




芦屋市特定事業主次世代育成支援及び女性活躍推進行動計画

# 第2次芦屋市特定事業主行動計画 後期行動計画

令和2年度～7年度

令和2年4月  
芦屋市



## 目次

<b>I</b>	<b>芦屋市特定事業主行動計画（後期行動計画）の概要</b>	
1	目的	1
2	これまでの策定の経緯	1
3	計画期間	1
4	目指すべき方向性	2
5	対象	2
6	推進体制	2
<b>II</b>	<b>前期行動計画の進捗状況</b>	<b>3</b>
<b>III</b>	<b>本市職員の現状と課題</b>	
1	市全体の現状と課題	9
<b>IV</b>	<b>取組と目標</b>	
1	育児・介護をしながら活躍できる勤務環境の整備	21
2	性別にかかわらず能力を発揮できる制度の整備	25
3	その他の支援対策	25
<b>V</b>	<b>数値目標</b>	<b>25</b>
<b>VI</b>	<b>参考資料</b>	
	芦屋市特定事業主行動計画検討委員会設置要綱	28
	芦屋市特定事業主行動計画検討委員会 名簿	30
	芦屋市特定事業主行動計画検討委員会 会議開催日程	31
	職員アンケート調査結果（別冊）	

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（女性活躍推進法）に基づく特定事業主行動計画を，次の任命権者の連名により，ここに策定し公表します。

令和2年4月

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

※特定事業主行動計画を策定するにあたって

次世代育成支援対策推進法施行令及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令では，特定事業主（地方公共団体の長及び機関）がそれぞれ行動計画を策定することを規定していますが，各機関の実情に応じて連盟での策定も可能としています。このことを受け，芦屋市では，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，芦屋市消防長の各機関連名で「芦屋市特定事業主次世代育成支援及び女性活躍推進行動計画」を策定し，公表します。

# I 芦屋市特定事業主行動計画（後期行動計画）の概要

## 1 目的

この行動計画は、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）及び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。）に基づく特定事業主行動計画として、芦屋市の職員を対象に策定するものです。

本市では、次世代法に基づいた特定事業主行動計画を策定し、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への取組を推進してきました。平成27年3月に次世代法が延長されたことに伴い、特定事業主行動計画を更新しましたが、同年8月の女性活躍推進法成立により、平成28年3月に「芦屋市女性職員の活躍推進に向けた行動計画」も策定しました。

女性活躍推進法の趣旨である「一人ひとりの女性が、その能力と個性を十分に発揮できる」職場環境づくりは、次世代法の趣旨である、「すべての職員が『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）』を確保でき、「子育てしながら働きやすい」と実感できる職場環境づくり」が前提となり、両法律に基づく取組は、両輪として一体的に進める必要があります。

このため、本市においては、特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく行動計画を改訂し、「次世代法」及び「女性活躍推進法」に基づく計画を一体的に策定します。

## 2 これまでの策定の経緯

平成17年4月	「第1次芦屋市特定事業主行動計画（前期行動計画）」策定
平成22年4月	「第1次芦屋市特定事業主行動計画（後期行動計画）」策定
平成27年4月	「第2次芦屋市特定事業主行動計画（前期行動計画）」策定
平成28年3月	「第1次芦屋市女性職員の活躍推進に向けた行動計画」策定
令和1年12月	職員アンケートの実施
令和2年4月	「第2次芦屋市特定事業主行動計画（後期行動計画）」策定

## 3 計画期間

期間は、令和2年度から令和7年度までの6か年とします。

女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法であるため、「次世代法」に基づき策定した行動計画を1年延長します。

## 4 目指すべき方向性

国の施策や働き方改革の動向も視野に入れ、本市では、中長期的な視野に立ったキャリア形成などの人材育成にもつなげる取組と、行政改革など各政策、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取組を実施していきます。



### 【芦屋市特定事業主後期行動計画のめざす姿】

出産、育児、介護の有無や性別にかかわらず、持てる力を最大限に発揮し、働きやすく働きがいを実感できる職場環境の実現

## 5 対象

原則、全部局・全職員を対象とします。

各部局において、業務の特性や職員・組織の状況を考慮して取組を実施します。

## 6 推進体制

本市では、各部局から選出する委員で構成する「芦屋市特定事業主行動計画検討委員会」（以下「検討委員会」という。）を設置し、行動計画の策定、施策の推進、推進状況の評価、見直しを行うこととします。

事務局は、総務部の人事担当課が主管します。

## II 前期行動計画の進捗状況

### (1) 目標の達成状況

前期行動計画での目標について、特定事業主行動計画（前期行動計画）では5項目、女性職員の活躍推進に向けた行動計画では4つの目標を設定しました。（表1）

合わせて9つの項目のうち、平成30年度までに目標を達成したのは、

- ・男性職員の出産補助休暇取得率 80%以上
- ・男性職員の育児休業取得者を増やす
- ・課長級以上の職員に占める女性職員の割合 30%以上
- ・女性職員の育児休業取得率 100%の維持に努める

の4項目です。

しかしながら、男性職員の育児休業取得者は、平成26年度以降、それまでの0人からは脱したものの、依然として取得者数が1桁であり少なく、男性職員の育児休業取得率 20%以上で目標値を下回りました。

その他、目標値を平成31年度までに達成しなかった項目は、

- ・職員1人あたりの年次休暇平均取得日数 15日以上
  - ・1ヶ月の時間外勤務 45時間、年間の時間外勤務 360時間を超える職員をなくす
- です。

### (2) 前期行動計画の結果総括

前期行動計画では、「課長級以上の職員における女性の割合」が目標値である30%以上を達成、また、男性の育児に関する休暇等の利用はいずれも増加し、「職員1人あたりの年次休暇の平均取得日数」も徐々に増加しています。

一方、時間外勤務については徐々に増加していますが、後述の職員アンケート結果から、職員の意識は改善傾向にあります。

以上のことから、前期行動計画での取組を改善しながら続けることで、一定の成果を期待できると考えられます。

【表1】前期行動計画の数値目標と実績

1 特定事業主行動計画(前期行動計画)

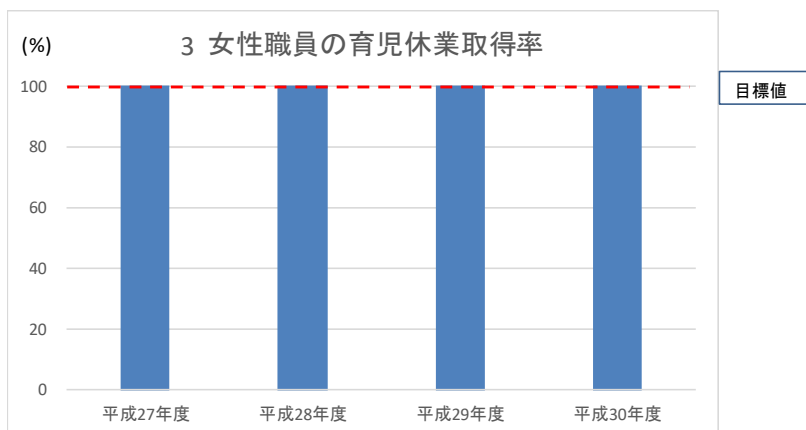
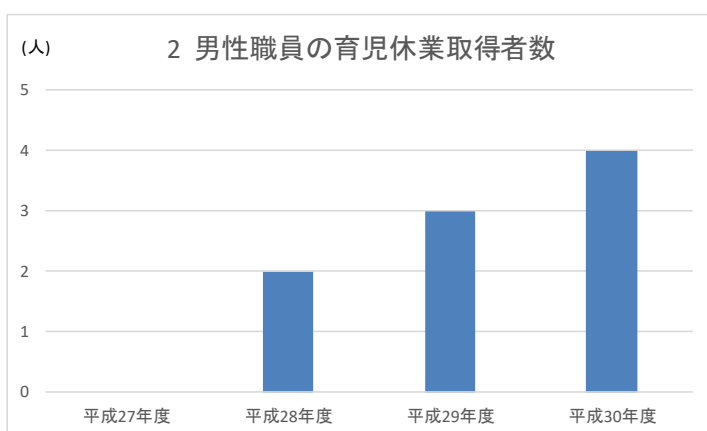
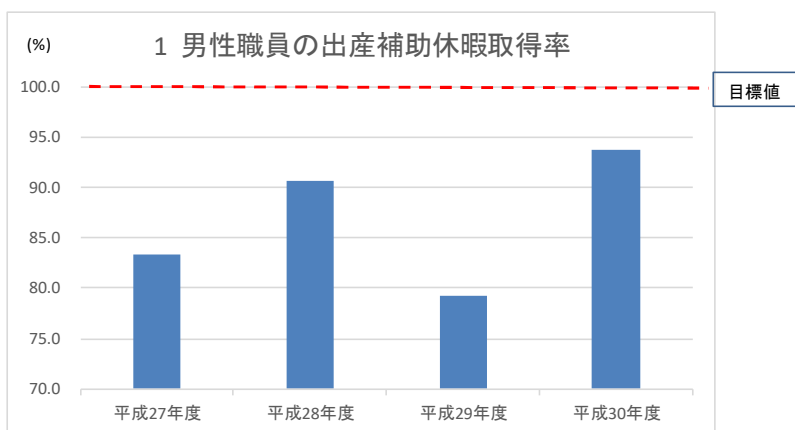
(※)取得対象者数

取組項目	目標値	達成年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	達成状況	後期目標
1 男性職員の出産補助休暇取得率	100%	前期計画期間中すべての年度において目標達成を目指す  平成31年度	83.3%	90.6%	79.2%	93.8%	×	統合
2 男性職員の育児休業取得者を増やす(当該年度の取得者数)			0人(※27人)	2人(※33人)	3人(※26人)	4人(※37人)	○	—
3 女性職員の育児休業取得率100%の維持に努める			100%	100%	100%	100%	○	—
4 職員1人あたりの年次休暇の平均取得日数	15日以上		12.60日	11.08日	11.00日	11.36日	×	継続
5 1か月の時間外勤務45時間、年間の時間外勤務360時間を超える職員をなくす	年360時間超		110人	138人	150人	163人	×	継続

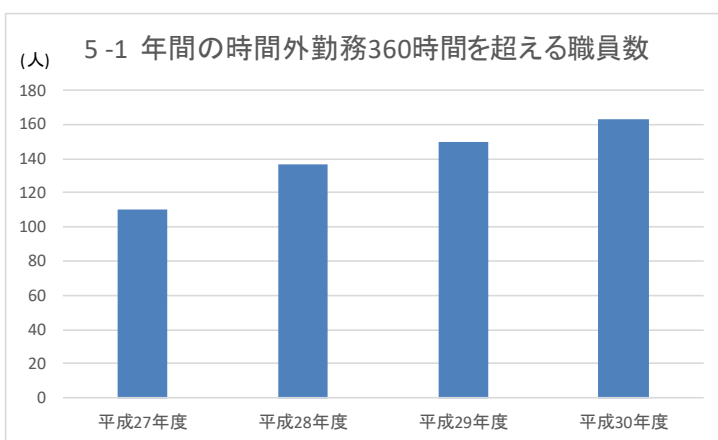
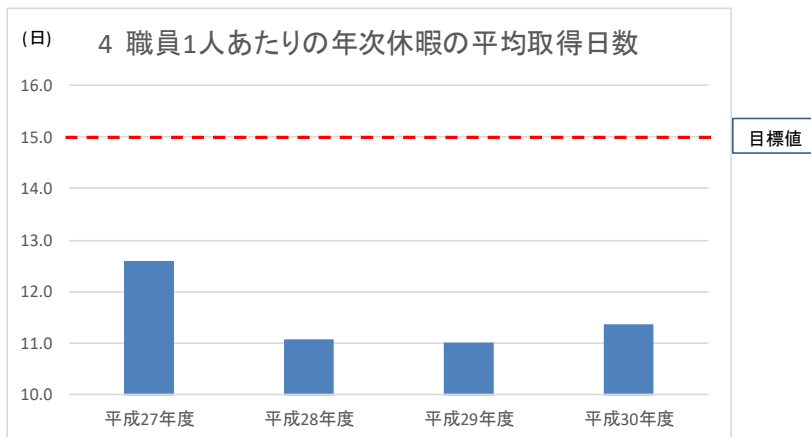
2 女性職員の活躍推進に向けた行動計画

取組項目	目標値	達成年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	達成状況	後期目標	
目標1 課長級以上の職員に占める女性職員の割合	30%以上	平成31年度		29.3%	31.6%	32.7%	○	継続	
目標2-1 男性職員の育児休業取得率	20%以上				6.1%	3.8%	8.1%	×	—
目標2-2 男性職員の出産補助休暇取得率	80%以上				90.6%	79.2%	93.8%	○	統合
目標3 年次有給休暇の平均取得日数	平成26年度実績(年10.2日)から50%以上の増加(年15日)				11.08日	11.00日	11.36日	×	継続
目標4 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	平成26年度実績(84人)から25%(21人)以上削減				138人	150人	163人	×	継続

## 1 特定事業主行動計画（前期行動計画）

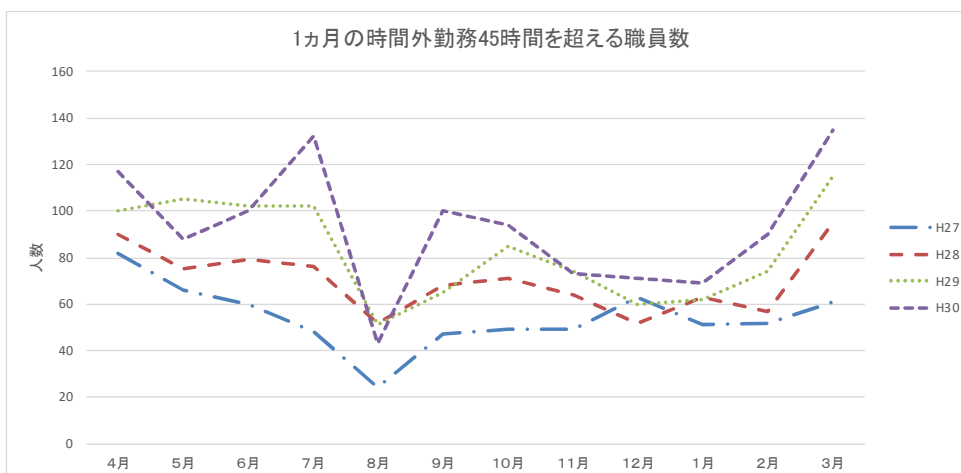




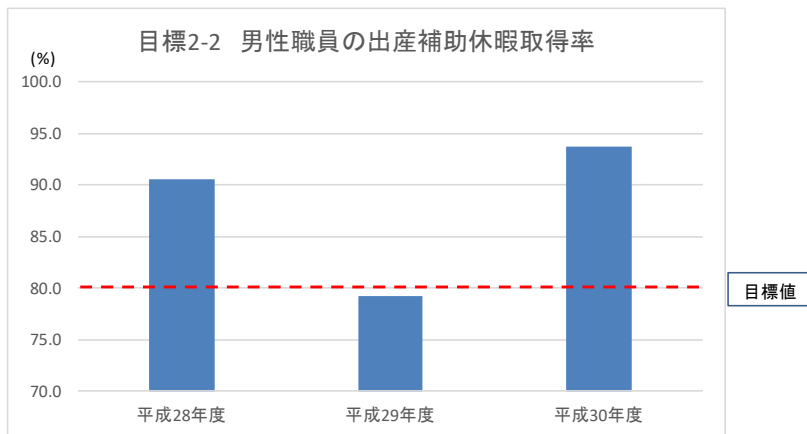
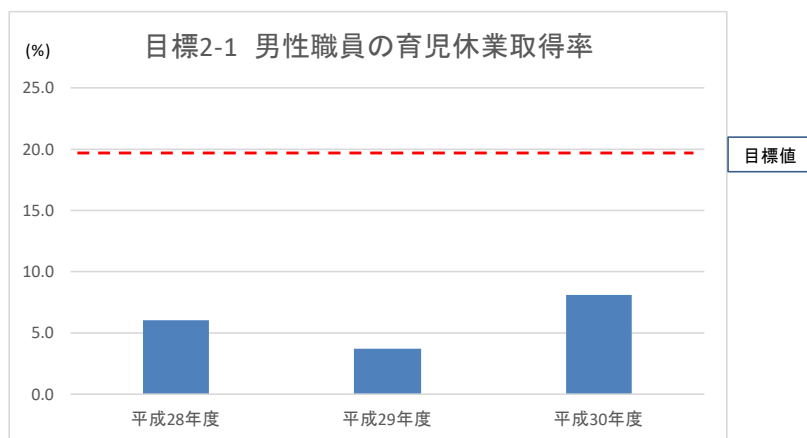
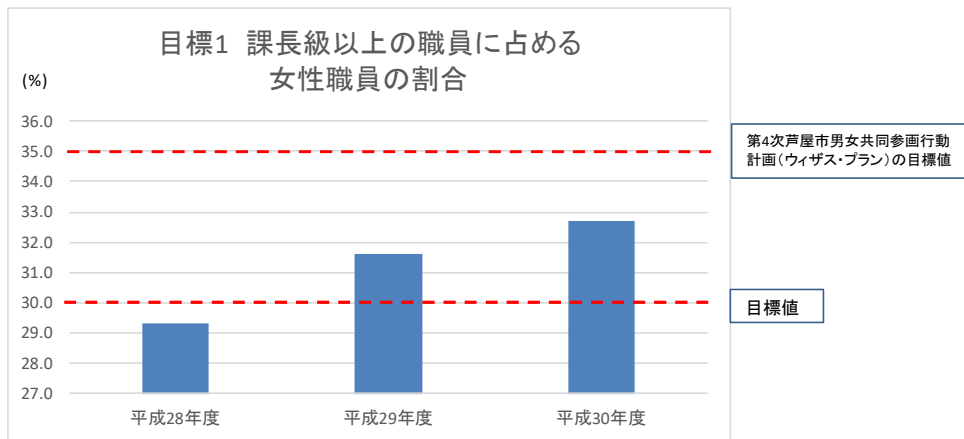


5-2 1ヵ月の時間外勤務45時間を超える職員数

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	計(延べ)
H27	82	66	60	48	24	47	49	49	63	51	52	61	652
H28	90	75	79	76	52	68	71	64	52	63	57	95	842
H29	100	105	102	102	51	65	85	74	60	62	74	115	995
H30	117	88	100	132	43	100	94	73	71	69	90	135	1,112



## 2 女性職員の活躍推進に向けた行動計画



※目標3及び目標4は、P. 3の表1上段の取組項目4、5と同じため、グラフの掲載は割愛

## (2) 具体的な取組の実施状況

### ア 実施した主な取組

- ・平成29年8月よりマタニティマークを作成し、希望者に配布。
- ・平成26年2月から発行しているワーク・ライフ・バランス通信は定期的に発行し、職員に育児休業取得等の制度利用の周知。
- ・芦屋市職員子育て応援ハンドブックを平成27年9月に発行。
- ・職員ハンドブック（令和元年12月改訂版）に、女性職員の活躍推進に向けた行動計画や働き方改革について追記。
- ・令和元年度から時間外勤務削減の取組としてノー残業デーにおける庁内一斉シャットダウンを実施。
- ・子どもの夏休みを利用した「子ども参観日」を令和元年度に実施。
- ・子育て中の職員を対象に育児に関する座談会を令和元年度に開催。
- ・平成31年4月の労働基準法、労働安全衛生法改正を受け、課長級対象の労務管理研修を平成30年度と令和元年度に実施。

### イ 実施に至らなかった取組

- ・各部に2名程度の子育て経験職員を相談員に任命する相談員制度。
- ・希望者が名札につける「子育てマーク」を作成。

### Ⅲ 本市職員の現状と課題

#### 1 市全体の現状と課題

##### (1) 特定事業主行動計画の取組状況から

全職員に占める女性職員の割合は、平成30年4月1日時点で、一般事務職0.5%、一般技術職22%、保育職98.8%、保健職100%、消防職1.7%、調理職73.2%、幼稚園95.1%、市立芦屋病院76.4%となっています。また、平成30年度に採用した職員の女性割合では一般事務職53.8%、一般技術職33.3%、保育職81.8%、調理職100%、栄養職100%、消防職20%、市立芦屋病院80.8%となっています。

管理的地位（課長級以上）に占める女性職員の割合は、平成30年4月1日時点で32.7%と30%を超えており、全国の管理的職業従事者における女性の割合約15%と比較して高い割合となっています。

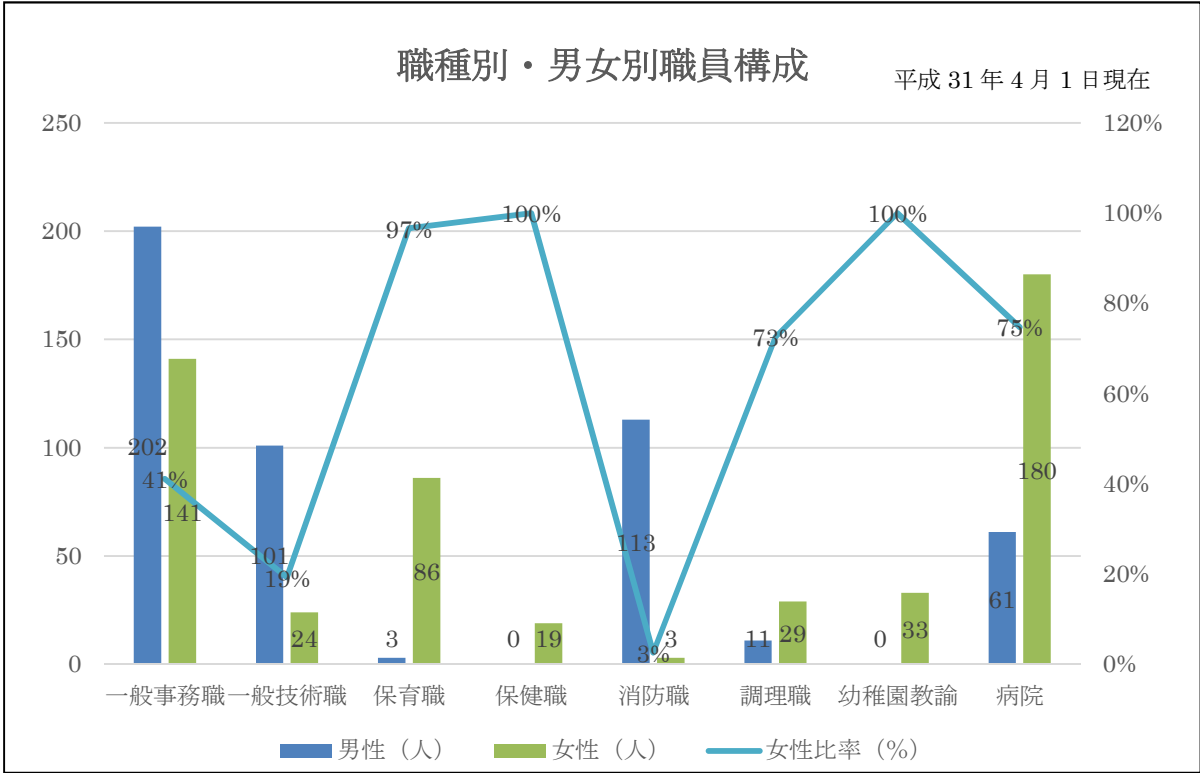
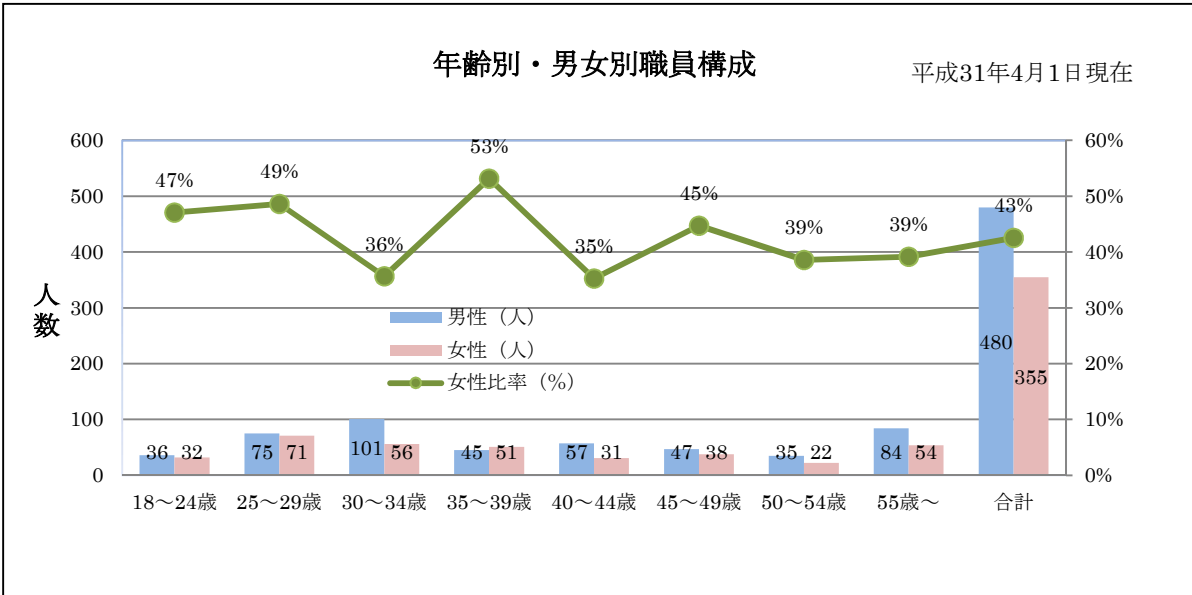
男性職員の育児休業取得率は依然として低い状況にあり、男性職員の子育てに関する制度の利用促進が図れていないのが現状です。

令和元年8月1日より時間外勤務の上限を規則に定めたことにより、各職員が時間外勤務時間を意識するようになってはいますが、基本原則である時間を超えた時間外勤務が発生している実態があります。

年齢別・男女別職員構成(全体)

平成31年4月1日現在

年代	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
18～24歳	36	32	47%
25～29歳	75	71	49%
30～34歳	101	56	36%
35～39歳	45	51	53%
40～44歳	57	31	35%
45～49歳	47	38	45%
50～54歳	35	22	39%
55歳～	84	54	39%
合計	480	355	43%



芦屋市 女性職員の活躍に関する状況（平成30年度実績）

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況（数値目標に対する進捗状況）の公表状況

No	項目	現状値	備考
1	女性職員の採用割合	一般事務職 53.8 % 一般技術職 33.3 % 保育職 81.8 % 調理職 100 % 栄養職 100 % 作業職 0 % 消防職 20 % 保健師 - % 市立病院 80.8 %	平成30年度実績
2	採用試験の受験者の女性割合	一般事務職 38.3 % 一般技術職 25 % 保育職 95.2 % 調理職 72.7 % 栄養職 88 % 作業職 0 % 消防職 5.9 % 保健師 - % 市立病院 73.1 %	平成30年度実績
3	職員の女性割合	一般事務職 40.5 % 一般技術職 22 % 保育職 98.8 % 保健職 100 % 消防職 1.7 % 調理職 73.2 % 幼稚園 95.1 % 市立病院 76.4 %	平成30年4月1日時点
4	約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合	男性 45.5 % 女性 43.3 %	平成30年度実績
5	男女別の育児休業取得率	男性（全職員） 8.1 % 女性（全職員） 100 %	平成30年度実績 目標値：男性職員の取得率20%以上 （平成31年度）
6	男性の配偶者出産休暇等取得率	96.9 %	平成30年度実績 目標値：80%以上（平成31年度）
7	超過勤務の状況（月平均時間）	16.53 時間	平成30年度実績
8	管理職の女性割合	管理職 32.7 %	平成30年4月1日時点 目標値：30%以上（平成31年度）
9	各役職段階の職員の女性割合	課長補佐級 37.5 % 課長級 39.4 % 部長級 8.6 %	平成30年4月1日時点

## (2) 職員アンケートの結果から

令和元年12月に行った職員アンケートの結果から、以下のような課題が確認できました。

### i 調査対象者

全職員（産前産後休暇・療養休暇及び育児休業を取得中の職員含む）  
ただし、特別職及び他自治体等へ派遣中の職員は除く

### ii 調査時期

令和元年12月9日～令和元年12月27日

### iii 回答数及び回答率

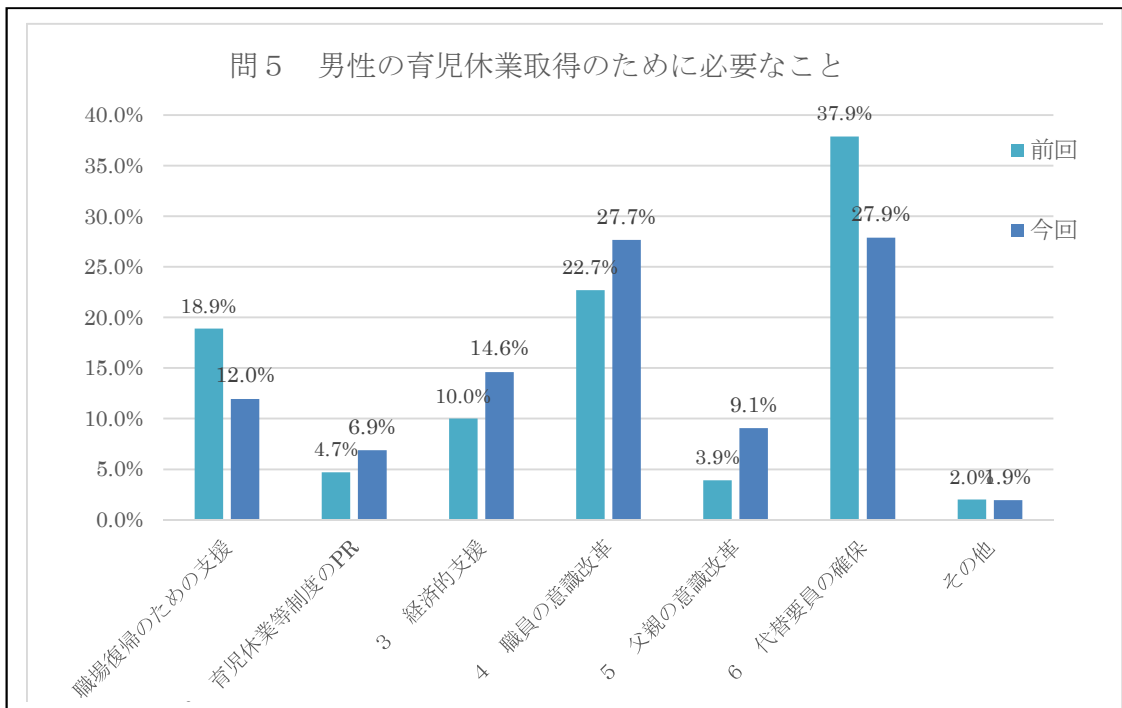
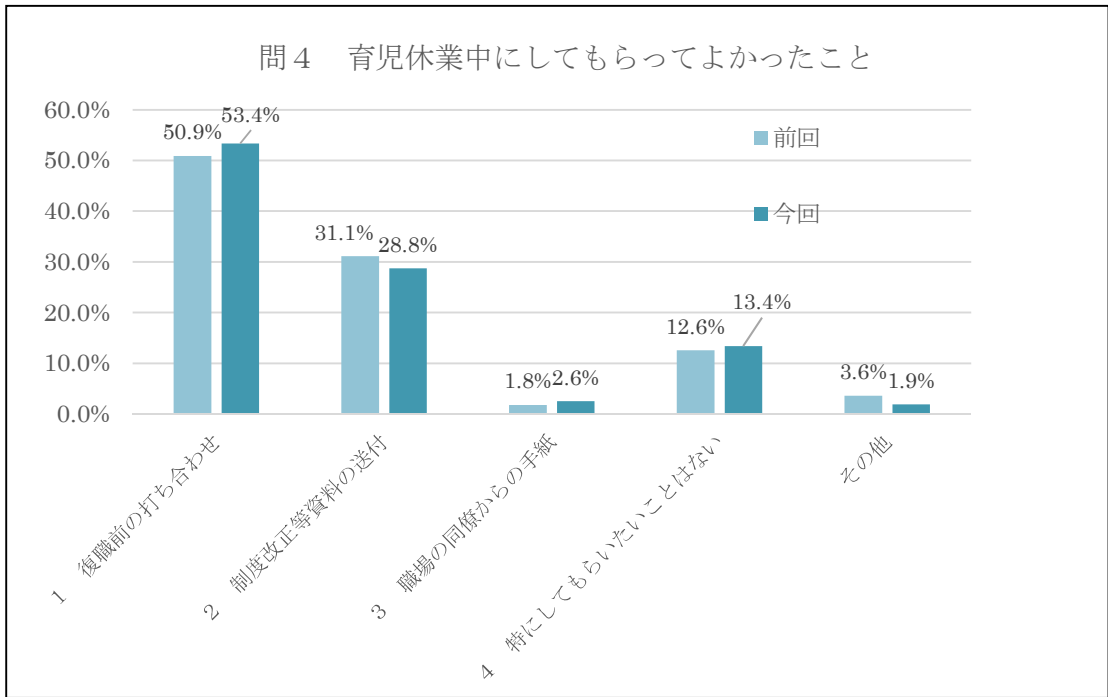
回答数：459件（うち男性211件，女性245件，答えたくない3件）

回答率：25.0%

## ア 子育て・介護にかかる休暇取得

### 【調査の結果】

- ・問4「育児休業中にしてもらって良かったこと」について、「復職前の打ち合わせ」と回答した割合は53.4%（前回50.9%）で最も多く、「制度改正等資料の送付」が28.8%（前回31.1%）がそれに続いています。
- ・問5「男性の育児休業の取得を促進するために取り組むことが必要だと思うもの」について、回答した割合が最も高かったのは「代替要員の確保」が27.9%（前回37.9%）、次いで「職員の意識改革」が27.7%（前回22.7%）」となっており、回答割合が多い項目上位2位は、性別を男性と指定していなかった前回調査時と変化はありませんが、割合としては「代替要員の確保」が下がり「職員の意識改革」が増えています。



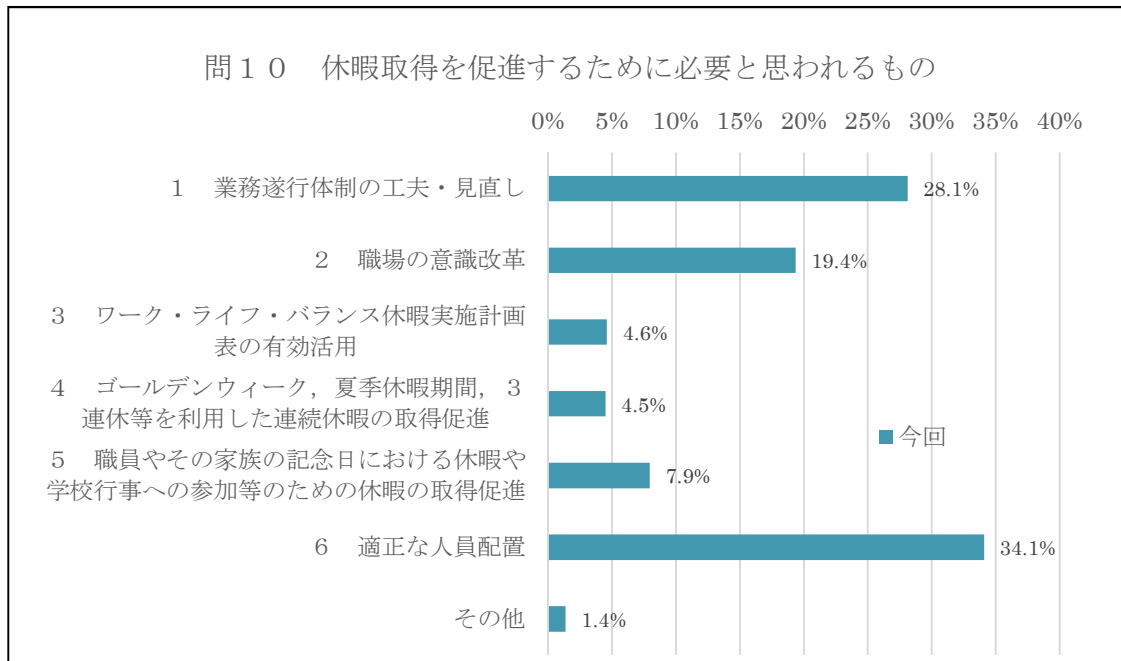
## イ 年次休暇の取得促進

### 【調査の結果】

- 問10 「休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われるもの」について、「適正な人員配置」が34.1%（前回31.4%）が最も高く、次いで「業務遂行体制の工夫・見直し」が28.1%（前回21.1%）、「職場の意識改革」が19.4%（前回19.2%）となっています。回答割合が多い項目上位3位は、前回調査時と変化していません。



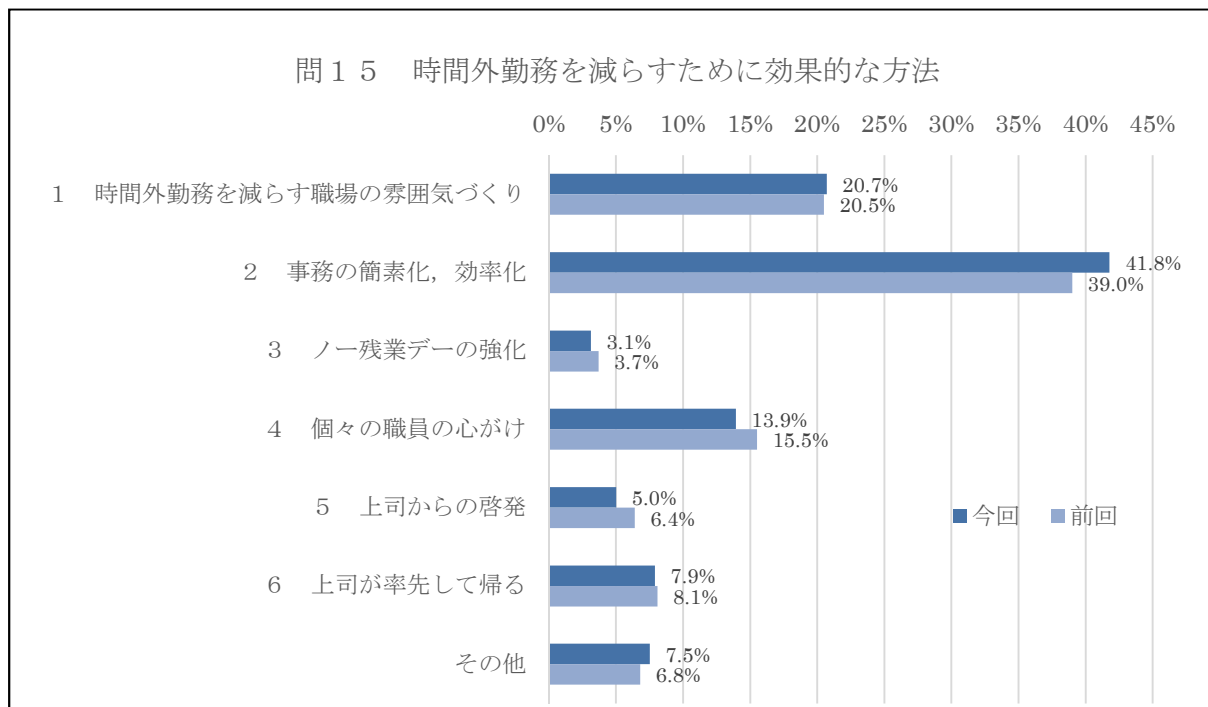
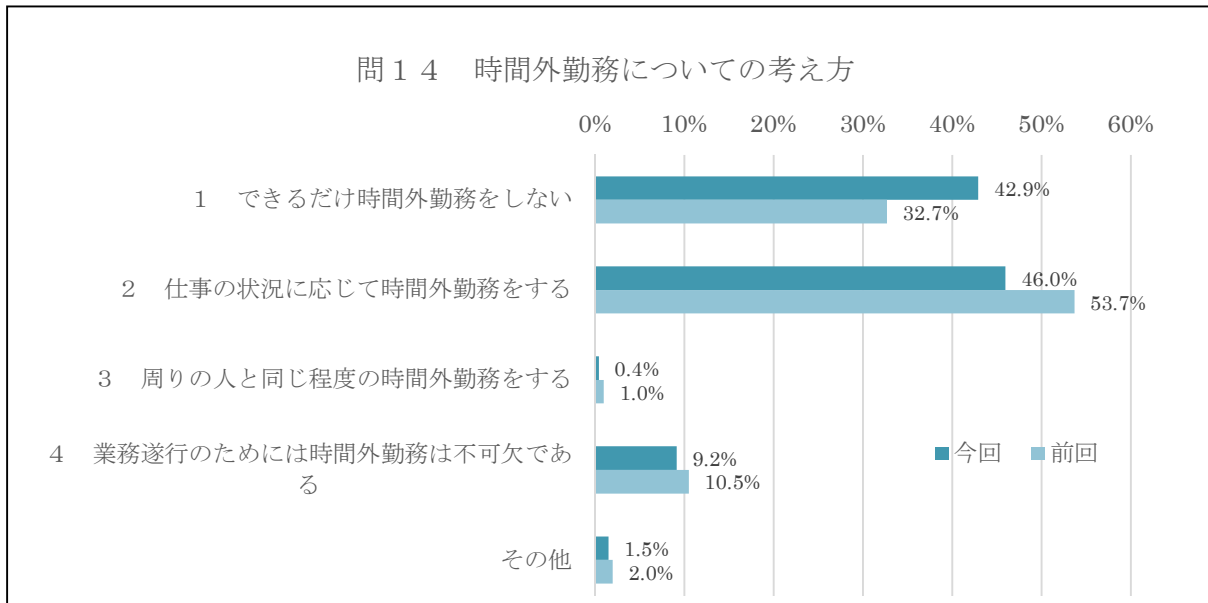
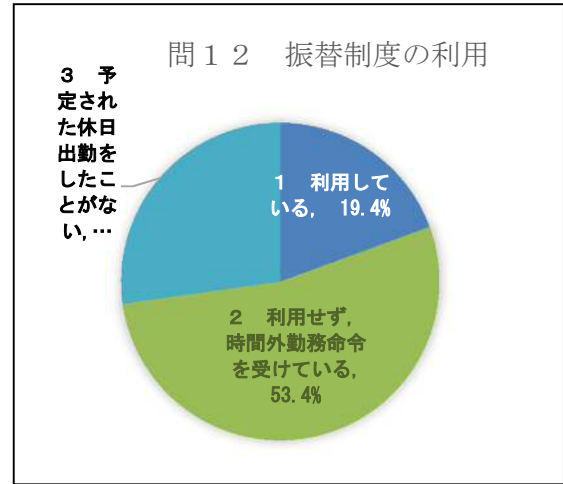
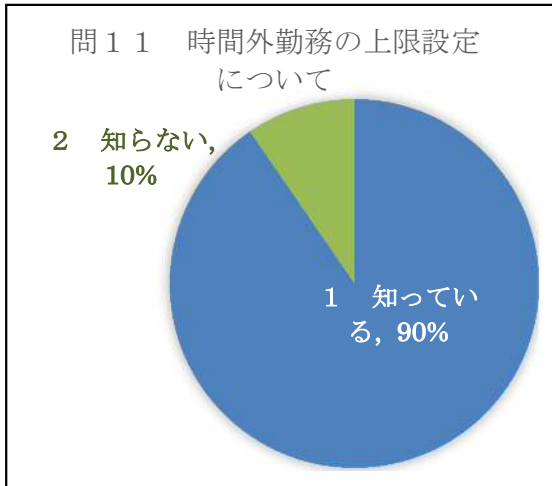
- ・「ワーク・ライフ・バランス休暇実施計画表の有効活用」については、前回（12.2%）から今回（4.6%）と回答割合が減少しています。



## ウ 時間外勤務の縮減

### 【調査の結果】

- ・問11「令和元年8月1日より規則制定された時間外勤務の上限設定を知っているか」についての回答割合は、「知っている」が90.4%、「知らない」が9.6%となっており、ほとんどの職員が認識していると考えられます。
- ・問12「予定された休日出勤をする場合、勤務を要しない日等の振替制度を利用しているか」の回答割合は、「利用している」19.4%、「利用せず、時間外勤務命令を受けている」が53.4%となっています。
- ・問14「時間外勤務についての考え方」について、「できるだけ時間外勤務をしない」と回答した割合が、前回調査時（32.7%）から今回（42.9%）に増加しています。臨時的任用職員・非常勤嘱託職員除く正規職員のみのお回答においても、40.9%（前回32.7%）と「できるだけ時間外勤務をしない」と回答した割合が増加しています。
- ・問15「時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法」に対して、「事務の簡素化・効率化」が41.8%と最も高く、次いで、「時間外勤務を減らす職場の雰囲気づくり」が20.7%、「個々の職員の心がけ」が13.9%となっています。回答割合の多かった上位3項目については前回も同様で、回答割合も大きな変化はありません。
- ・部課長級のみ回答対象の問17「部下職員の時間外勤務縮減に向け何か方策を行っていますか」について、「行っている」の回答割合が、前回調査時（41.5%）から今回（65.0%）と増加しており、部課長級の意識が変化していると考えられます。

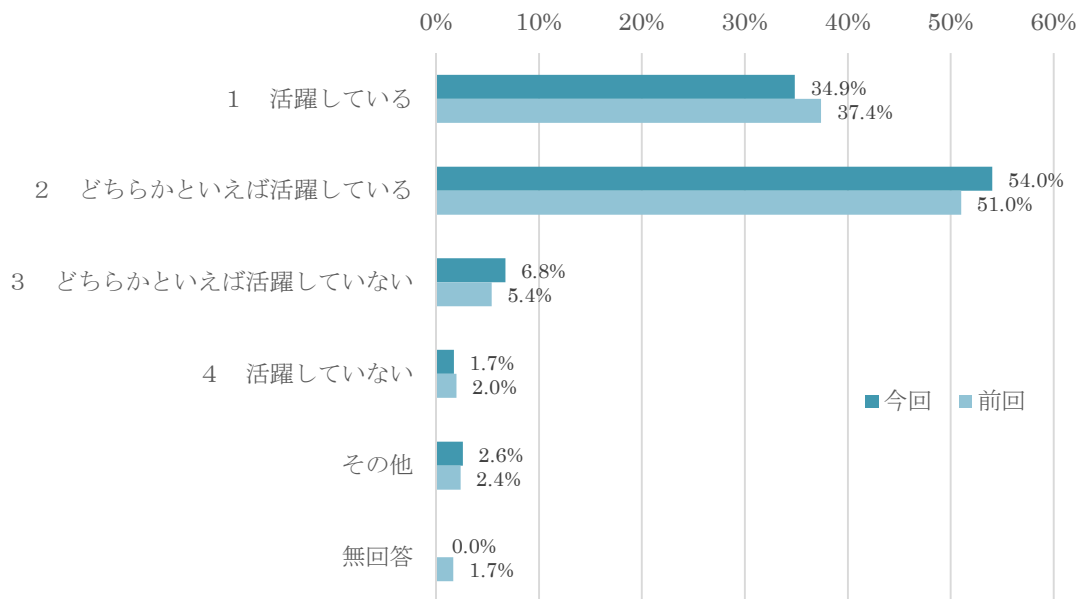


## エ 性別にかかわらず能力を発揮できる環境

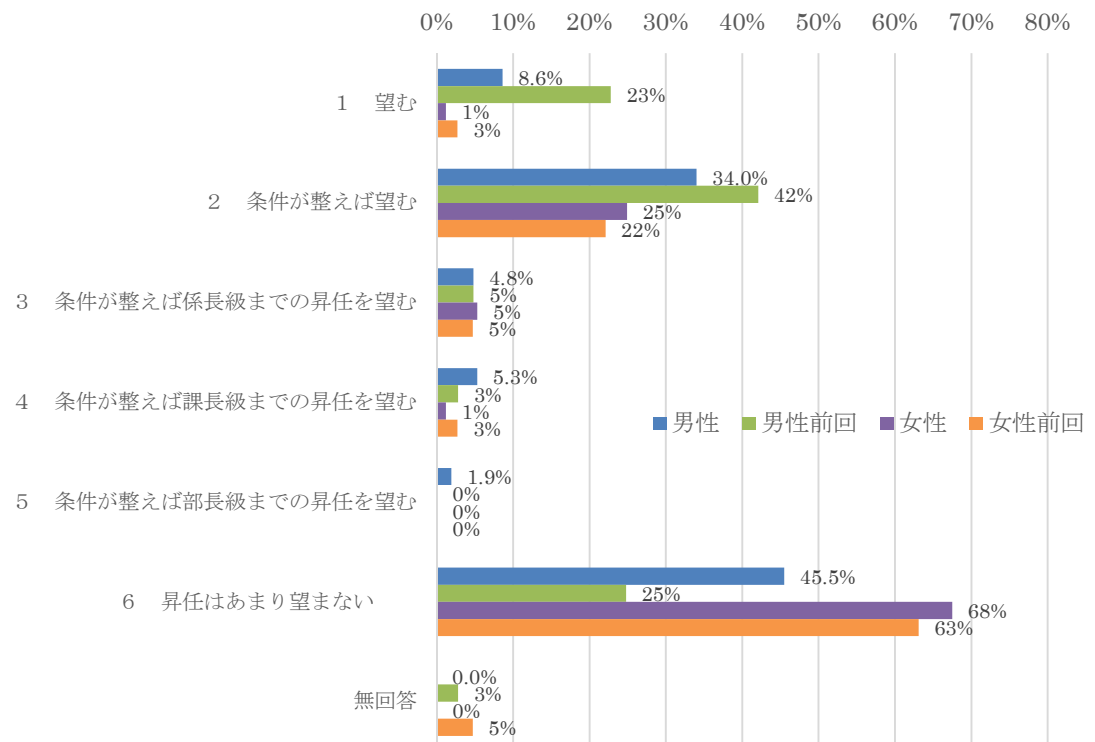
### 【現状】

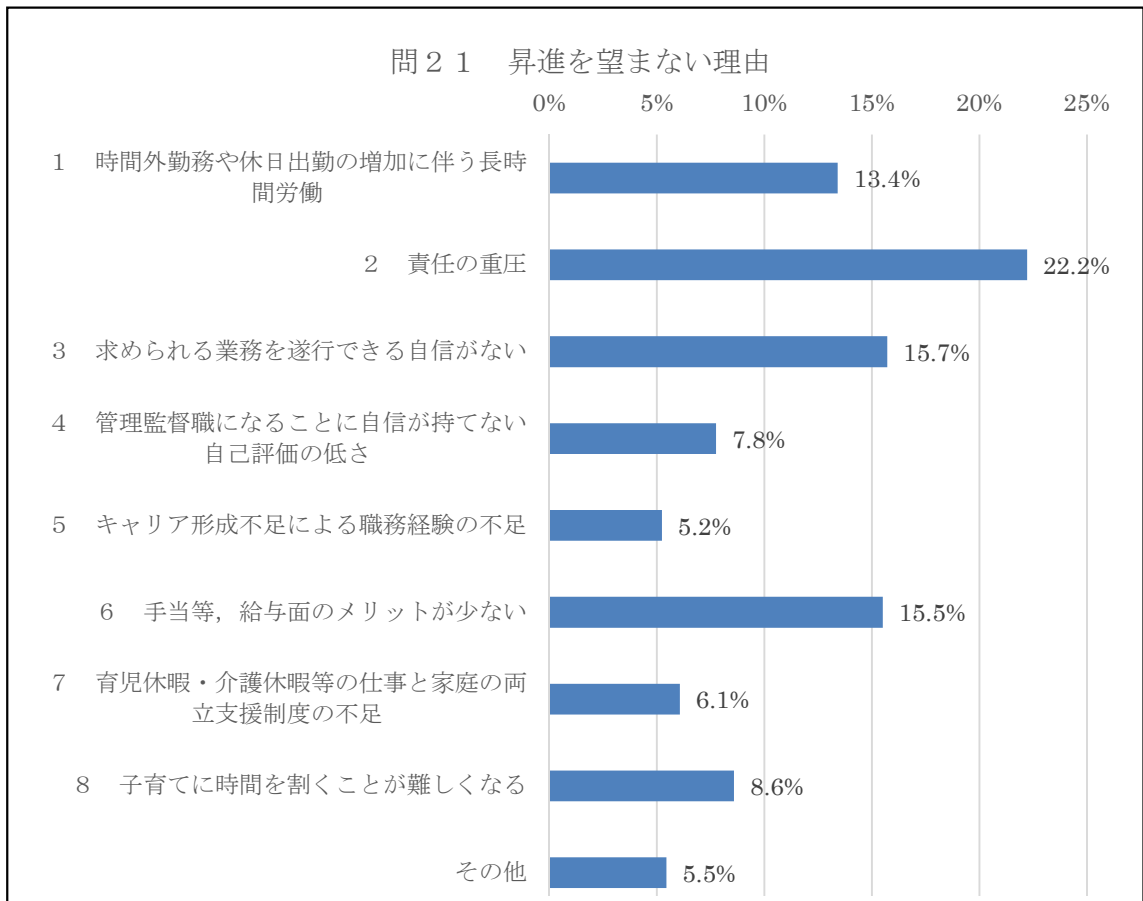
- ・問 19「芦屋市職員は性別に関係なく能力を発揮して活躍していると思いますか」については、「活躍している」と「どちらかといえば活躍している」を合わせて 88.9%となっており、88.4%と高い数値であった前回からさらに増加しています。
- ・問 20「将来的に管理職への昇任を望みますか」について、「望む」と回答した割合が前回（12.6%）から今回（5.2%）へと減少している一方、「昇任はあまり望まない」と回答した割合が前回（44.2%）から今回（55.4%）と増加しています。
- ・男女別に集計すると、「昇任はあまり望まない」男性 45.5%（前回 24.8%）に対し、女性は 67.5%（前回 63.1%）と、男性は大きく増加しているのに比べ、女性は前回調査時からあまり変化がありません。
- ・男性職員のうち、「昇任を望む」と回答した割合は、8.6%（前回 22.8%）と前回より 14.2 ポイント減少している一方、「望む」、「条件を整えば望む」を合わせて 42.6%（前回 64.9%）と、前回より 22.3 ポイント減少しています。
- ・「昇任をあまり望まない」について、女性のみで集計すると 67.5%（前回 63.1%）、子どものいない女性一般職員のみで集計すると 62.5%（前回 55.6%）となっており、女性は子どもの有無で昇任意欲に違いは前回より小さくなっています。
- ・昇任を望まない理由として最も回答割合が多かったのは「責任の重圧」（22.2%）で、次いで、「手当等、給与面のメリットが少ない」（15.5%）、「時間外勤務や休日出勤の増加に伴う長時間労働」（13.4%）の順になっています。
- ・管理職への登用の阻害要因として、最も回答割合が多かったのは「時間外勤務や休日出勤の増加に伴う長時間労働」（24.5%）で、次いで「手当等、給与面のメリットが少ない」（23.1%）、「キャリア形成不足による職務経験の不足」（10.8%）、「育児休暇・介護休暇等の仕事と家庭の両立支援制度の不足」（10.1%）の順になっており、「管理職を望まない理由」の回答割合の順位とおおむね一致しています。

問19 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



問20 将来的に管理職への昇進を望むか



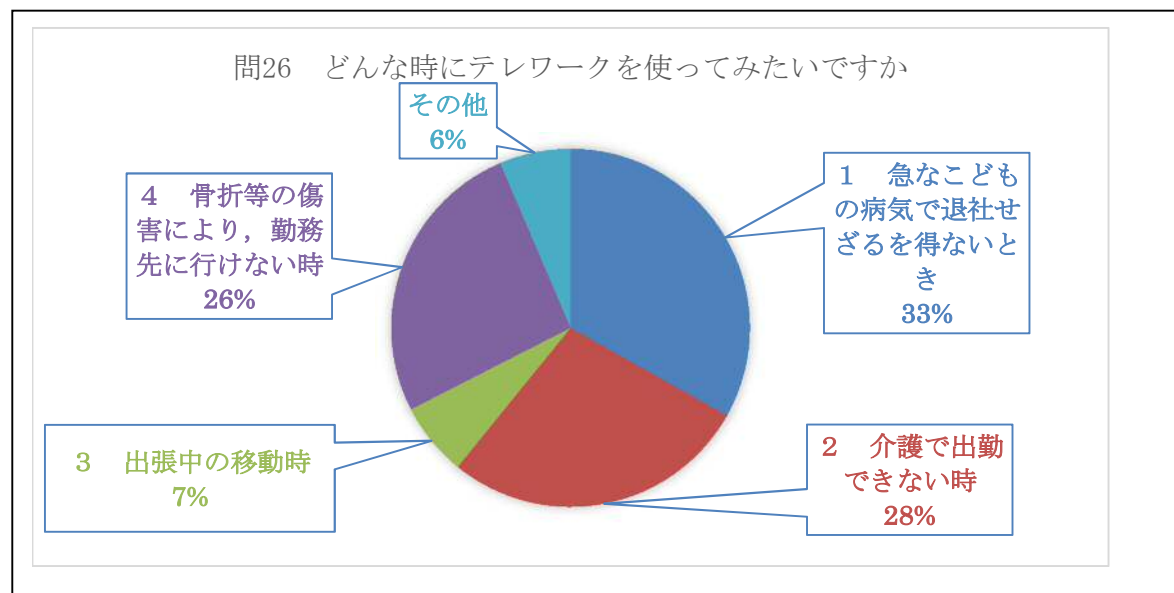
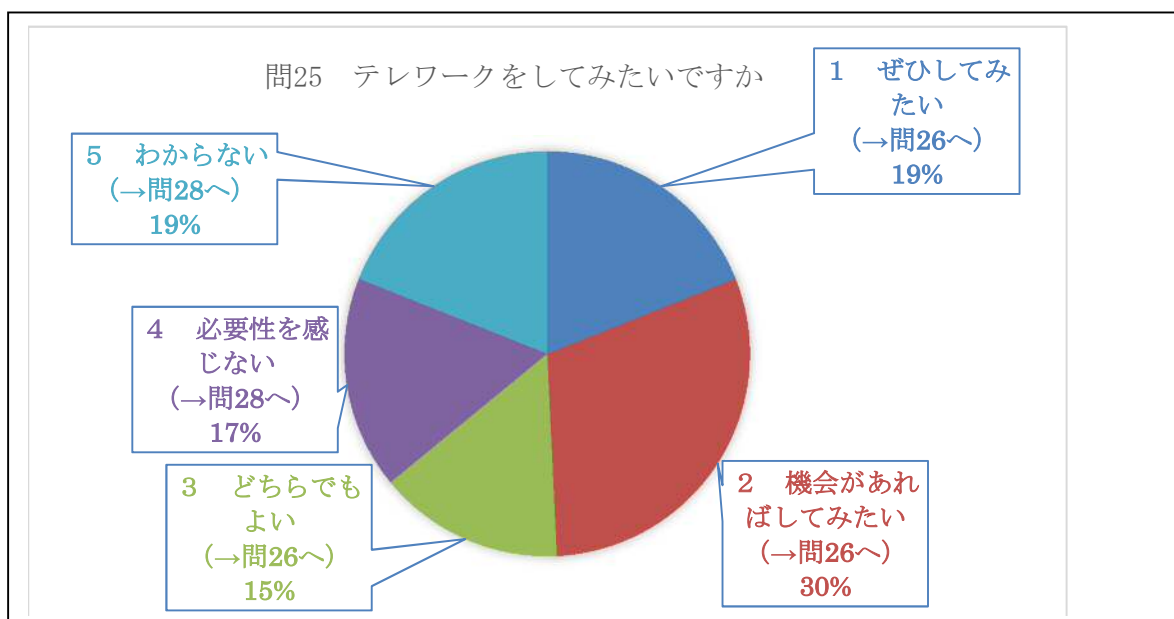


## オ その他の支援対策

### 【現状】

- ・問 25 「テレワークをしてみたいと思いますか」に対して、「ぜひしてみたい (19.0%)」、「機会があればしてみたい (30.3%)」となっており、この2項目をあわせた回答割合は49.3%となっています。
- ・問 26 「どんな状況の時にテレワークを利用したいですか」に対して、「急なこどもの病気で退社せざるを得ないとき」が33.1%と最も高く、次いで「介護で出勤できない時 (27.7%)」、「骨折等の傷害により、勤務先に行けない時 (26.1%)」となっています。
- ・問 38 「ゆう活について来年度も実施した方がよいと思いますか」に対して「実施した方がよい (43.6%)」、「どちらとも言えない (50.8%)」、「実施しない方がよい (5.7%)」となっています。「実施しない方がよい (5.7%)」を除いた回答割合は94.4%となっています。

いずれの回答に対しても、改善案を含めた自由意見が多数寄せられており、関心の高さがうかがえます。



### 【課題】

アンケートの結果から、以下のような課題が挙げられます。

子育て・介護にかかる休暇取得促進のためには、「復職前の打ち合わせ」や「(育児休業中の) 制度改正等資料の送付」など、スムーズに復帰するための支援がシステム的に行われることが有効であると考えられます。

一方、男性の休暇取得については、3割近くの回答があった「職員の意識改革」が課題であると考えられます。

休暇取得促進のために必要な制度として、ワーク・ライフ・バランス休暇計画票の支持が下がっている理由としては、制度自体が定着してきた一方、運用を改善する必要である可能性も考えられます。

約9割が、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考えており、実際に課長職以上の女性職員の割合が約3割に達しています。全国平均では、一般行政職の課長相当職以上の女性職員の割合が1割程度、係長相当職で約3割程度（出典：内閣府「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〈令和元年度〉」）であり、非常に高いレベルにあると言えます。

一方で昇任への意欲は男女ともに低く、しかも前回調査時より下がっていることから、実際に管理職に登用された後の活躍が、過度に困難を伴うものと受け取られていることが考えられます。

管理職の長時間勤務などの昇進意欲を阻害する要因を改善するとともに、家庭生活との両立が可能な柔軟な働き方の保障が必要です。

その他の対策として、「ゆう活」「テレワーク」は全ての職場で活用できるわけではないものの、多様な働き方の例として計画目標達成に寄与すると考えられます。

## IV 取組と目標

本計画では、前期行動計画での取組を引き続き進めていくことを基本としながら、芦屋市働き方改革実施計画及び芦屋市行政改革と一体的に推進することで、一層の推進を図るものとします。

具体的な内容として、前期行動計画中に成果があった個別の取組について、あらためて本計画において改善を加えながら進めていくとともに、

職員が子育て、介護等の有無によらず、活躍できる職場づくりを主な目標に定め、前期からの課題である時間外勤務縮減や休暇取得については、全体の取組に加え、取組の主体を明確化することとします。取組を明確化するため、主体を明示します。

### 1 育児・介護をしながら活躍できる勤務環境の整備

#### (1) 子育て・介護にかかる休暇取得（特に男性職員の育児参加の促進）

**【目標】 達成年度：令和7年度**

**子どもが生まれた男性職員のうち、出産補助休暇と育児参加休暇の両休暇とも取得した者の割合を80%にします。**

※正規・再任用職員対象

**【現状】**

**\* 子どもが生まれた男性職員のうち、出産補助休暇及び育児参加の両休暇とも取得した者の割合**

平成28年度 56.7%

平成29年度 33.3%

平成30年度 31.4%

#### **【目標達成のための具体的な取組】**

##### **●人事担当**

- ・ 庁内掲示板、研修等を通じ、全職員に対して、育児・介護に伴う休暇、休業制度について周知するとともに、休暇・休業の取得の意義、男性の育児参加がもたらす効果などを伝え、取得促進の理解を促します。
- ・ 管理職をはじめとして職員全体に対し、育児に伴う休暇・休業の周知及び取得により不利益な取り扱いがなされてはならないことを徹底します。
- ・ 男性の育児参加休暇、育児休業の取得を促進するため、管理職からの報告により対象職員の取得予定を確認し、取得意向がないまたは期間が1か月に満たない場合には管理職または当該職員に対し、取得勧奨を行います。
- ・ イクボス宣言について職員に周知し、ワーク・ライフ・バランスを実現させながら子育てに取り組める職場環境を作ります。



- ・ワーク・ライフ・バランス通信で、男性職員の育児に伴う休暇、休業の取得状況のインタビュー記事を掲載し、取得促進を促します。
- ・休暇・休業中の職員に対し制度変更などの情報提供を行います。

### ●男女共同参画推進担当・女性活躍推進担当・労働行政担当

- ・市民に対して、次世代育成支援対策推進法の趣旨についての啓発を行うことにより、市職員の取組についての理解と協力を求めています。

### ●所属長

- ・情報交換しやすい職場環境の醸成に努めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、出産の予定や家族の健康問題などについて所属長や身近な職員に伝えるよう周知するなど、家庭生活への配慮に努めます。
- ・対象職員を把握した場合、当該職員に対し、育児に伴う休暇や、育児休業の取得など必要な休暇取得についての情報提供を行い、周囲の職員にもあらかじめ協力を呼びかけ、本人が取得しやすい状況を作ります。
- ・対象職員が安心して育児に伴う休暇・休業を申請・取得できるよう、あらかじめ休暇・休業中の体制の準備や業務分担の見直し等を行います。
- ・育児休業中の職員が希望すれば、「育児休業取得後職場復帰面談シート」を活用し、円滑に職場復帰するための復帰前の面談を実施します。

### ●全職員

- ・所属内で業務についての情報の共有化を図るなど、サポート体制づくりを行います。
- ・育児休業等を取得した職員から、知見や効率的な業務遂行のスキルを、積極的に吸収し、職場全体のスキルアップにつなげるよう努めます。

## (2) 年次休暇の取得促進

年次休暇に対する職員の意識改革を図るとともに、業務の進捗を踏まえつつ、計画的に年次休暇が取得できる職場環境づくりを進めるため、次の取組を実施します。

#### 【目標】達成年度：令和7年度

職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を15日以上にします。

※正規、再任用職員対象

#### 【現状】

職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数

平成28年度 11.08日

平成29年度 11.00日

平成30年度 11.36日

**【目標】達成年度：令和2年度**

**年次休暇の取得日数が5日以上の職員の割合を毎年100%にします。**

※10日以上の年次休暇が付与されている全職員対象（会計年度任用職員含む）

※公営企業（病院・水道）職員及び技能労務職員は除く

**【現状】**

**年次休暇の取得日数が5日以上の職員の割合**

※芦屋病院除く正規、再任用職員のみ対象に算出した参考値

**平成28年度 83.1%**

**平成29年度 82.1%**

**平成30年度 84.6%**

**【目標達成のための具体的な取組】**

**●人事担当**

- ・年度初期に5日分の取得予定日を決めて、ワーク・ライフ・バランス休暇計画表に記入するよう周知し、年次休暇の計画的取得を促進します。
- ・7月、8月に加え11月、12月をワーク・ライフ・バランス推進強化月間とし、取組を推進します。
- ・全体の取得状況把握を徹底します。

**●所属長**

- ・職員の休暇取得状況を把握し、取得が少ない職員に取得勧奨するとともに、取得しやすいよう業務分担の見直し等を行います。
- ・休暇取得を希望する職員が安心して休暇申請・取得できるよう、あらかじめ休暇中の体制の準備や業務分担の見直し等を行います。

**●全職員**

- ・所属内で業務についての情報の共有化を図るなど、職場内の職員が休暇を取得する際のサポート体制づくりを行います。

### (3) 時間外勤務の縮減

**【目標】達成年度：令和7年度**

**時間外勤務の上限（年360時間）を超える人数を80人以下にします。**

※正規、再任用職員対象

**【現状】**

**\* 時間外勤務の上限（年360時間）を超える人数**

平成28年度 137人

平成29年度 150人

平成30年度 163人

**【目標達成のための具体的な取組】**

#### ●人事担当

- ・ノー残業デーに庁内一斉パソコンシャットダウンを実施，さらに完全シャットダウン日を設け，定時退庁を促進します。
- ・長時間労働者に対して総括安全衛生管理者，人事課長との面談を所属長及び本人に行うとともに，産業医の面談を実施します。
- ・職員のタイムマネジメントの意識改革を図る職員研修を実施します。
- ・時間外勤務の縮減の取組に対する人事評価の見直しを図ります。
- ・管理職対象に，労務管理研修を開催し，職員の安全配慮義務を徹底します。

#### ●所属長

- ・課員の労働時間を把握し，時間外勤務の発生要因を分析し，対応策をまとめます。
- ・休日出勤が発生する場合は，振替を徹底し，職員にも健康管理の観点から必要性を周知します。
- ・所属全体のマネジメントを行うとともに，自ら率先して時間外勤務のすく減に取り組みます。

#### ●全職員

- ・職員1人1人が業務の効率化に努め，時間外勤務の縮減に努めます。
- ・時間外勤務，休日出勤が発生する場合は，振替休日とし，「一定時間働いたら，休む」という働き方を，職場全体で共有するよう努めます。

## 2 性別にかかわらず能力を発揮できる制度の整備

### 【目標】達成年度：令和7年度

- ◆課長級以上の職員に占める女性職員の割合を35%以上にします。
- ◆係長級職員に占める女性職員の割合を50%以上にします。

### 【現状】

#### \*課長級以上の職員に占める女性職員の割合

平成28年度 29.3%

平成29年度 31.6%

平成30年度 32.7%

#### \*係長級以上の職員に占める女性職員の割合

平成28年度 39.9%

平成29年度 37.8%

平成30年度 36.7%

### 【目標達成のための具体的な取組】

#### ●人事担当

- ・子育て中の職員で育児に関する座談会を開催し、ロールモデルとなる職員の体験を聞く場を設定し、キャリア形成を考える機会を作ります。
- ・将来的に管理職候補となりうる女性職員に、管理能力開発の機会を提供するため、女性職員キャリアアップ研修に職員を派遣します。

#### ●所属長

- ・職員がワーク・ライフ・バランスを維持しつつ、人材育成のために必要な経験を積み重ねることができるよう努めます。
- ・労働生産性の低下及び職員の心身の健康被害につながる長時間労働を削減するため、職場の管理者として、業務の優先順位をつけ、業務プロセスの見直し、効率化をすすめます。
- ・特定の職員に業務分担が偏らないよう、マネジメントを行います。

#### ●全職員

- ・能力を十分発揮し活躍するために、ライフステージに合わせて、積極的に仕事の経験や新たなチャレンジを積み重ねます。

## 3 その他の支援対策

#### ●人事担当

- ・子どもの夏休みを利用した「子ども参観日」を実施します。
- ・時差出勤制度を実施します。

- ・テレワークやクラウドの活用など、セキュリティ面に配慮しつつ、多様な働き方を実現する制度の導入について検討します。
- ・メンター制度を活用し、職員の働きやすさを支援します。
- ・子育て中の職員が経験を共有できる場を持ち、子育て経験を仕事にフィードバックできる前向きな循環を作ります。

## V 数値目標

目標達成年度：令和7年度

### 1 正規・再任用職員対象

No.	目標事項	目標値	H28	H29	H30
新規 1	子どもが生まれた男性職員のうち、出産補助休暇と育児参加休暇の両休暇とも取得した者の割合	80%	56.7%	33.3%	31.4%
継続 2	時間外勤務の上限(年360時間)を超える人数	80人以下	137人	150人	163人
継続 3	課長級以上の職員に占める女性職員の割合	35%	29.3%	31.6%	32.7%
新規 4	係長級職員に占める女性職員の割合	50%	39.9%	37.8%	36.7%
継続 5	職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数	15日以上	11.08日	11.00日	11.36日

### 2 すべての職員対象（会計年度任用職員含む）

No.	目標事項	目標値	H28	H29	H30
新規 1	年次休暇の取得日数が5日以上の職員の割合 ※10日以上年次休暇が付与されている全職員対象 ※公営企業(病院・水道)職員及び技能労務職員は除く	100%	83.1%	82.1%	84.6%

(※)No.1のH28～30実績は、芦屋病院除く正規・再任用職員のみ対象に算出した参考値

## VI 參考資料

## ○芦屋市特定事業主行動計画検討委員会設置要綱

平成17年1月5日

(設置)

第1条 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)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(平成27年法律第64号)に基づく特定事業主行動計画(以下「行動計画」という。)の策定及び施策の推進に関し、職員の意見を広く反映させるため、芦屋市特定事業主行動計画検討委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会の所掌事務は、次のとおりとする。

- (1) 行動計画の策定に関し、必要な事項を調査検討すること。
- (2) 行動計画に基づき実施される施策についての評価及びその改善方策の提言を行うこと。
- (3) その他行動計画の推進に関し、必要な事項に関すること。

(組織等)

第3条 委員会は、別表に掲げる者(以下「委員」という。)をもって組織する。

- 2 委員会に委員長及び副委員長を置く。
- 3 委員長は、委員の互選により定める。
- 4 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。
- 5 副委員長は、委員長が指名する。
- 6 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(任期)

第4条 委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

- 2 補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会議)

第5条 委員長は、委員会を招集し、会議を主宰する。

- 2 委員長は、会議の運営上必要があると認めるときは、委員以外の者を出席させ、その意見又は説明を求めることができる。

(庶務)

第6条 委員会の庶務は、総務部職員課において処理する。

(補則)

第7条 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日等)

- 1 この要綱は、平成17年1月5日から施行する。
- 2 この要綱の施行後、最初に任命された委員の任期は、第4条の規定にかかわらず、平成18年3月31日までとする。

附 則

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成22年1月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成31年4月1日から施行する。

別表（第3条関係）

関係部署の職員

- ・ 総務部人事課人事係長
- ・ 総務部人事課労務・給与係長
- ・ 教育委員会管理部教職員課教職員係長
- ・ 上下水道部水道管理課管理係長
- ・ 消防本部総務課人事教養係長
- ・ 市立芦屋病院事務局総務課主査（管理担当）

庁内募集職員

- ・ 6名程度



芦屋市特定事業主行動計画検討委員会 委員名簿

(委員)

(敬称略 順不同)

	氏 名	所 属	区 分
1	北田 可奈	企画部広報国際交流課	庁内委員
2	洲崎 智子	総務部文書法制課	庁内委員
3	林 侑司	市民生活部男女共同参画推進課	庁内委員
4	阿部 仁美	市民生活部保険課	庁内委員
5	福田 友紀	福祉部地域福祉課兼高齢介護課	庁内委員
6	神足 雄太	上下水道部下水道課	庁内委員
7	阿南 龍虎	総務部人事課	関係部署の職員
8	野田 周作	総務部人事課	関係部署の職員
9	三崎 英誉	管理部教職員課	関係部署の職員
10	山根 和之	上下水道部水道管理課	関係部署の職員
11	村江 宏太	消防本部総務課	関係部署の職員
12	西川 知里	芦屋病院総務課	関係部署の職員

(事務局)

	氏 名	所 属
1	久保田 あずさ	総務部人事課
2	小林 明子	総務部人事課

芦屋市特定事業主行動計画検討委員会 会議開催日程等

回数	日程	協議内容等
第1回	令和元年10月21日(月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• これまでの取組内容についての検証及び総括</li> <li>• 行動計画見直しのための職員アンケートについて</li> </ul>
第2回	令和2年1月28日(火)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 職員アンケートの結果について</li> <li>• 取組内容の検討について</li> </ul>
第3回	令和2年3月31日(火)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 計画(案)について</li> </ul>

第2次芦屋市特定事業主行動計画 後期行動計画  
芦屋市（総務部人事課）  
発行 令和2年4月