

明石市

特定事業主行動計画

～女性活躍推進・次世代育成支援～



明 石 市 長

明石市公営企業管理者

明石市教育委員会

明石市議会議長

明石市代表監査委員

明石市選挙管理委員会

明石市公平委員会

明石市農業委員会

明石市消防長

平成28年4月

明石市特定事業主行動計画

明石市特定事業主行動計画

目 次

I. 明石市特定事業主行動計画策定にあたって	
1. 計画の根拠（位置づけ）	3
2. 新たな特定事業主行動計画策定の背景・経緯	
(1) 国における取り組み	3
(2) 本市における取り組み	3
3. 新たな特定事業主行動計画策定の趣旨	4
II. 現状の把握と課題について	
1. 本市における現状の把握	
(1) 職員意識調査	5
(2) 当事者職員インタビュー	5
(3) 状況把握	5
2. 本市における課題	
(1) 定量的な視点からの課題	6
(2) 定性的な視点からの課題	6
III. 今後の取り組みについて	
1. 計画期間	7
2. 取組目標	7
3. 取組内容	
(1) 主な目標数値	7
(2) 取り組みの方向性	8
(3) 計画検討している主な取組内容	9
IV. 参考資料	
1. 計画策定までのプロセス	12
2. 職員意識調査結果集計	12
3. 当事者インタビュー結果	22
4. 状況把握結果集計	24

I. 明石市特定事業主行動計画策定にあたって

1. 計画の根拠（位置づけ）

女性職員の活躍の推進及び次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育つ環境整備に関する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 15 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 条に基づいて策定しています。

また、本市における事業主は、明石市長、明石市公営企業管理者、明石市教育委員会、明石市議会議長、明石市代表監査委員、明石市選挙管理委員会、明石市公平委員会、明石市農業委員会、明石市消防長となります。

2. 新たな特定事業主行動計画策定の背景・経緯

(1) 国における取り組み

- ① 国では、日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成 15 年 7 月に次世代法が制定されました。

同法は 10 年間の時限立法として成立し、期間中の集中的・計画的な取り組みにより、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が一定程度進みましたが、子どもが健やかに生まれ、育成される環境を更に改善し、充実させることが必要であることから、法律の有効期限が平成 37 年 3 月 31 日まで延長されています。

- ② 「日本再興戦略」（平成 25 年 6 月閣議決定）においては、女性の力を最大限に発揮することが成長戦略の中核をなすものとされ、女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援について、「隗より始めよ」の観点から、まずは公務員から率先して取り組むこととされました。

こうした流れの中、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、平成 27 年 8 月には「女性活躍推進法」が制定され、女性の活躍推進に向けた特定事業主行動計画の策定が新たに義務付けられたところです。

(2) 本市における取り組み

平成 15 年 7 月に次世代法が制定されたことに伴い、職員が、仕事と子育てを含む家庭生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）を図り、安心して意欲的に職務に取り組むことができる職場環境の整備を目指し、職員に対する次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、平成 17 年 4 月及び平成 22 年 7 月にそれぞれ「明石市特定事業主行動計画 ー仕事と子育て両立支援プランー」を策定・公表しました。

明石市特定事業主行動計画

この計画に基づき、本市においては、組織としての推進体制を構築し、各種休暇の取得促進、時間外勤務の削減、固定的な性別役割分担意識の是正等の取り組みを行ってきたところです。

下表は、本市でのこれまでの主な取り組みを「人事制度」「人材育成」「福利厚生」の3つに分類・整理したものです。

制度	内 容
人事制度	<ul style="list-style-type: none"> ○採用試験制度の見直しによる女性の受験者及び採用者の増加 ○事務職のみならず、技術職や消防職における女性の職域拡大 ○育児休業、育児短時間勤務、介護休暇等の制度充実 ○育児時間制度について、国よりも育児の対象年齢や取得時間を拡大 ○職場における旧姓使用の実施 ○短期介護休暇について、介護に必要な期間要件を廃止 ○ワーク・ライフ・バランス推進等に向けた取り組みとして、「全庁一斉定時退庁日」の導入及び拡大 ○女性の部長級について、県下自治体で最多となる3名体制
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ○政策課題の検討に係るプロジェクトチームに若手女性職員が多数参加 ○女性職員向け研修（エンパワーメント研修等）の実施 ○女性職員のネットワークづくり及び自己啓発学習会の発足
福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> ○人間ドック費用助成の拡充 ○全職員にストレス診断を実施 ○弁護士職員による職員法律相談の実施

しかし、現状、今までの特定事業主行動計画に掲げた目標を達成できたとは言えず、なお課題が残る状況（Ⅱ-2「本市における課題」）であることから、本計画に基づき、更に具体的かつ実効性のある継続した取り組みを進めていく方針です。

3. 新たな特定事業主行動計画策定の趣旨

上記の背景・経緯等を踏まえ、本計画は次の趣旨に基づいて策定しました。

- (1) 女性職員が、一層能力を発揮して活躍できる職場環境を整備し、組織全体で男女ともに、仕事と生活の円滑かつ継続的な調和を図ることを目指します。
- (2) 職員が仕事と子育てを含む家庭生活の両立を図り、安心して意欲的に職務に取り組むことができる職場環境を目指します。

Ⅱ. 現状の把握と課題について

1. 本市における現状の把握

(1) 職員意識調査

計画策定において、取組むべき課題や施策の参考とするため、正規職員のみならず、任期付短時間勤務職員、臨時的任用職員等を含めた全職員を対象としたアンケート調査を実施しました（Ⅳ - 2「職員意識調査結果」参照）。

実施期間 平成 27 年 12 月 25 日 ～ 平成 28 年 1 月 12 日

(2) 当事者職員インタビュー

職員意識調査だけでは、職場の現状や職員の思いのすべてを把握することは難しいと考え、育児休業を取得した経験や子育て経験のある職員を中心に、幅広い年代・役職・職種を対象として職員インタビューを行いました（Ⅳ - 3「当事者インタビュー結果」参照）。

実施期間 平成 28 年 1 月 19 日 ～ 平成 28 年 2 月 29 日

(3) 状況把握

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。以下「内閣府令」という。)第 2 条に基づき、それぞれの任命権者において、職員のみとまりごとに以下の項目についての状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました（Ⅳ - 3「状況把握結果」参照）。

- 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 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥ 男女別の育児休業取得率
- ⑦ 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

明石市特定事業主行動計画

2. 本市における課題

Ⅱ－１「本市における現状の把握」を基に分析を行った結果、次のような課題を把握できました。

(1) 定量的な視点からの課題

項 目	現 状 (平成 27 年度)	課 題 分 析
①女性採用比率 (行政職※)	約 50%	○女性の採用比率は増加傾向にあり、引き続き優秀な女性の採用に努める
②女性管理職比率 (行政職※)	約 13%	○管理職昇格試験への女性職員の受験者増に向けた取り組み等が必要
③管理職への女性登用率 (行政職※)	約 15%	
④勤続年数の男女差	女性職員は、 約 10 年短い	○出産、育児、夫の転勤等による女性の途中退職があり、離職防止の対策が必要
⑤職員一人当たりの 超過勤務時間 (月)	約 10 時間	○減少傾向にあるが、超過勤務が年 360 時間超の職員がいるため、超過勤務をさらに削減する取り組みが必要
⑥年休付与分の取得率	約 60% (12 日/20 日)	○取得率の向上に向けた取り組みが必要
⑦男性職員の育児休業 取得率	約 1% (2 名)	○男性職員が育児休業を取得する意識の醸成及び職場環境の整備が必要

※行政職・・・教育職・消防職を除く

(2) 定性的な視点からの課題

項 目	内 容
職員の意識	職員の意識改革が必要 (男女間に意識のズレがある)
職員への周知	休暇制度及び特定事業主行動計画の職員への周知徹底を図る
職場の環境	休暇等が取得しづらい職場の雰囲気を変える
相談支援制度	育児・介護経験等がある職員の紹介・相談制度等の構築
職場施設	女性が働きやすい職場施設 (更衣室等) の整備

Ⅲ. 今後の取り組みについて

1. 計画期間

平成 28 年度から平成 37 年度までの 10 年間とします。

2. 取組目標

職員一人ひとりが最大限に能力を発揮でき、男女がともに継続して仕事と生活を両立することができる職場づくりを目指します。

3. 取組内容

(1) 主な目標数値

① 行政職（教育職・消防職を除く）

将来、女性管理職比率の向上を図るためには、まずは、管理職の下位の役職である監督職（係長級）及び主任級の女性比率の向上に努めます。

項目	現 状	短期目標 (3年間)	中長期目標 (10年間)
女性監督職（係長級）比率	約 20%	約 23%	約 30%
	(65人)	(約75人)	(約95人)
監督職への女性登用率	約 18%	約 25%	約 35%
女性主任級比率	約 40%	約 43%	約 50%
	(110人)	(約120人)	(約140人)
主任級への女性登用率	約 20%	約 25%	約 35%

② 消防職

女性消防吏員が働きやすい環境を整備することにより、働き続けたいと思われる職場づくりに努めます。

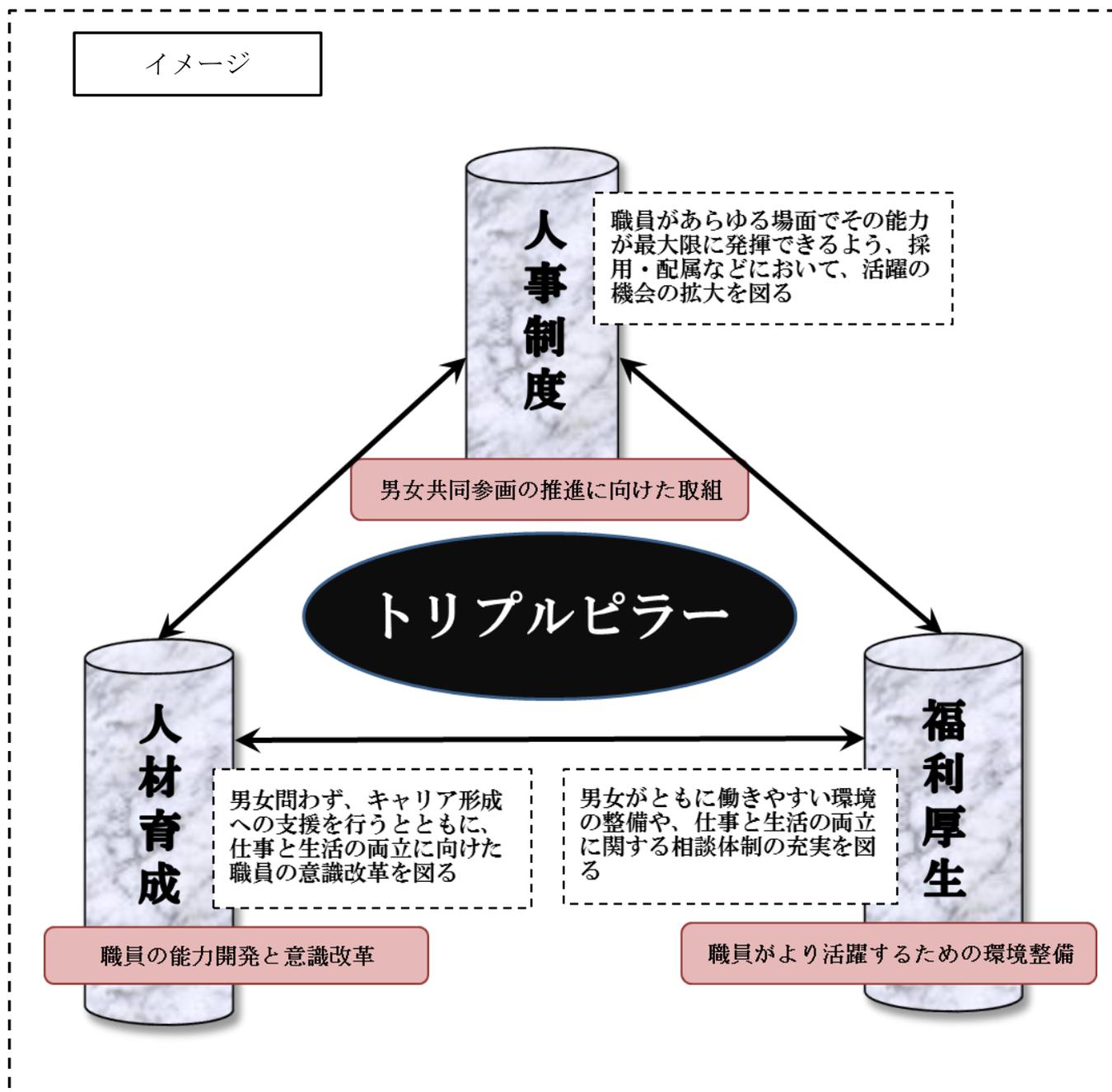
項目	中長期目標（10年間）
女性消防吏員離職率	15%以下

明石市特定事業主行動計画

(2) 取り組みの方向性

本計画の取り組みは、「人事制度」「人材育成」「福利厚生」の3つの大きな分野を「柱」とし、3本の柱が三位一体となって、それぞれが結合・連動することで、目標達成を目指します。

これが、”明石のトリプルピラー”です。



明石市特定事業主行動計画

(3) 計画を検討している主な取組内容

【人事制度】

1	女性職員の職域拡大		
対象	全職員	実施 時期	平成 29 年度～
取 組 内 容	○全課への女性職員の配置 (管理部門含む)		

2	各種採用枠の設置		
対 象	採用試験 受験者	実施 時期	—
取 組 内 容	○「女性活躍枠」(子育て・介護等による離職者等を採用)の設置 ○「女性管理職枠」(民間等の女性管理職を採用)の設置 ○「女性限定(大卒等)採用試験」の実施		

3	人事評価項目の追加		
対 象	管理職 監督職	実施 時期	平成 30 年度～
取 組 内 容	○管理職(課長級以上)及び監督職(係長級)の「イクボス度(※)」を評価 (※)育児に関する悩み相談や各々の事情に配慮した組織運営を行っているかを表す指標		

4	配偶者の転勤等に伴う離職防止		
対 象	全職員	実施 時期	平成 28 年度～
取 組 内 容	○「配偶者同行休業制度」の導入、活用		

5	旧姓使用の範囲拡大		
対 象	全職員	実施 時期	平成 28 年度～
取 組 内 容	○旧姓使用可能な文書等の範囲拡大		

6	必要に応じた柔軟な勤務		
対 象	全職員	実施 時期	—
取 組 内 容	○国に準じたフレックスタイム制度の導入		

明石市特定事業主行動計画

7	臨時職員の休暇制度の改善		
対象	臨時的任用 職員	実施 時期	平成 28 年度～
取 組 内 容	○任期付短時間勤務職員等と同程度まで改善		

8	出産補助休暇の取得促進		
対象	全職員	実施 時期	平成 29 年度～
取 組 内 容	○特別な理由がない限り、原則として取得することを徹底		

9	「小1の壁」からの脱却		
対象	全職員	実施 時期	—
取 組 内 容	○子育てに関する休暇制度の年齢制限を緩和 (子の看護休暇・育児参加休暇・勤務時間の 割り振りに関する特例等)		

10	計画的な年休取得推進		
対象	全職員	実施 時期	—
取 組 内 容	○「計画的年休取得制度」を導入		

11	介護と仕事の両立支援		
対象	全職員	実施 時期	—
取 組 内 容	○国の「介護離職ゼロ」に向けた取り組みを踏 まえ、介護休暇の取得要件の緩和など		

12	専任職員の設置		
対象	全職員	実施 時期	平成 28 年度～
取 組 内 容	○本計画を推進するために、庁内に女性活躍に 関する担当者を配置		

明石市特定事業主行動計画

【人材育成】

1	各種研修の実施			2	育児休業中の職員へのフォロー		
対象	全職員	実施 時期	平成 29 年度～	対象	育児休業中 の職員	実施 時期	平成 30 年度～
取 組 内 容	○「女性リーダー育成プログラム」 ○「キャリアデザイン研修」 ○「イクメン・イクボス養成研修」 など			取 組 内 容	○育児休業取得前及び復帰前における研修 ○育児休業中の職員であっても、公募研修への参加を許可 ○育児休業中に受講する通信講座の費用助成		

【福利厚生】

1	事業所内保育施設の整備			2	職員に対する相談支援制度の創設		
対象	全職員	実施 時期	平成 29 年度～	対象	全職員	実施 時期	平成 29 年度～
取 組 内 容	○職員がやむを得ない場合に限り、保育ルームを一時的に利用できるよう、利用条件を緩和			取 組 内 容	○子育て、介護等に関して悩みを持つ職員に対する相談体制を整備		

※ 上記の取り組みに加え、今後行動計画に基づく取り組みを行っていく中で、時代の変化等により新たに求められる仕組みや制度については、その効果や費用等を十分に検討したうえで、適切に実施できるよう努めていきます。

IV. 参考資料

1. 計画策定までのプロセス

■ 平成 27 年

- | | |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 10 月 | 「明石市特定事業主行動計画庁内検討会」(※1) 発足
第 1 回庁内検討会開催
検討会内での研修会開催 (講師：内閣府から派遣) |
| 11 月 | 前計画の検証、女性登用率等の現状把握 |
| 12 月 | 総務省・内閣府主催の計画策定に係る説明会に参加
全国市町村国際文化研修所 (JIAM) 主催の臨時セミナーに参加
職員意識調査実施 (職員向けアンケート調査) |

■ 平成 28 年

- | | |
|-----|----------------------------------------------|
| 1 月 | 職員意識調査結果集計・分析
第 2 回庁内検討会開催
当事者インタビュー実施 |
| 2 月 | 課題分析・取組目標及び取組内容の決定 |
| 4 月 | 計画策定 |

(※1) 「明石市特定事業主行動計画庁内検討会の構成」

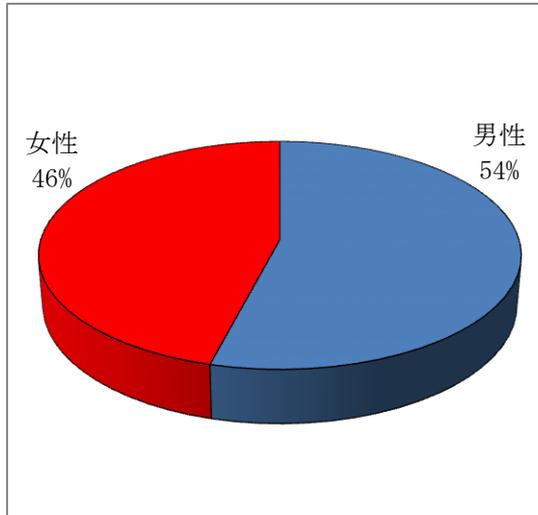
人事課、教育委員会・水道部・消防本部の人事担当課 (総務課)、人材開発課、男女共同参画課

2. 職員意識調査結果集計

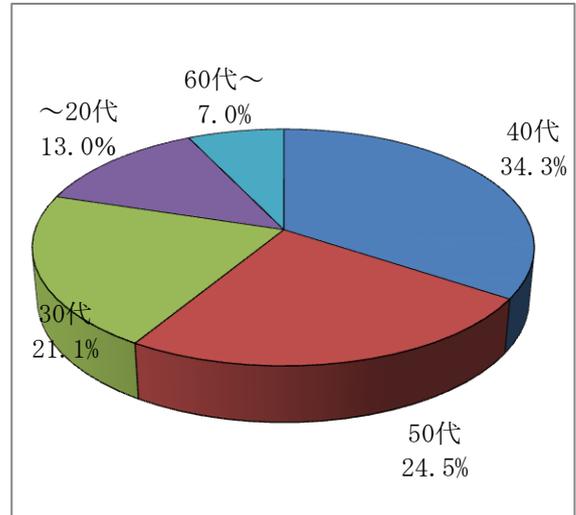
- | | |
|--------|-------------------------------------------------------|
| ■実施期間 | 平成 27 年 12 月 25 日～平成 28 年 1 月 12 日 |
| ■対象職員 | 全職員 (任期の定めのある職員・アルバイト・パート職員を含む) |
| ■実施方法 | 兵庫県電子申請共同運営システム等によるアンケート調査 |
| ■実施目的 | 女性活躍や仕事と家庭の両立等に関する状況を把握し、計画策定における課題を洗い出し、施策決定の参考とするため |
| ■有効回答数 | 797 件 |

【回答者属性】

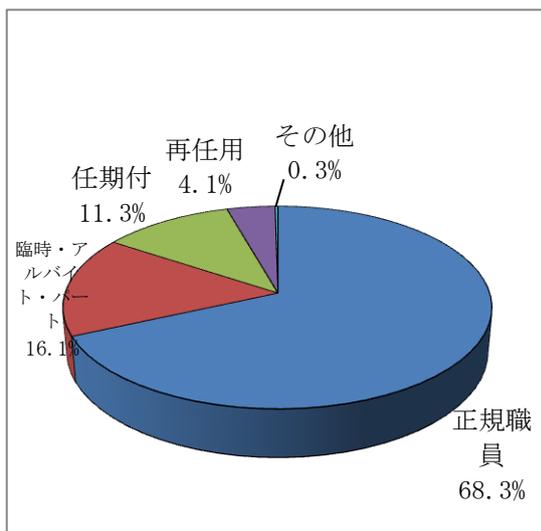
(1) 性別



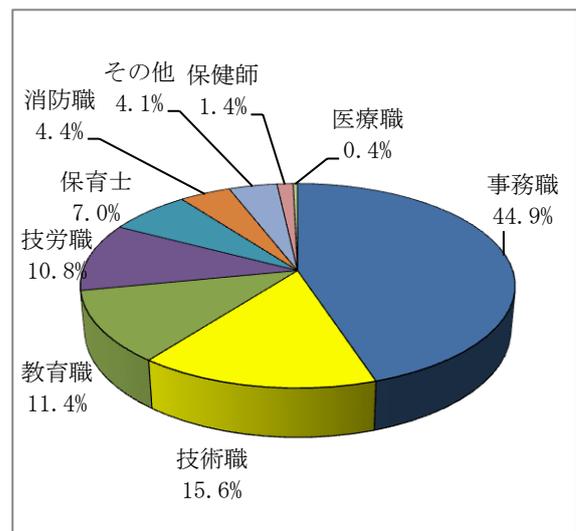
(2) 年代別



(3) 身分

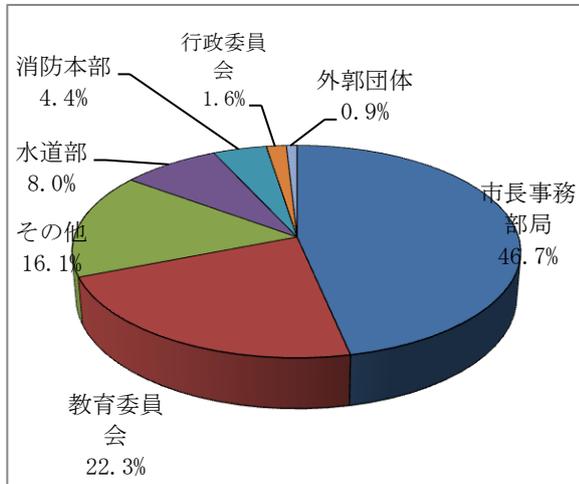


(4) 職種

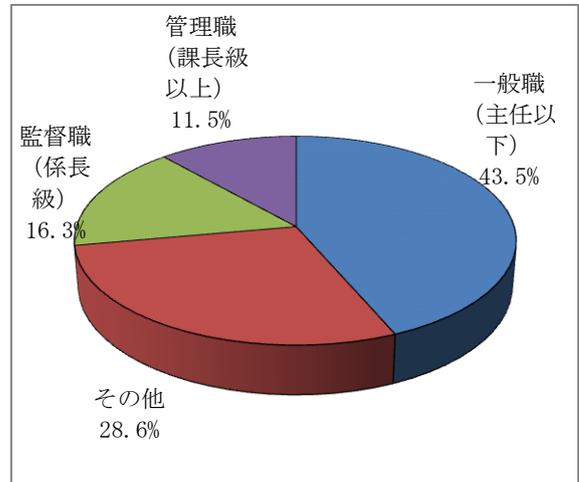


明石市特定事業主行動計画

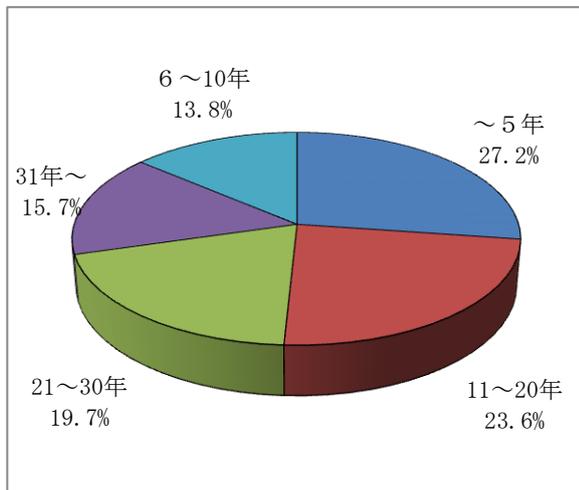
(5) 所属



(6) 地位



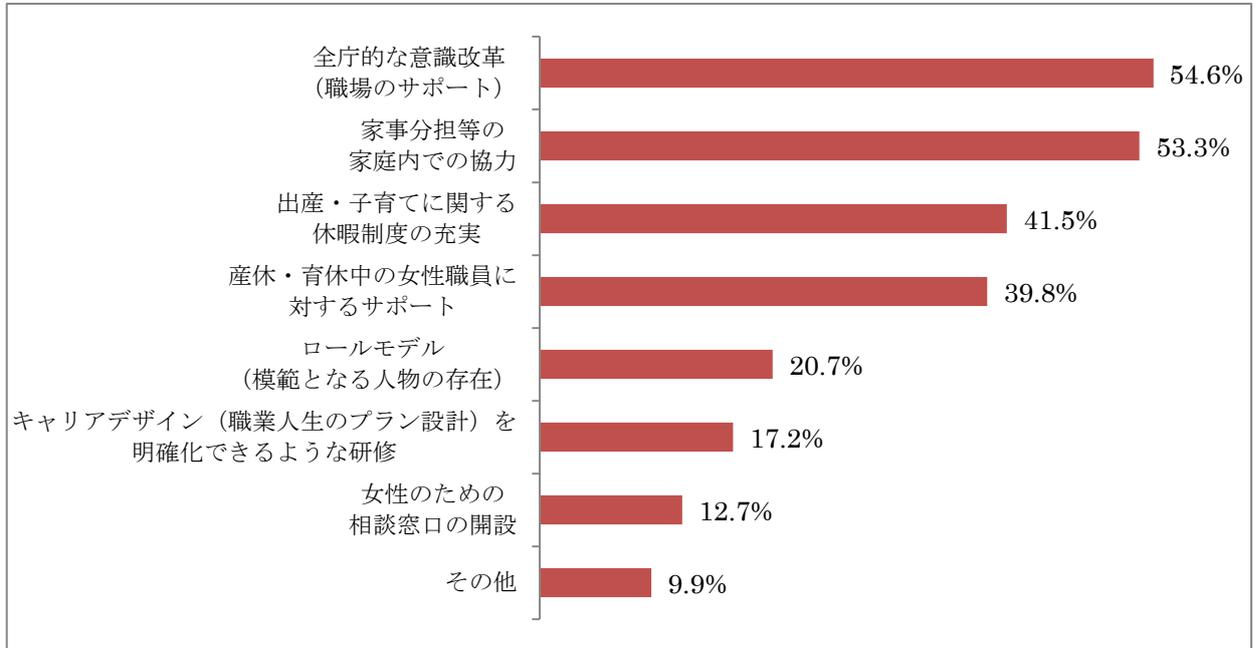
(7) 勤続年数



【女性活躍について】

① 質 問 女性がより一層活躍するために必要なことは何だと思えますか？（複数選択可）

① 回答対象 全職員（797人）



① 結 果

半数を超える職員が「全庁的な意識改革（職場のサポート）」「家事分担等の家庭内での協力」と回答しました。

仕事または家庭の二者択一ではなく、どちらも充実・両立させることが、真のワーク・ライフ・バランスの実現につながり、ひいては女性のより一層の活躍に結び付くと考えている職員が多いことが分かりました。

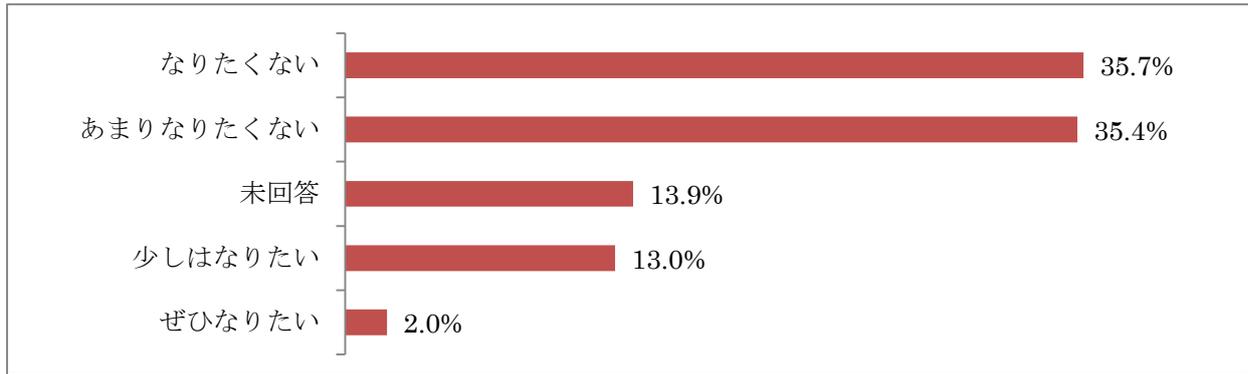
また、「出産・子育てに関する休暇制度の充実」、「キャリアデザイン（職業人生のプラン設計）を明確化できるような研修」、「女性のための相談窓口の開設」は、それぞれトリプルピラーの「人事制度」、「人材育成」、「福利厚生」に当てはまる回答であることから、本計画に掲げる取り組みの実施が求められることが分かります。

「その他」の意見としては、「管理職の意識改革」、「女性職員の意識改革」などがありました。

② 質 問 あなたは管理職（課長級以上）になりたいと思えますか？

② 回答対象 女性の非管理職（345人）

明石市特定事業主行動計画



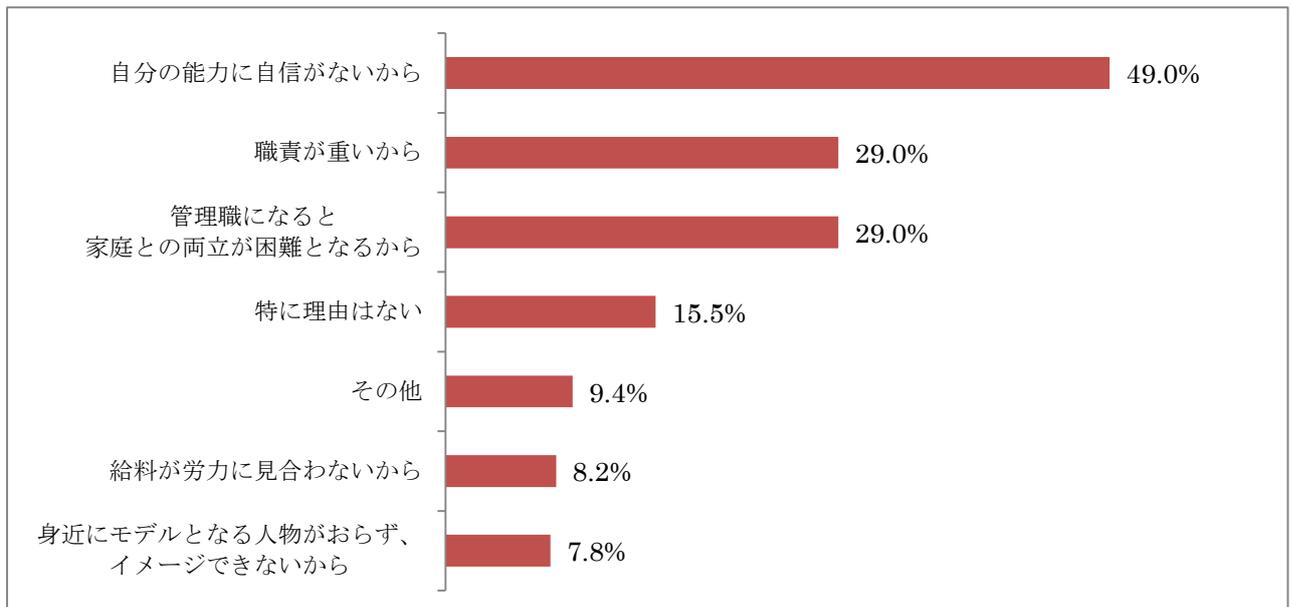
② 結 果

「なりたくない」「あまりなりたくない」という回答が多くを占め、管理職に昇格したくないと考える女性職員が多いことが分かります。

特に「ぜひなりたい」と回答した職員がわずか2%であることから、本計画に基づき、女性の能力向上及び意識改革のため、職域拡大や研修等の取り組みを、しっかり行うことが重要となります。

③ 質 問 なぜ管理職（課長級以上）になりたくないと思いますか？（複数選択可）

③ 回答対象 上記質問で「なりたくない」「あまりなりたくない」と回答した職員（245人）



③ 結 果

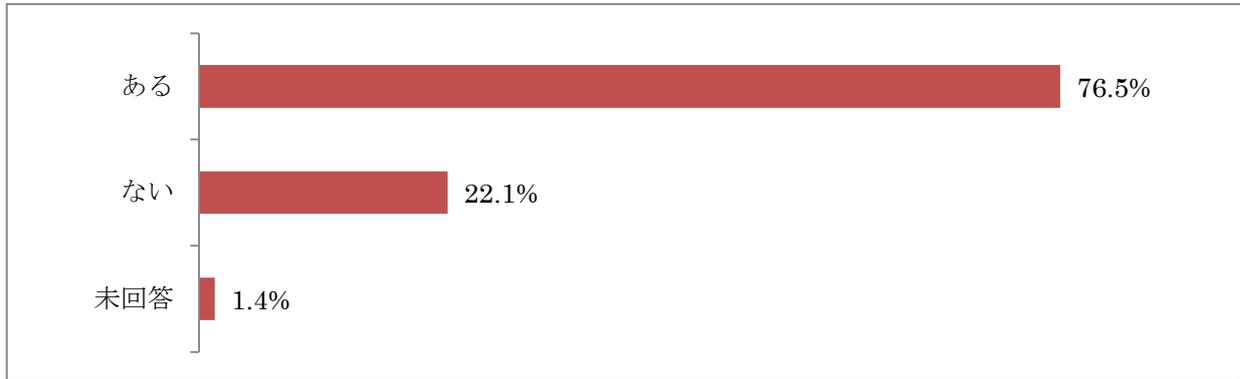
約半数の女性職員が「自分の能力に自信がないから」と回答しています。女性は男性に比べて自己肯定感が低い傾向があることが考えられ、女性職員の意識改革が必要であることが分かります。

「その他」の意見としては、「現場で働くことにやりがいを感じるから」「担当者として働きたいから」といった肯定的な意見があるものの、現在の管理職を見ていると、「管理職そのものに魅力を感じない」といった意見も見られました。

明石市特定事業主行動計画

④ 質 問 あなたの職場には、年休を取得しやすい雰囲気がありますか？

④ 回答対象 全職員（797人）

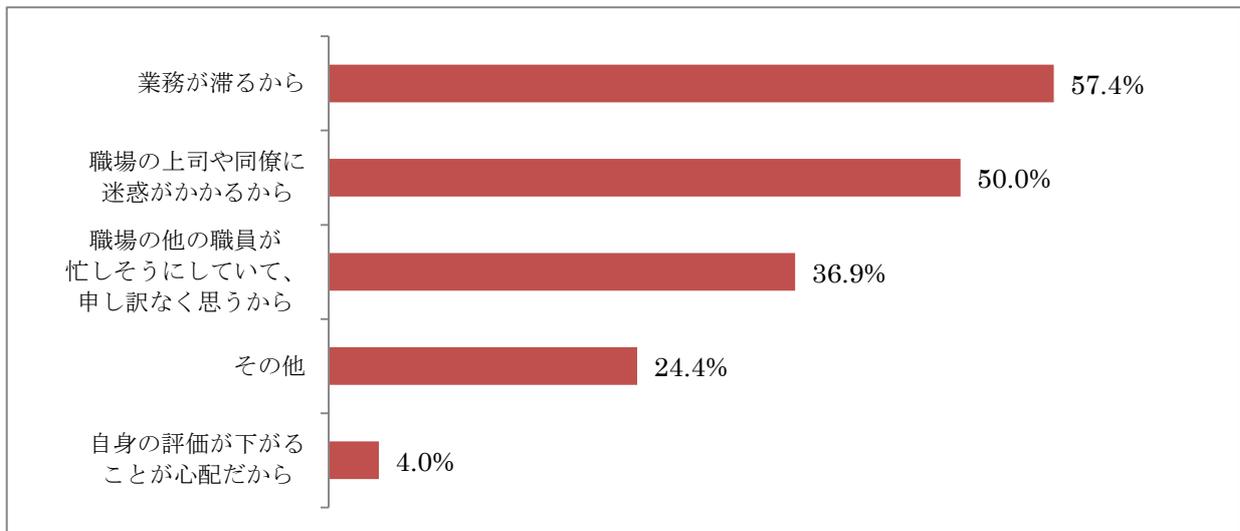


④ 結 果

「ある」という回答が多数を占め、多くの職場で年休を取得しやすい雰囲気があることが分かります。

⑤ 質 問 年休を取得しやすい雰囲気がないのはなぜですか？（複数選択可）

⑤ 回答対象 上記質問で「ない」と回答した職員（176人）



⑤ 結 果

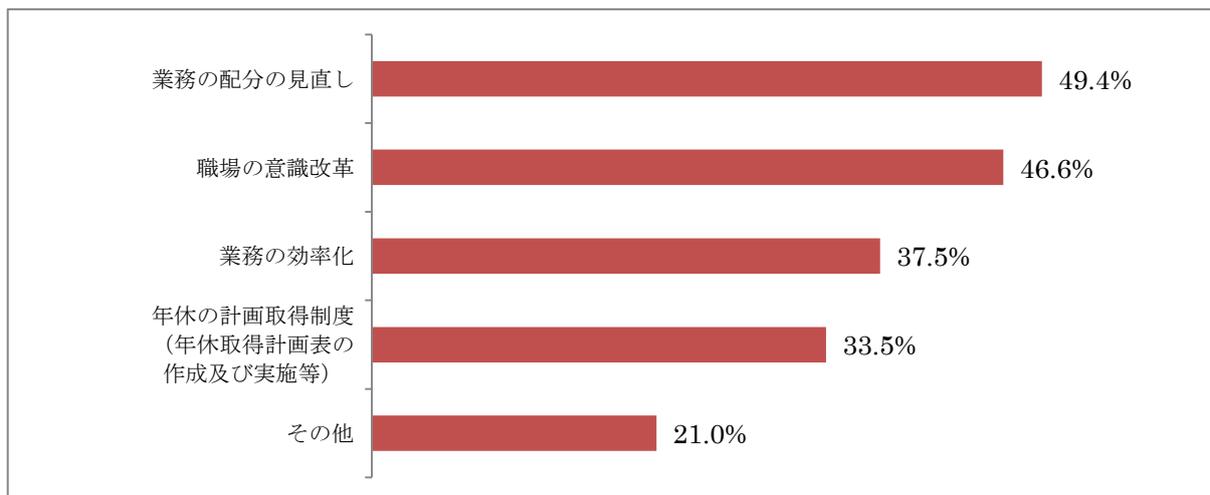
「業務が滞るから」といった自身の業務に関する回答が多数を占めますが、「職場の上司や同僚に迷惑がかかるから」「職場の他の職員が忙しそうにしている、申し訳なく思うから」といった周囲に対する気遣いに関する回答が多く見受けられます。

「その他」の意見としては、人員の問題や業務量といった職場環境に関する意見が多く見られます。

⑥ 質 問 年休を取得するためには、何に取り組むべきと思いますか？（複数選択可）

⑥ 回答対象 質問④で「ない」と回答した職員（176人）

明石市特定事業主行動計画



⑥ 結 果

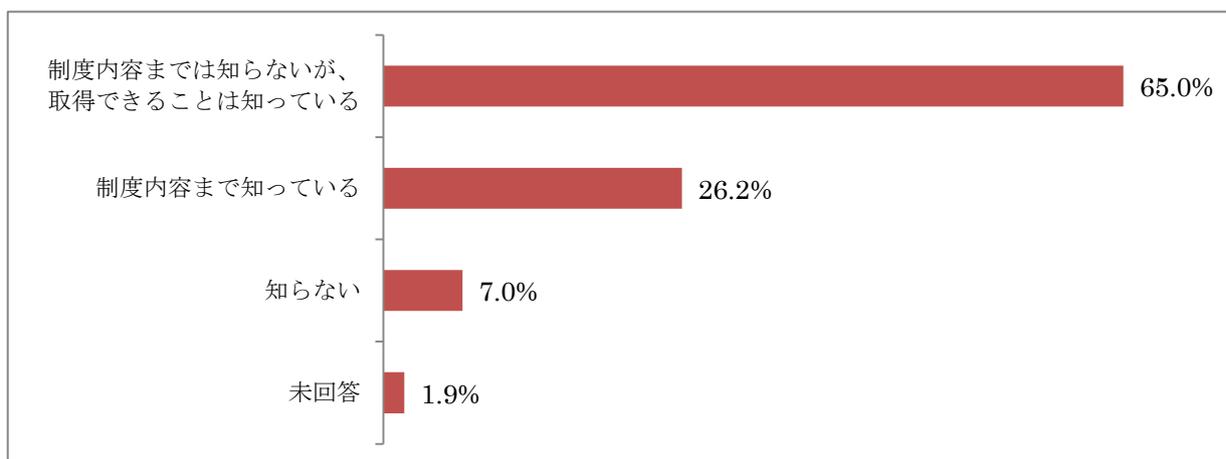
各職場において、引き続き業務の効率化や見直しを図るとともに、職場の意識改革についても更なる取り組みが求められるところです。

また、「年休の取得計画制度（年休取得計画表の作成及び実施等）」という回答が約3割を占めていることから、年休を取得しやすい雰囲気がない職場においては、こうした制度面の整備による効果も期待されることが分かります。

「その他」の意見としては、「所属長の意識改革」「人員増」を望む意見が多く見られました。

⑦ 質 問 配偶者が出産する（した）とき、男性職員が「出産補助休暇」「育児参加休暇」を取得できることを知っていますか？

⑦ 回答対象 男性職員（431人）



⑦ 結 果

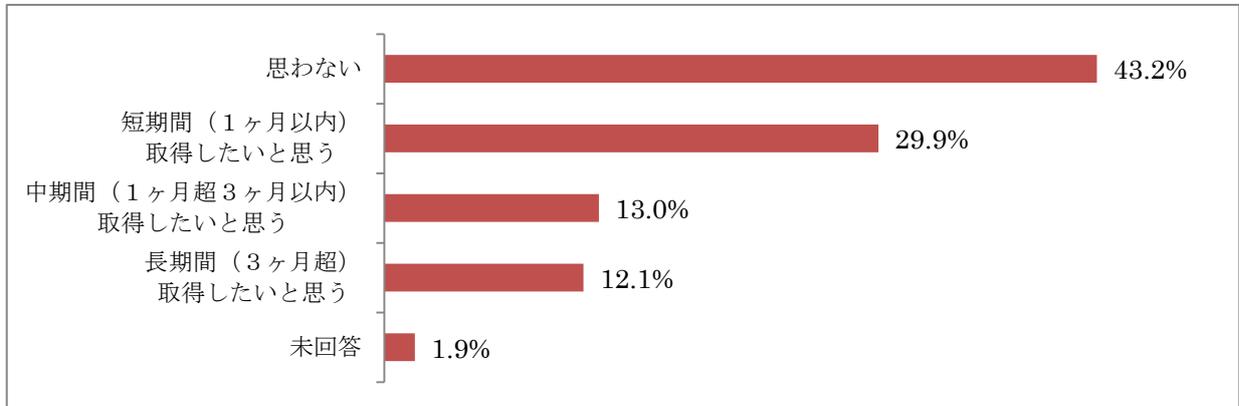
制度自体の周知はある程度進んでいるようですが、制度の内容や取得条件等の周知が十分でないことが分かります。

出産補助休暇や育児参加休暇は、男性職員の育児に対する契機となる休暇であり、積極的な取得が望まれることから、一層の制度内容の周知が必要であることが分かります。

明石市特定事業主行動計画

⑧ 質 問 あなたは、もし今、子どもが生まれたとしたら、たとえ短時間でも育児休業を取得したいと思いますか？

⑧ 回答対象 男性職員（431人）



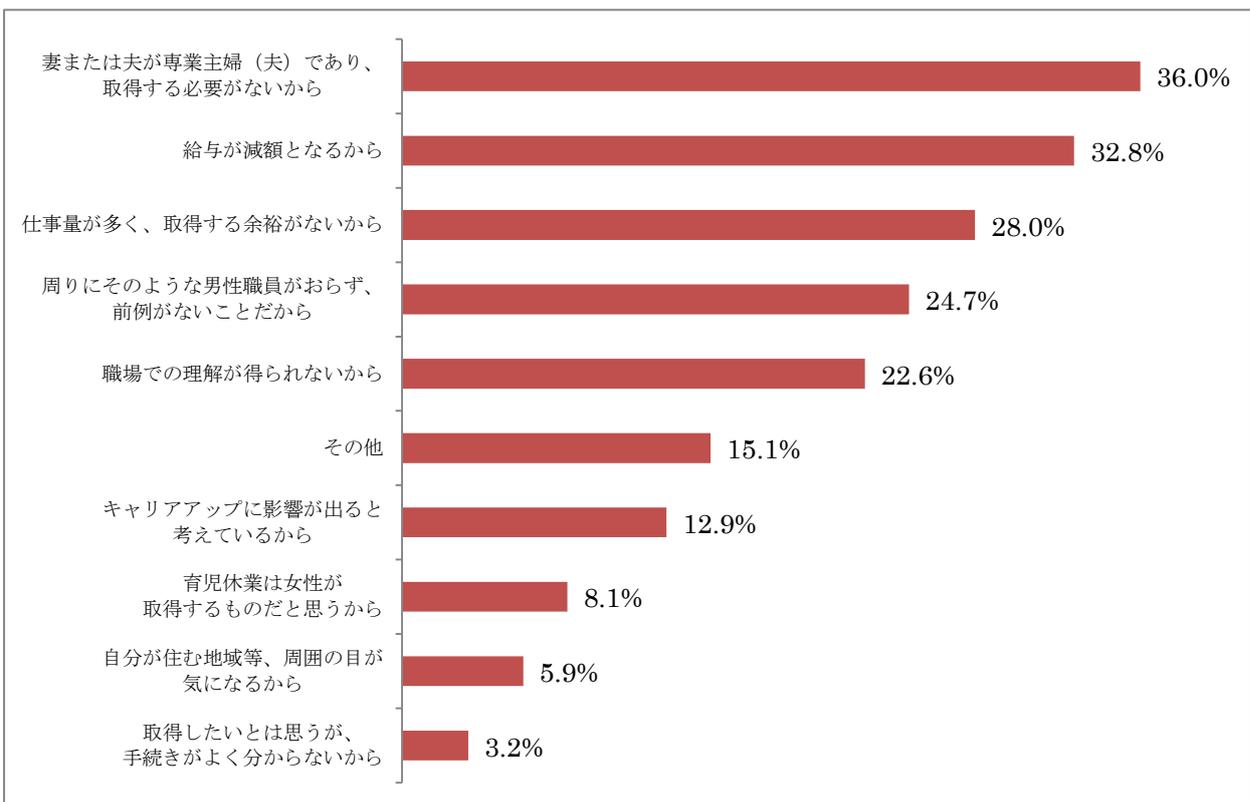
⑧ 結 果

半数以上の男性職員が、期間の長短はあるものの育児休業を取得したいと思っっていることが注目されます。

しかし、実際に取得している男性職員がほとんどいないことから、育児休業を希望する職員の多くが、希望どおりに育児休業を取得できるような環境づくりが必要となってきます。

⑨ 質 問 育児休業を取得したいと思わない理由は何ですか？（複数選択可）

⑨ 回答対象 上記質問で「思わない」と回答した男性職員（186人）



明石市特定事業主行動計画

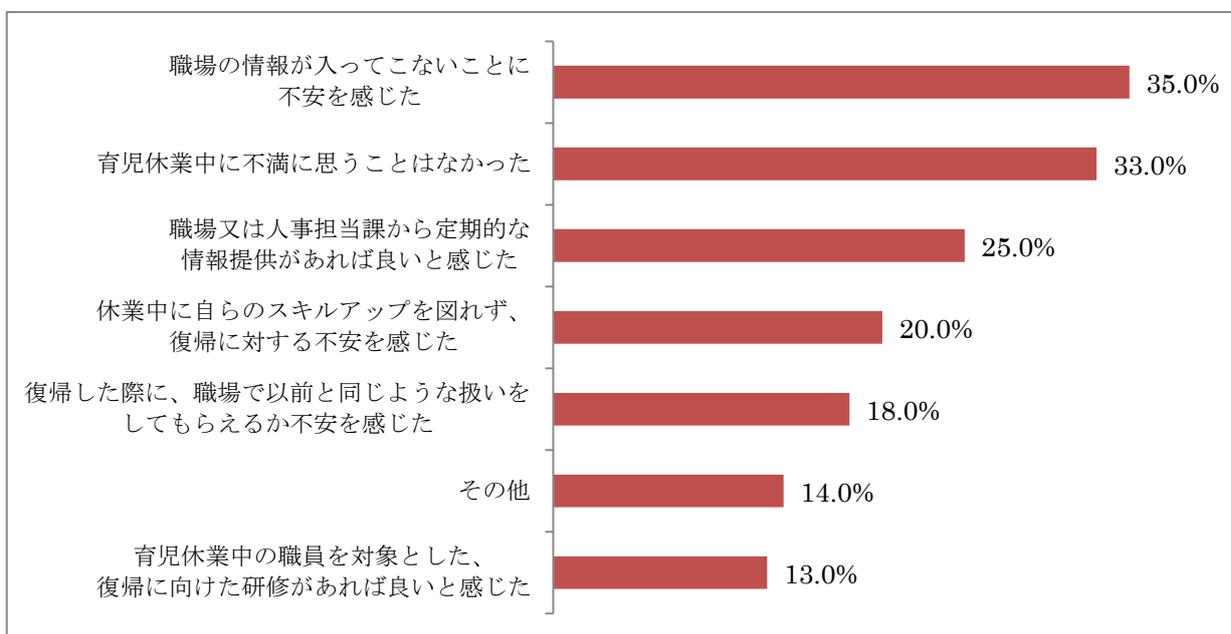
⑨ 結 果

回答にバラつきがありますが、「妻または夫が専業主婦（夫）であり、取得する必要がないから」「給与が減額となるから」という制度的な回答を除くと、業務内容や職場の雰囲気に関する回答が比較的多く、育児休業の実際の取得にあたっては、職場環境が大きく影響していることから、育児休業を取得しやすい環境づくりが必要であることが分かります。

「その他」の意見も同様に、「庁内全体に男性が育児休業を取得する雰囲気がないから」といった職場環境に関する意見が多く見られました。

⑩ 質 問 育児休業中に感じたことに該当するものはどれですか？（複数選択可）

⑩ 回答対象 育児休業の経験がある職員（100人）



⑩ 結 果

6割以上の職員が、育児休業を取得した経験上、何らかの不安を感じていたことが分かります。

休業中も職場と連絡を取ることができる仕組みや、スキルアップを図る方法を提供することが、不安感を取り除くことにつながると考えられます。

⑪ 質 問 女性活躍の取り組みやワーク・ライフ・バランスの推進について、ご自由にご意見を記載してください。

⑪ 回答対象 全職員（797人）

⑪ 結 果

自由意見であるにもかかわらず、約200件の回答があり、本計画に掲げる内容が、職員にとっても関心の高い項目であることが分かります。

主な意見は次のとおりです。

明石市特定事業主行動計画

■ 職場環境について

- ・ 女性にだけ焦点を当ててではなく、男女ともに働きやすい環境を整備することで、結果的に女性が活躍できるような雰囲気が出来上がることが望ましい。
- ・ 育児休業やその他の特別休暇の制度は、民間企業と比べて充実しているが、その制度が利用できる環境であるかが問題である。

■ 職員同士の相互理解について

- ・ 育児休業等の長期の休暇を取得する職員がいる所属は、休暇を取得している職員に対する理解を深めるとともに、休暇を取得している職員は、そのサポートをしてくれている他の職員に対して感謝の気持ちを持ってほしい。
- ・ 育児休業や部分休業等の制度を活用するためには、所属長及び所属職員の理解が必要不可欠である。
- ・ 子育てを理由とした年休を取得することについて、批判的な考えを持つ職員がいることが問題である。

■ 人事制度について

- ・ 性別の違いによって、できることの範囲や得意分野があるのは当たり前なので、男女それぞれの長所を活かし、適材適所の人材配置を行うことができれば、あえて女性を中心とした施策を打ち出す必要はないのではないか。
- ・ 採用・登用を平等に行っていけば、自然と女性が活躍できる場はできるはずである。
- ・ 臨時職員であっても、やりがいを持って勤務できるよう、勤務条件を改善してほしい。

■ 職員の意識改革について

- ・ 当事者である女性職員自身も、職務において矢面に立つことが少ない現状に甘えている面があるので、女性職員の意識改革も必要ではないか。

■ 相談体制について

- ・ 同じ立場の先輩や、違う部署の女性職員と意見を交わせるような交流の場があれば良い。

■ ワーク・ライフ・バランスについて

- ・ あらゆる職場において、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、まだ時間がかかると思うが、行政が率先して模範となり、改善していきたい。

■ 制度等の職員への周知について

- ・ 現状の制度内容を全職員に確実に周知してほしい。いくら制度が整備されていても、制度の存在を知らなければ利用することができない。

■ キャリアデザインについて

- ・ 自身のキャリアデザインは、自身で決められるような職場環境やシステムを作らなければならない。

明石市特定事業主行動計画

3. 当事者インタビュー結果

- 実施期間 平成 28 年 1 月 19 日～平成 28 年 2 月 29 日
- 対象職員 育児休業を取得した経験や子育て経験のある職員を中心とした幅広い年代・役職・職種・性別の職員
- 実施方法 庁内検討会メンバーによる対面インタビュー
- 実施目的 職員意識調査だけでは把握しきれないような生の声を直接汲み取ることで、計画における取り組みの参考とするため
- 面談人数 19 人（男性 6 人・女性 13 人）
- 主な意見

項目	意見	対応
女性職員の活躍について	○子育てに関する業務や、子どもや女性に関する機関と共同で行う業務など、女性としての経験を活かせる職場は多い	➡ 適材適所の配置
	○消防現場においては、最前線の現場の後方支援を行う女性職員の育成や、情報指令システムの維持管理に必要な知識や技術を持った職員等を養成することで、女性の職域拡大を図る	➡ 女性職員の職域拡大
	○女性が活躍するためには、育児休業を取得した職員の経験談を聞ける機会や、アドバイスをもらえるような体制が必要	➡ 女性職員が悩みを相談できる制度の整備
	○女性にばかりスポットを当てた採用や登用は、かえって逆効果	
	○女性活躍の推進にあたっては、女性自身の意識改革も大切となるため、研修等による具体的な啓発が必要	➡ 研修等の充実
育児休業について	○職場の全職員が、育児休業やその他休暇を取得しやすい雰囲気づくりに取り組むことが何よりも重要	➡ 職場の雰囲気づくり

明石市特定事業主行動計画

	<ul style="list-style-type: none"> ○職場の理解が得られないと、休暇制度を利用する職員が負い目を感じることになる ○育児休業中は、仕事を休んでいる状態だが、子育てをすることで大きく視野が広がるため、男性職員にもぜひ育児休業を取得してほしい ○育児休業から職務へ復帰する際には、新たな人間関係が構築できるか不安を感じることもある ○育児休業や短時間勤務を取得する裏では、周囲の職員がカバーしていることを理解しておくことが必要 	<ul style="list-style-type: none">  職場の雰囲気づくり  男性職員の育児休業の取得促進  育児休業中の職員のフォロー  職員同士の相互理解
ワーク・ライフ・バランスについて	<ul style="list-style-type: none"> ○男性の働き方（特に長時間労働）を変えることで、家事や育児との両立が成り立つ ○仕事と家庭の完全な両立が究極の理想ではあるが、実現が難しい面もあるため、自身の中で納得できる部分を作ってバランスを保つことも必要 	<ul style="list-style-type: none">  職場環境の改善
育児をしやすい環境づくりについて	<ul style="list-style-type: none"> ○育児のための休暇制度を利用する職員、その職員の補助をする職員の双方が、お互いの事情に配慮するような雰囲気づくりが必要 ○自身が子育て期間中に助けてもらった分、次の子育て世代のフォローを行う ○保育所や託児所など、環境の整備が必要 	<ul style="list-style-type: none">  職員同士の相互理解  職場施設の整備

明石市特定事業主行動計画

4. 状況把握結果集計

内閣府令第2条に基づき、各特定事業主においては、それぞれの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、改善すべき事情について分析を行うため、次の7項目について、行政職・教育職・消防職に分類して集計を行いました。

それぞれの職種における職員は、次のとおりです。

- (1) 行政職・・・全職員から教育職・消防職を除いた職員です。
- (2) 教育職・・・主に教育委員会に所属する教職員です。
- (3) 消防職・・・主に消防本部に所属する消防職員です。

項目1 採用した職員に占める女性職員の割合

(平成27年4月1日現在)

職 種	数 値
行 政 職	48.3%
教 育 職	38.5%
消 防 職	0.0%

項目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）

(平成27年度)

職 種	数 値	
行 政 職	男性	25.6年
	女性	15.8年
教 育 職	男性	27.0年
	女性	8.0年
消 防 職	男性	—
	女性	—

※消防職は該当者なし

※定年退職者を除く

項目3 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

(平成26年度)

職 種	数 値
行 政 職	約11時間
教 育 職	—
消 防 職	約19時間

※教育職は超過勤務時間集計対象外

明石市特定事業主行動計画

項目 4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(平成 27 年 4 月 1 日現在)

職 種	数 値
行 政 職	約 13 %
教 育 職	約 84 %
消 防 職	約 0 %

項目 5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(平成 27 年 4 月 1 日現在)

職 種	数 値	
行 政 職	部長・次長級	約 7 %
	課長級	約 15 %
	係長級	約 20 %
教 育 職	校長・教頭	0 %
	園長（課長級）	約 93 %
	主幹教諭（係長級）	約 86 %
消 防 職	部長・次長級	0 %
	課長級	0 %
	係長級	0 %

項目 6 男女別の育児休業取得率

(平成 27 年度中)

職 種	数 値	
行 政 職	男 性	約 1 %
	女 性	100 %
教 育 職	男 性	0 %
	女 性	100 %
消 防 職	男 性	0 %
	女 性	—

※消防職の女性は該当者なし

項目7 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率
(平成26年度中)

職 種	数 値
行 政 職	約 85 %
教 育 職	100 %
消 防 職	約 93 %

