて、次に掲げる4つを女性職員の活躍推進に向けた重点取組目標として実施していきます。

【重点取組目標】

目標1 女性職員のキャリア形成支援の推進

国が目指す2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%程度とする目標の実現に向けて、平成31年度までに管理的地位（課長級以上）に占める女性職員の割合30%以上を目指します。

- 女性職員のキャリア形成支援のための取組を充実する
階層別の研修プログラムを充実させるとともに、出産や育児などのライフイベントに応じた継続的なキャリア形成が実現できるような取組を実施します。
- 育児休業中の支援
育児休業中の職員に対しては、スムーズに職場復帰できるように、復帰する職場での面談機会を設けることや、復帰に至るまでの支援を確立させます。
また、育児休業中に自己啓発に取り組む職員に対しては、復職に備えてスキルアップを目指していけるよう学ぶ機会を提供します。

目標2 男性職員の育児参加の促進

平成31年度までに、男性職員の育児休業取得率（平成26年度実績1人）を20%以上、男性職員の出産補助休暇の取得率80%以上を目指します。

- 出産補助休暇・男性職員の育児参加休暇・育児休業の周知
男性職員について、配偶者が出産するときの出産補助休暇や配偶者の産前産後に取得できる男性職員の育児参加休暇が取得できることについて積極的に周知します。
育児休業についても男性職員でも取得できることを改めて周知するとともに、職場において、育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。

目標 3 年次有休休暇の取得促進

平成31年度までに平均取得日数を、平成26年度実績（年10.2日）から50%（年15日）以上の増加を目指します。

○ 働き方に対する職員の意識改革

職員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たしながらも、家庭や地域生活などというさまざまな場において、また、子育て期や中高年期といった人生のさまざまな段階に応じて、希望する働き方が選択・実現できるような意識改革を促します。

目標 4 時間外勤務時間数の削減

年間360時間を超える時間外勤務をしている職員をなくすことを目標に、平成31年度までに平成26年度実績（84人）から25%（21人）以上削減することを目指します。

○ 仕事と家庭の両立支援に向けた取組

職員一人ひとりが縦割りの仕事をするのではなく、仕事を複数で共有するなど、それぞれがマネジメントすることにより業務の改善に取り組む必要があります。

また、所属長は、時間外勤務の必要性、緊急性、必要な時間について考慮した上で、時間外勤務の命令をすること、また、一斉定時退庁日の取組をより一層推進する必要があります。

芦屋市女性職員の活躍推進に向けた行動計画
編集 芦屋市（総務部人事課）
発行 平成28年3月