

ASHIYA

はたらきやすさ

向上プラン

(第3次芦屋市特定事業主行動計画)

次世代育成支援対策推進法(以下「次世代育成支援法」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8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名での策定も可能としています。このことを踏まえ、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。

目次

1 計画の背景と目的	1
(1) 背景	1
(2) 目的	1
2 計画期間	2
3 計画の推進体制	2
4 目標値と今後の取組	3
(1) 女性職員の活躍推進について	4
(2) 仕事と家庭の両立への推進について	5

参考資料

- ①第2次芦屋市特定事業主行動計画の達成状況
- ②「第3次芦屋市特定事業主行動計画」及び「芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画」
策定のための職員アンケート結果について
- ③ワーキンググループ報告書

1 計画の背景と目的

(1) 背景

本市では、次世代育成支援対策推進法に基づき、以下の計画を策定してきました。

策定期間	計画名
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)
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)
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)
平成28年3月	芦屋市女性職員の活躍推進に向けた行動計画
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)

令和2年4月には、次世代育成支援法と女性活躍推進法に基づく計画を一体的に進めるため、「第2次芦屋市特定事業主行動計画(後期行動計画)」を策定しました。

(2) 目的

次世代育成支援法と女性活躍推進法に基づく取組は、両輪として一体的に進める必要があり、本市では「第2次芦屋市特定事業主行動計画(後期行動計画)」に引き続き、両法に基づく計画を一体的に策定します。

2つの法律の趣旨

法律	趣旨
次世代育成支援法	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
女性活躍推進法	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

取組の基本方針

- 取組を進めるにあたり、子育て世代だけでなく、すべての職員が「仕事と生活の調和」を確保できるよう、職員同士で助け合いながら働きやすい環境づくりに努めます。
- 管理職であっても育児休業・介護休暇・年次休暇等の取得や時間外勤務の削減ができるよう、上司によるバックアップと部下による協力が得られる職場風土を醸成します。

2 計画期間

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までとします。

3 計画の推進体制

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、総務部総務室人事課が主管します。

4 目標値と今後の取組

計画を策定するにあたり、次のとおり数値目標を設定し、目標を達成するための取組をすすめていきます。

No	目標事項	目標値	令和6年度
1	係長級職員に占める女性職員の割合	50%	39.1%
2	男性職員の育児休業取得率	85%以上	60.6%
3	家族の介護が必要な時に、介護休暇、介護時間を取得した職員の割合	15.0%	7.2% ※令和7年度
4	年次休暇の取得日数が10日以上の方の割合	100%	73.6%
5	時間外勤務が月80時間を超える人数	0人	36人

(1) 女性職員の活躍推進について

No1 係長級職員に占める女性職員の割合【目標値】50%

【目標達成への取組】

① 制度の周知

全ての職員が休暇制度等について理解・認識できるよう、人事担当課が掲示板等を通じて制度の周知徹底に取り組みます。

② 産休・育休からの復職前に上司と面談を実施

産休・育休からの復職後には、子育てと仕事の両立に対する不安が生じることがあります。働きやすい職場環境づくりのため、職員の希望に応じて、所属長は復職前に面談を実施します。

③ 産休・育休中の職員へ情報提供

産休・育休中は、職場とのつながりを感じにくくなることがあります。職員の希望に応じて、所属長は、庁議資料等の情報提供を行い、職場への円滑な復帰を支援します。

④ 企画・総務・管理部門における女性職員(係長級以上)の割合増加

男性職員の割合が多い担当部門において、施策を進める上で女性職員の意見は重要です。人事担当課は、政策・財政・人事担当部門等における係長級以上の女性職員の割合増加を目指します。

⑤ 女性職員のキャリア形成や昇進意欲向上のための研修等の実施

職員アンケートの結果より、女性職員の昇進意欲が低い傾向が見られます。その理由として、性別役割分業に関する固定観念や、「芦屋市人材育成・確保基本方針」の策定にかかる職員アンケート結果より、管理職を担うことにおける懸念要因として男性より女性の方が、議会対応や難易度の高い住民対応に自信がない職員の割合が高く、女性の昇進機会を狭めたり、昇進意欲を減退させたりする可能性があります。人事担当課は、様々な施策や研修等を通じて、女性職員の昇進意欲向上に取り組みます。

⑥ 在宅勤務制度の充実

仕事と家庭の調和が確保できるよう、人事担当課は、在宅勤務制度を効果的に活用し、通勤時間を省くことなどにより特に子育てや介護などを要する職員にとって利用しやすい制度となるよう、充実を図ります。

(2) 仕事と家庭の両立への推進について

No2 男性職員の育児休業取得率【目標値】85%以上

【目標達成への取組】

① 制度の周知(再掲)

全ての職員が休暇制度等について理解・認識できるよう、人事担当課は、掲示板等を通じて制度の周知徹底に取り組みます。

② 育児休業取得の意向確認の実施

育児休業が取得しやすい環境づくりのため、所属長は、育児休業取得対象者に対して、取得の意向確認を行います。

③ 育児休業からの復職前に上司と面談を実施

育児休業からの復職後には、子育てと仕事の両立に対する不安が生じることがあります。働きやすい職場環境づくりのため、職員の希望に応じて、所属長は、復職前に面談を実施します。

④ 育児休業中の職員への情報提供

育児休業中は、職場とのつながりを感じにくくなることがあります。職員の希望に応じて、所属長は、庁議資料等の情報提供を行い、職場への円滑な復帰を支援します。

⑤ 育児休業取得に伴う職場の負担軽減に係る支援策の検討

男性の育児休業は、取得期間の関係から代替職員の任用が困難なケースもあり、希望する期間の取得を断念する職員もいます。男性職員が長期間の育児休業を取得できるよう、人事担当課は、他市の事例を参考に職場の負担軽減に係る支援策を検討します。

⑥ 男性の育児休業取得に対する理解向上

男性の育児休業取得者は増加傾向にありますが、上司が取得していない場合、相談しにくいなどの理由で取得をためらうケースも考えられます。そのため、人事担当課は、研修等を通じて、育児休業取得を希望する職員本人だけでなく、全ての職員が男性の育児休業取得に関する理解を深められるよう取り組みます。

No3 家族の介護が必要な時に、介護休暇、介護時間を取得した職員の割合
【目標値】15.0%

【目標達成への取組】

① 介護休暇・介護時間取得希望者への意向確認

職員から家族の介護に関する相談があった際は、所属長または人事担当課が、介護休暇・介護時間取得に関する意向確認を実施します。

② 全職員への介護休暇制度の周知

介護休暇制度について、人事担当課は、他の休暇制度とは別に、掲示板等を通じて全職員に周知し、仕事と介護の両立しやすい環境づくりに努めます。

③ 在宅勤務制度の充実

仕事と家庭の調和が確保できるよう、人事担当課は、在宅勤務制度を効果的に活用し、通勤時間を省くことなどにより特に介護などを要する職員にとって利用しやすい制度となるよう、充実を図ります。

No4 年次休暇の取得日数が10日以上職員の割合 【目標値】100%

【目標達成への取組】

① 課長級以上の職員への年次休暇10日以上取得義務化

課長級以上の職員の年次休暇取得日数が低い傾向にあることを踏まえ、人事担当課は、課長級以上の職員について、年次休暇10日以上の取得を義務化します。また、課長級以上の職員は、率先して年次休暇を計画的に取得するため、年度当初に可能な範囲で年次休暇取得予定日をあらかじめスケジュールに登録し、業務都合等により必要が生じた場合は、適宜見直しを行います。

② 所属長から職員への年次休暇取得奨励

上司から年次休暇取得に関する声掛けをすることで、特に若手職員にとっては取得しやすい環境につながります。年次休暇10日以上の取得に向けて、所属長から積極的に声掛けをする習慣を市全体で推進していきます。

No5 時間外勤務が月80時間を超える人数【目標値】0人

【目標達成への取組】

① 時間外勤務が45時間を超えた場合の所属長との面談

所属長が職員の時間外勤務状況を把握し、45時間を超えた時点で、原則、係長又は課長と面談を行い、80時間を超えないように業務の割り振りを検討します。

② ノー残業デーの徹底

水曜日と金曜日のノー残業デーについて、職員への浸透が進んでいるものの、一部で形骸化しているため、人事担当課は、改めて周知徹底していきます。

③ 休日出勤の場合の振替取得の徹底

人事担当課は、休日出勤がある場合は、振替取得を原則とすることを改めて周知徹底します。

④ 時間外勤務の事前申請の徹底

所属長は、職員が時間外勤務を行う際、原則として、勤務実施前に事前に申請するよう徹底させます。

第2次芦屋市特定事業主行動計画の達成状況

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)において設定した数値目標と達成状況は次のとおりです。

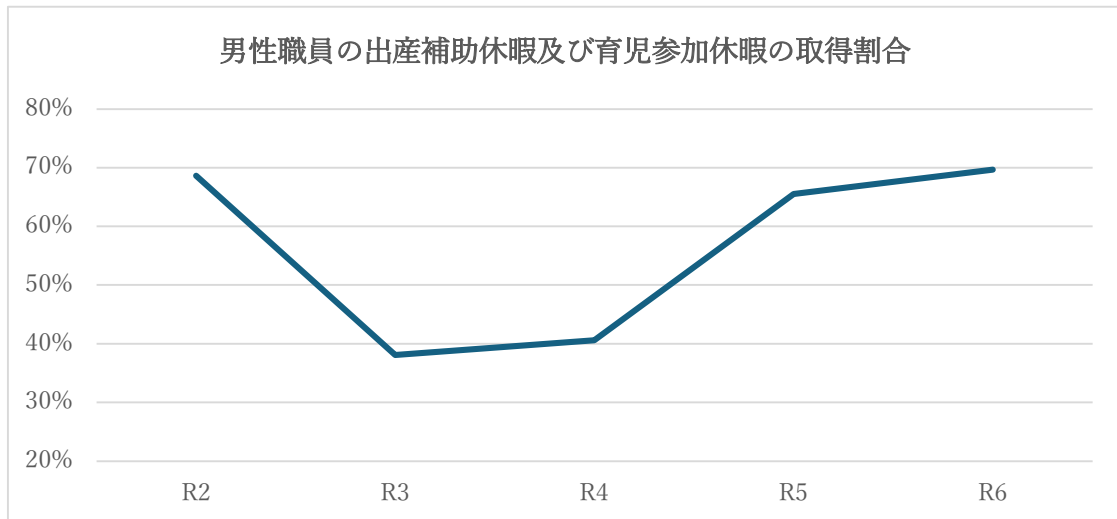
(1) 育児・介護をしながら活躍できる勤務環境の整備

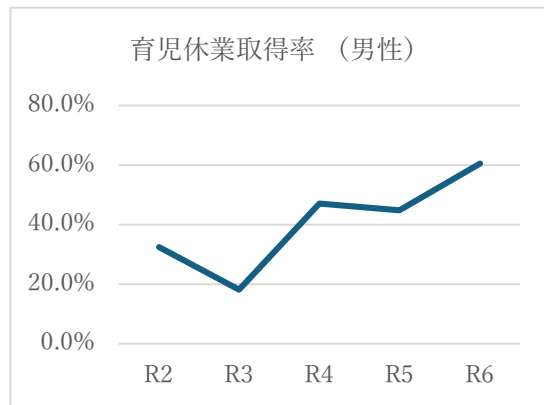
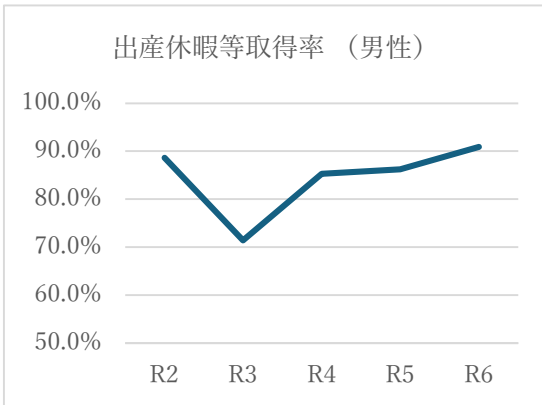
① 子育て・介護にかかる休暇取得

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【目標値】80%

男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得割合は令和6年度の69.7%が最高値であり、目標値の80%を達成できなかった。しかし、出産休暇取得率は、令和6年度で90.9%であり、令和2年度から令和6年度の5年間の平均で84.5%と高い水準となっている。また、育児休業取得率においても令和6年度において60.6%と上昇傾向である。

目標事項	目標値	R2	R3	R4	R5	R6
子供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%	68.6%	38.1%	40.6%	65.5%	69.7%



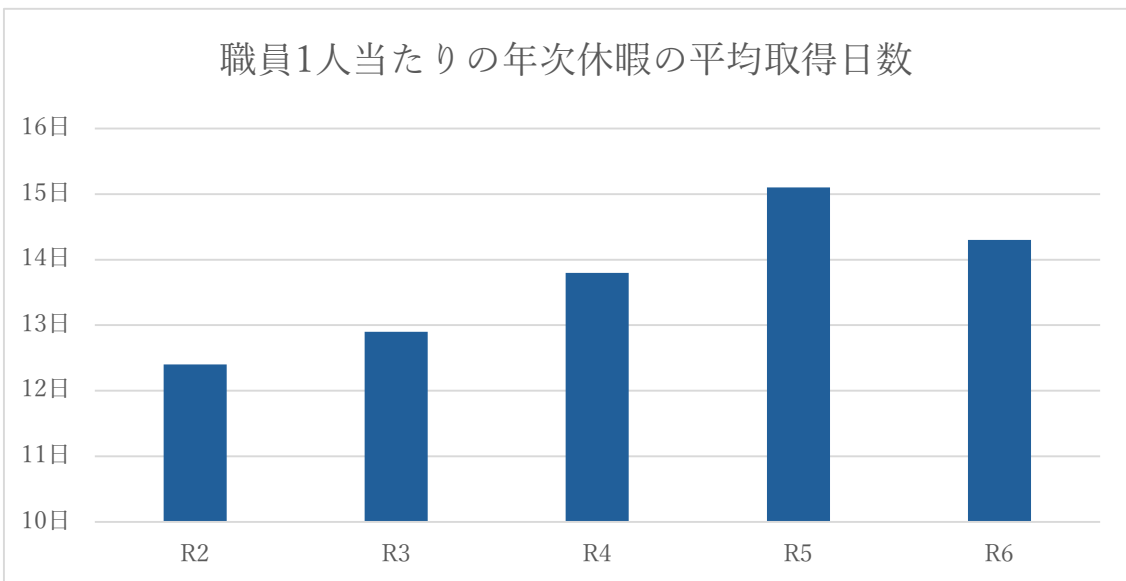


② 年次休暇の取得促進

職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数【目標値】 15日以上

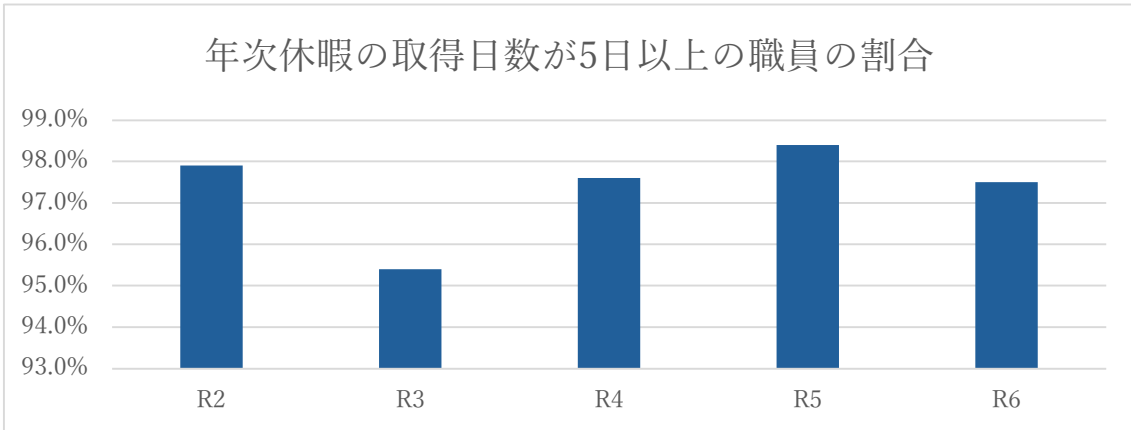
職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数は、令和5年度は、目標値15日以上を達成することができたが、他の年度においては、目標値に達することはできなかった。

目標事項	目標値	R2	R3	R4	R5	R6
職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数	15日以上	12.4日	12.9日	13.8日	15.1日	14.3日



年次休暇の取得日数が5日以上の方員の割合【目標値】 100%

年次休暇の取得日数が5日以上の方員の割合は、いずれの年度も目標値の100%に達することはできなかつた。しかし、95.0%以上の高い水準で5日以上の方休取得は達成できている状況である。

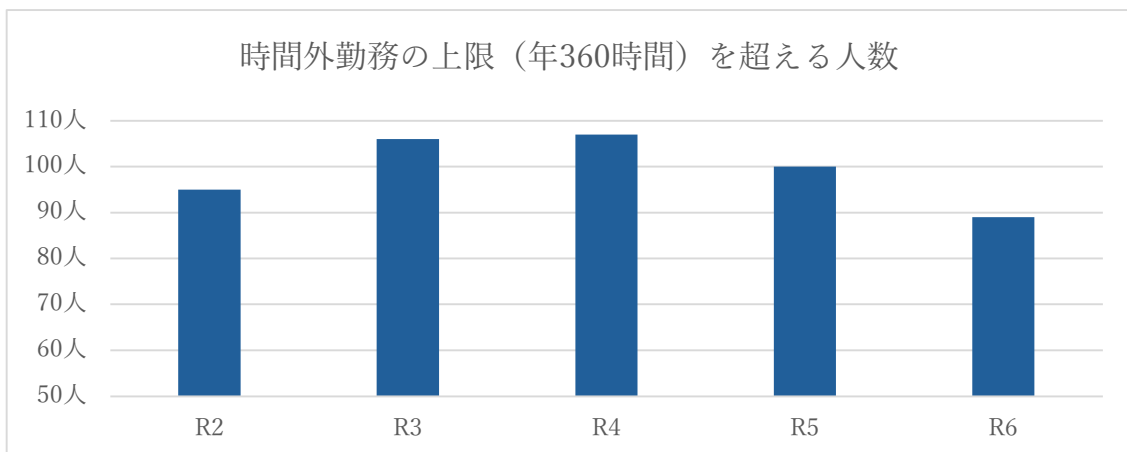


③ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の上限(年360時間)を超える人数【目標値】 80人以下

時間外勤務の年360時間を超える人数は、令和4年度の107人をピークに減少傾向ではあるが、令和6年度においても89人と目標値80人以下を達成することはできなかつた。職員1人当たりの超過勤務の月平均時間については、令和6年度で11.1時間となり、令和3年度の13.54時間からは、減少している。

目標事項	目標値	R2	R3	R4	R5	R6
時間外勤務の上限(年360時間)を超える人数	80人以下	95人	106人	107人	100人	89人



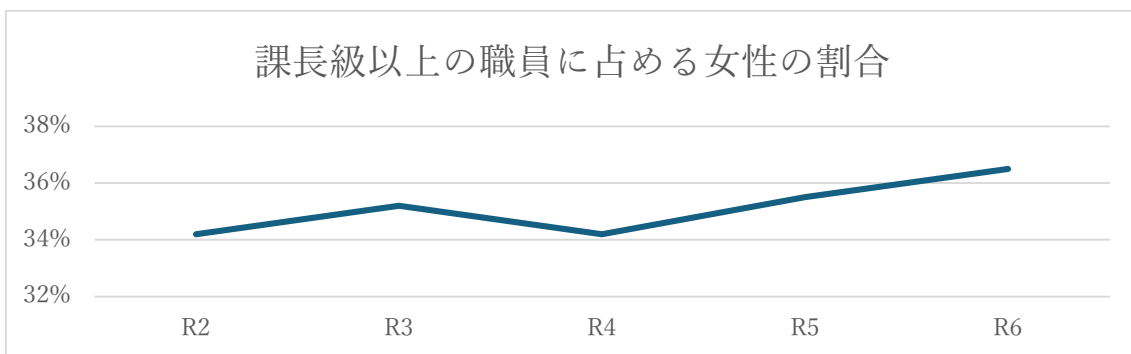
	R2	R3	R4	R5	R6
超過勤務(月平均)	12.53 時間	13.54 時間	12.53 時間	12.57 時間	11.1 時間

(2) 性別にかかわらず能力を発揮できる制度の整備

課長級以上の職員に占める女性職員の割合【目標値】 35%

課長級以上の職員に占める女性職員の割合は、令和2年度、4年度は、34.2%とわずかに目標値35%に達しなかったが、令和3年度、5年度、6年度は、35.2%、35.5%、36.5%と目標値を達成している。

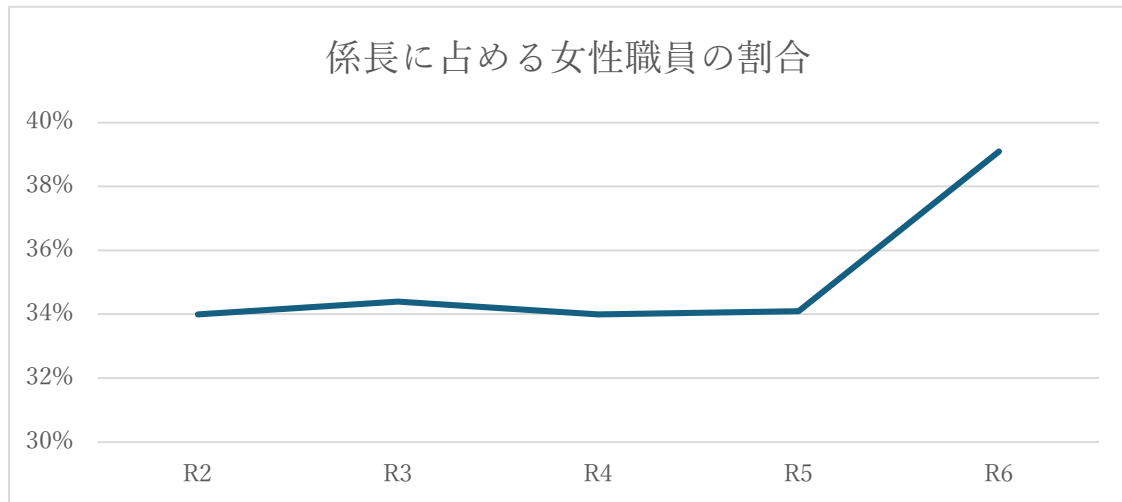
目標事項	目標値	R2	R3	R4	R5	R6
課長級以上の職員に占める女性の割合	35%	34.2%	35.2%	34.2%	35.5%	36.5%



係長級職員に占める女性職員の割合【目標値】 50%

係長級職員に占める女性職員の割合は、令和2年度から令和5年度までは、34%代でほぼ横ばい状態であったが、令和6年度においては39.1%と少し上昇している。しかし、目標値50%を達成することはできなかった。

目標事項	目標値	R2	R3	R4	R5	R6
係長に占める女性職員の割合	50%	34%	34.4%	34%	34.1%	39.1%



**「第3次芦屋市特定事業主行動計画」及び
「芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画」
策定のための職員アンケート結果について**

1 調査の目的

策定期間が令和7年度末までとなっている標記の計画について、次期計画の策定にあたり、職員の意見や、組織の現状・課題を把握し、計画等に反映するため。

2 調査対象者

全職員(再任用職員、任期付き職員、会計年度任用職員を含む)

3 調査時期

令和7年7月16日(水)～8月1日(金)

4 調査方法

LOGOフォーム

5 回答数及び回答率

回答数:853件 (前回:459件)

回答率:47.8% (前回:25.0%)

6 結果

(1) 特定事業主行動計画の認知度が、全体で27.8ポイントと3割にも満たない状況である(問1)。前回の調査からも16ポイント減少しているため、毎年の実績報告等を踏まえて今後は、職員への周知も必要である。

(2) 子育てについて、現在18歳以下の子どもがいる男性職員のうち3割の職員が過去に育児休業を取得している(問2)。男性の育児休業等を取得するために必要なことは、どの年代においても「代替要員の確保」が最も多く挙げられた。次に多かったのは、29歳以下では、「職場復帰のための支援」であったが、30歳代以上の年代では「職員の意識改革」と、年代によって異なる結果となった(問7)。

また、育児休業を取得する時に不安を感じた職員は88人と全体の約半数であり、不安を感じた理由としては、「担当業務に支障が生じないか(同僚の負担が生じないか)」が最も多い結果となった(問5・問6)。

育児休業等に関する制度の利用について所属長又は人事担当より意向確認が行われた職員のうち「制度が利用しやすくなった」職員が64.2ポイントであった(問10)。

一方で、意向確認が行われていない職員が35.8ポイントと3割強を占めており、意向確認が行われることによって、制度を利用する職員が増加することが期待できる(問9)。

- (3) 介護について、介護休暇、または介護時間を実際に取得した職員は、7.2ポイントと1割に満たない一方、「取得したい」職員は75.3ポイントと7割を超える職員が今後取得したいと考えている結果となった(問11)。取得を促進するために取り組むこととしては、男性の育児休業等の取得と同様に「代替要員の確保」が最も多い結果となった(問12)。

介護休暇等を取得しなかった、もしくは、取得したくない理由としては、「職場に迷惑をかけるため」という理由が最も多い結果となった。介護休暇、介護時間を取得しやすい環境づくりが今後の課題である(問13)。

- (4) 休暇の取得を促進するために必要な取り組みとしては、「適正な人員配置」が48.1ポイントと最も高く、どの年代においても同様の結果となった。29歳以下の職員においては、他の年代と異なり3連休等を利用した連続休暇の取得促進が17.0ポイントと高い結果となった(問14)。

年次有給休暇の取得状況について、15日以上取得割合は、課長級が16.2ポイントと他の役職と比べると低い結果となった(問15)。

- (5) 時間外勤務を減らすための効果的な方法としては、「業務の簡素化、効率化」が39.4ポイントと最も高く、次いで「時間外勤務を減らす職場の雰囲気づくり」という結果となった(問17)。

- (6) 職員の活躍推進については、「活躍している」「どちらかといえば活躍している」が合わせて94.9ポイントあり、多くの職員が性別に関係なく能力を発揮していると感じている結果となった。前回と比較しても6ポイント上昇している(問18)。一方で、将来的に昇任を望むかどうかについては、「望まない」と回答した職員が49.5ポイントであり、全体の半数であった。男女別で比較すると女性は、61.9ポイントと男性の約1.6倍近く昇任を望まない職員が多い結果となった(問20)。

課長級まで昇任を望む職員について、入庁「5年未満」は、21.1ポイント、「5～10年未満」は、14.3ポイント、「10～20年未満」は、8.8ポイントと、入庁年数が長くなるにつれて、課長級までの昇任を望まない職員が増加する傾向にある。課長級以上の昇任を望まない理由としては、「管理職になることに自信が持てない」が最も多く挙げられ、次いで「手当等、給与面のメリットが少ない」という結果となった(問21)。

(7) 働き方について、令和6年4月1日以降に在宅勤務を行った職員は、全体の11.9ポイントと約1割の職員が在宅勤務を行ったことがあり、20回以上行っている職員は3人と少数であった(問22)。在宅勤務制度の課題としては、約3割の職員が、「制度を利用する(できる)職員とそうでない職員がいること」を挙げている。続いて、「出勤する職員が少なくなることによる弊害」となった(問23)。

職員が「働きやすさ」を実感できる職場環境について、国や他の自治体で実施されている制度を回答項目とした所、「週休3日制の導入」が34.9ポイントと最も多く、次いで「フレックスタイム制の導入」が28.9ポイントであった。年代別では、若い世代ほど「週休3日制の導入」が高い傾向となった(問24)。

地域活動については、「取り組んでいる」「取り組んでいないが今後取り組みたい」と回答した職員が49.6ポイントと約半数の職員が地域活動に興味を示している結果となった。副業については、67.3ポイントと半数以上の職員が興味を示す結果となった(問26)。

(8) 心の健康づくりについて、「芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画」の認知度が33.2ポイントと全体の約3割程度という結果であった。健康づくりへの関心については、「非常に関心がある」「やや関心がある」が合わせて87.1ポイントと高い結果となった。実際に日ごろから健康づくりに取り組んでいる職員は、69.1ポイントと約7割の職員が健康づくりに取り組んでいる結果となった。

<回答集計>

【属性】

■性別	回答数(人)
男性	263
女性	571
答えたくない	17
上記にあてはまらない	2

■役職	回答数(人)
会計年度任用職員	376
一般職員	292
係長・課長補佐級	115
課長級以上	70

■年齢層	回答数(人)
29歳以下	94
30歳代	203
40歳代	223
50歳代	249
60歳以上	84

■職種	回答数(人)
事務職・技術職	503
技能労務職	23
保育職	147
医療職	66
教育職	24
消防職	66
その他	24

■入所年数	回答数(人)
5年未満	247
5年～10年未満	184
10年～20年未満	259
20年～30年未満	95
30年以上	68

■18歳以下の子ども	回答数(人)
未就学児	90
小学校低学年(3年生)まで	82
小学校4年生以上18歳まで	194
いない	521

【計画について】

問1 あなたは、芦屋市特定事業主行動計画を以前から知っていましたか。

	回答数	割合(%)	前回
知っていた	237	27.8	43.8
知らなかった	616	72.2	56.2

【子育て・介護について】

問2 あなたは、これまでの経験や今後のライフプランにおいて、育児休業の取得についてどのように考えていますか。

	回答数(人)	割合(%)
過去に取得した	173	20.3
今後、子どもが生まれたら取得したい	169	19.8
取得しておらず、取得予定もない	459	53.8
回答を控えない	52	6.1

■過去に取得した	回答数(人)	割合(%)
男性	41	23.7
女性	129	74.6
答えたくない	3	1.7
上記にあてはまらない	0	0.0

■今後、子どもが生まれたら取得したい	回答数(人)	割合(%)
男性	70	41.4
女性	97	57.4
答えたくない	1	0.6
上記にあてはまらない	1	0.6

■取得しておらず、取得予定もない	回答数(人)	割合(%)
男性	137	29.8
女性	313	68.2
答えたくない	8	1.7
上記にあてはまらない	1	0.2

■過去に取得した	回答数(人)	割合(%)
18歳以下の子どもがいる男性(138人)	40	30.0

問3 育児休業中(前)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。(回答は2つ以内)

	回答数(人)	割合(%)	前回
復職前の打ち合わせ	87	37.0	53.4
制度改正等資料の送付	62	26.4	28.8
職場の同僚からの連絡	32	13.6	2.6
特にない	45	19.1	13.4
その他	9	3.8	1.9

(その他意見) 重複する内容はまとめています

- ・会計年度任用職員ではない代替職員の配置。
- ・「元の職場に戻してあげる」と有無をいわせない職場復帰がもうないことを願います。
- ・短時間で構わないので必要な手続きや資料保存場所等の説明の機会が欲しかった。妊娠してから、各所に問い合わせを行い上司に共有したので、全体研修で短時間でもいいので取り扱ってほしい。
- ・休暇中の具体的な給付金額等を丁寧に説明していただけたのがありがたかったです。
- ・育児休業手当の対象にならない申請方法になっていたことを申請時点で教えてほしかった。(自分が制度を理解できていなかった)
- ・頻繁に職場から連絡があり、復職時期を詳細に何度も確認された。
- ・次年度育児休業の取得予定であるため、勤務が不安定な方の対応を要望していたが、対応がなく実際取りたい期間がとれなかったため、何かしらの対応はしてほしい。

問4 育児休業を取得して、良かったことは何ですか。

	回答数 (人)	男性(%)	女性(%)
子育てに安心して取り組むことができた	56	22.0	35.7
子どもの成長を間近で見ることができた	69	36.6	41.9
子育ての喜びや大変さを実感した	29	24.4	14.0
子どもとの絆が深まった	4	4.9	1.6
配偶者との絆が深まった	3	7.3	0.0
一時的に仕事から離れることでリフレッシュできた	7	0.0	4.7
仕事の進め方を見直すきっかけとなった	2	4.9	0.0
スキルアップに活用することができた	0	0.0	0.0
特にない	1	0.0	0.8
その他	2	0.0	1.6

(その他意見)

- ・仕事を続けるか？続けられないかの選択の一つになる。喜びや絆は自ずとついてくる。
- ・新生児であれ、大人であれ、寝る・食べる・移動する、一人でできない人の介助、お世話は仕事をしながらはできない。そのための育児休業。

問5 育児休業を取得する時に不安に感じたことはありますか。

	回答数(人)	割合(%)
不安に感じた	88	50.9
不安には感じなかった	83	48.0
無回答	2	1.2

問6 「不安に感じた」理由は、何ですか。

	回答数(人)	男性(%)	女性(%)
職場の理解が得られるか不安	17	13.0	22.2
自身の業務を他の職員に任せることが不安	5	8.7	4.8
復帰した際に、仕事が山ほど溜まっていないか不安	4	8.7	3.2
担当業務に支障が生じないか(同僚の負担が生じないか)	46	56.5	47.6
職場での処遇、評価に影響が出ないか	1	0.0	1.6
休業に伴う収入減により家計に影響が出ないか	8	8.7	9.5

育休期間中の法改正、システム更新に対応できるのか	7	0.0	11.1
その他	1	4.3	0.0

(その他意見)

- ・人事課に育児休業を取得することを伝えた後に人事異動があり、取得が難しくなったため。

問7 男性の育児休業等の取得を促進するために取り組むことが必要だと思うのは次のうちどれですか。(回答は2つ以内)

	回答数(人)	割合(%)	前回
職場復帰のための支援	176	12.3	18.9
育児休業等制度のPR	61	4.3	4.7
経済的支援	171	12.0	10.0
職員の意識改革	336	23.5	22.7
男性の育児に対する意識啓発	174	12.2	3.9 ※
代替要員の確保	491	34.4	37.9
その他	19	1.3	2.0

※前回の項目は、「父親の意識改革」

(%)	29歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
職場復帰のための支援	21.6	9.0	9.9	13.7	13.0
育児休業等制度のPR	4.6	3.4	2.7	5.4	6.8
経済的支援	19.6	20.1	9.9	5.6	7.5
職員の意識改革	19.6	19.8	25.2	25.9	26.0
男性の育児に対する意識啓発	7.8	8.2	13.2	15.1	15.8
代替要員の確保	26.8	36.4	38.4	33.2	30.8
その他	0.0	3.1	0.8	1.2	0.0

(その他意見) 重複する内容はまとめています

- ・人員の充足。
- ・取得しやすい職場の環境体制。
- ・男女関係なく、育児休業の取得促進が必要かと思います。このような質問があること自体、違和感を覚えます。
- ・現状の施策でも、増加し、取得期間も適切な期間を設定する職員が増えていくと考えます。

- ・理由はわからないが、男性が育児休暇を取ろうとすると異動する傾向があるように感じている。復帰した際、本人も不慣れな業務をするので、苦勞されているように感じた。異動を受け入れる側も苦勞をする。その方に子供が生まれることを把握して異動させているのか、把握が漏れているのかはわからないが、誰も得をしていないと思う。
- ・育児休業を取得した職員(男性・女性問わず)がいる職場への手当や支援。
- ・現在、40代以上の男性及び女性上司の理解。
- ・育児休業等を取得する男性職員の在籍する職場へのサポート制度を整えることで、育児休業等を取得することへの罪悪感を低減させること。
- ・十分に促進されている。
- ・消防職の隔日勤務者は、その日の人数が決まっているため、長期間の育児休暇を取ることは、難しいので人数を増やしてほしい。
- ・国策として進めているが、現場としては長期間不在の穴を埋めるのは難しい。男性の育児短時間をもっと推奨してほしい。週に半分でも来てくれるかどうかではえらく違う。

問8 令和4年度以降に妊娠または出産(配偶者を含む。)されましたか。

	回答数(人)
令和4年度以降に本人または配偶者が妊娠又は出産した	81
令和4年度以降に本人または配偶者が妊娠又は出産していない	772

問9 職場に子の妊娠、出産の予定を伝えた後に育児休業等に関する制度の利用について所属長又は人事担当より意向確認が行われましたか。

	回答数(人)	割合(%)	男性	女性
意向確認は行われた	52	64.2	66.7	64.0
意向確認は行われていない	29	35.8	33.3	36.0

問10 意向確認が行われてどのように感じましたか。

	回答数(人)	割合(%)
制度が利用しやすくなった	34	64.2
制度を利用しにくくなった	1	1.9
特になし	18	34.0

問 11 あなたは家族の介護が必要になったとき、介護休暇、または介護時間を取得しましたか。もしくは今後取得したいですか。

	回答数 (人)	割合(%)	男性	女性
取得した	61	7.2	2.7	9.5
取得したい	642	75.3	77.2	74.8
取得していない	134	15.7	16.3	14.7
取得したくない	16	1.9	3.8	1.1

問 12 介護休暇、または介護時間の取得を促進するために取り組むことが必要だと思うのは次のうちどれですか。(回答は2つ以内)

	回答数(人)	割合(%)
職場復帰のための支援	191	13.3
介護休暇制度の PR	146	10.1
経済的支援	260	18.0
職員の意識改革	331	23.0
代替要員の確保	498	34.6
その他	15	1.0

(その他意見) 重複する内容はまとめています

- ・取得しやすい職場の環境体制。
- ・命令で取らせる。部署によって取りにくい部署とそうじゃない部署がある。
- ・オンラインの活用等で、減給等の措置も併用しながら、業務になるべく継続的に関わることができるような働き方の設定。
- ・育児休暇と同等程度に制度を拡充。
- ・休暇を取得する側も、残される側も納得しやすくなるよう、手当てを出すことが必要ではないかと思えます。
- ・両親が認知症で介護が必要になったが、役職についていた為介護休暇は取らず、施設に両親を入所させた。
- ・親の介護となると長期間になり、短期介護休暇では間に合いません。
- ・介護休暇、介護時間を取得する職員の在籍する職場へのサポート制度を整えることで、当該休暇等を取得することへの罪悪感を低減させること。
- ・有給となる休暇制度への改正。
- ・多様な働き方の推進(在宅勤務など)。
- ・取得のための手続きの簡素化。

問 13 なぜ介護休暇または介護時間を取得しなかったのですか。もしくは、なぜ、介護休暇または介護時間を取得したくないのですか。(回答は3つ以内)

	回答数(人)
有給休暇で対応できるため	47
職場に迷惑をかけるため	63
業務が繁忙であるため	36
今後のキャリアに影響があると思うため	4
復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思うため	8
家計が苦しくなるため	16
まわり(家族等)の支援があり必要ないため	21
職場が介護体制を取得しにくい雰囲気であるため	21
配偶者や家族からの反対があるため	1
その他	26

(その他意見) 重複する内容はまとめています

- ・職場が人手不足で取得しにくい。
- ・まだ両親に介護が必要な状況ではないため。
- ・急な入院したので、定期的な病児説明、退院後1週間程度見守りのため、休暇と有給休暇で対応したあとで、介護休暇取得してもよかったかと考えた。渦中の時は、目の前のことを処理するのがやっとだったかも。
- ・制度が無かった。
- ・業務内容的に誰かに頼むことが難しいため。
- ・制度は良いのですが、代替要因の確保が必要です。
- ・やりくりしてどうにかしてやってしまうスキルがあるため。
- ・会計年度職員の為対象外。
- ・機会があれば取得したいです。
- ・取得単位が自分の介護状況と合わずとりづらかった。
- ・提出書類作成のわずらわしさ。

【休暇の取得について】

問 14 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は何ですか。

	割合 (%)	29歳 以下	30歳 代	40歳 代	50歳 代	60歳 以上
業務遂行体制の工夫・見直し	18.1	17.0	21.2	11.7	19.3	25.0
職場の意識改革	15.5	16.0	11.3	16.1	17.3	17.9
ゴールデンウィーク、夏季休暇 期間、3連休等を利用した連続 休暇の取得促進	8.2	17.0	7.4	7.2	6.4	8.3
職員やその家族の記念日にお ける休暇や学校行事への参加 等のための休暇の取得促進	8.2	10.6	7.9	10.3	5.2	9.5
適正な人員配置	48.1	38.3	50.2	52.0	49.8	38.1
その他	2.0	1.1	2.0	2.7	2.0	1.2

(その他意見) 重複する内容はまとめています

- ・夏休暇や年度末年始休暇の場合、市役所全体が閉庁すれば、取りやすいのではないかと思います。
- ・十分活用されている方はいるので、本人の考え次第のところもあると思います。
- ・休暇を口頭で申請しなくていい方法考えてください。言いにくい雰囲気たっぷりです。業務もしなくていいことあると思います。業務整理が必要だと思います。
- ・住民のサービスの低下に繋がり、厳しいと考えますが、市役所全体の閉庁日の拡充。
- ・上司に積極的に休暇を取得してほしい。上司が休暇を取らない職場の時は課員も休暇を取りにくく、上司が積極的に休暇を取得している職場の時は皆が気兼ねせず休暇をとれていると思う。
- ・子育てや介護というニーズがある人だけでなく、みんなが取りやすい状況にしたいという発信が大事だと思います。でないと、職場内でわかまりが発生すると思います。
- ・休暇が取れない理由は複合的ではあるものの、上司の意識、本人の意識、人手が足りないかの3つに集約される。
- ・組織改正、兼務兼職及び業務改善サポート制度導入等による少人数職場の解消や適正な事業実施工程(予算要求、設計積算ないし工事完成)の確保。
- ・GW、夏季休暇、3連休はいいと思うが、みんなが休むと人がいなくなる。また、職種や仕事内容によっては好きな時に休みは取れない。事業のない時に取るとか自分なりに工夫が必要。
- ・休暇の取得によって仕事の期限が遅れることを許容するかどうか。
- ・連続して休暇を取ることが=悪、的な雰囲気を作らないようにする。休暇に取得に向けて業務のスケジュールを組立て、予定を立てて遂行する。

- ・自身の職場や周りの職場が残業が多いと気が引けるので職場(付近含め)残業自体が減れば取得にうしろめたさがなくなる。

問 15 あなたは令和6年度、年次有給休暇を何日取得していますか。

	割合(%)	会計年度任用	一般職員	係長・課長補佐	課長級以上
15日以上	24.3	24.2	29.5	20.9	16.2
10日～14日	29.0	28.7	27.4	33.0	31.9
5日～9日	29.1	22.1	29.1	36.5	43.2
5日未満	9.4	15.7	3.1	7.0	6.5
答えられない・答えたくない	8.3	9.3	11.0	2.6	2.2

問 16 取得するための取組として工夫していることは何ですか。(複数回答可)

	回答数(人)	割合(%)
個々の職員が業務の年間スケジュールを立てる	136	8.2
個々の職員が積極的に年次休暇を取得するよう心がける	315	19.0
上司が率先して取得する	111	6.7
上司が取得を呼びかける	171	10.3
自由にコミュニケーションできる雰囲気を作る	281	17.0
課の中でスケジュールを共有し、調整する	388	23.4
業務量に応じた適切な人員配置を行う	227	13.7
その他	27	1.6

(その他意見) 重複する内容はまとめています

- ・取得していないので分からない。
- ・学校行事や、海外、我が子の支援に必要で取得するための工夫は出来ない状況、ただ自分のためにやすみをとりたい。
- ・休みを取る前は同僚と調整相談はしているが、休みが重なってもお互い様としてサポート体制は準備している。
- ・諸々の状況によりますが、業務の前倒しを心がけ時間を作る事。
- ・取得せざるを得ない(子の看護)休みで使い果たしてしまいました。
- ・超勤と、休暇の取得状況を、毎月課内に報告しています。
- ・代替職員が居るため休みやすい。
- ・工夫していることはありません。有給休暇ですから、余程のことが無い限り希望者の希望どおりに取得させるしかありません。
- ・工夫していない。代替要員がおらず、取得できないことがある。

- ・業務難度に応じた適切な人員配置を行う。
- ・法令遵守のため、無理やり休む。
- ・自身の業務をしっかりと把握、遂行すること。
- ・取得しづらい職場になっていると思うので、工夫できていない。
- ・普段から事務の効率化を最優先に考える。
- ・休んだ分の仕事を代わりに誰かがすることはないので自分の首が締まり、残業になって家庭の時間がまた削られてしまう。休暇取得の工夫云々の次元ではない。
- ・個人的には通院の為に休暇を取得することが多いので、仕事に支障のない日を選んで予定を入れる。感覚的には個人事業主のようなもの。
- ・取得可能な時間的余裕を作るため就業時間中に最大限の力で業務に取り組んでいる。
- ・他の方にご迷惑がかからないように、自身の仕事をある程度済ませておく。
- ・年休、夏休、フレ休その他休暇含め20日とかの目標にしてほしい。

【時間外勤務の縮減について】

問 17 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。(回答は2つ以内)

	回答数(人)	割合(%)
時間外勤務を減らす職場の雰囲気づくり	305	21.8
業務の簡素化、効率化	551	39.4
ノー残業デーの強化	41	2.9
個々の職員の心がけ	186	13.3
上司のマネジメント	162	11.6
上司が率先して帰る	90	6.4
その他	62	4.4

(その他意見) 重複する内容はまとめています

- ・業務内容ではなく業務のやり方自体に問題がないか、第三者の目で見えて検討するべきだと思う。
- ・議会対応や過去の慣例等の聖域のない業務の見直し。
- ・市民課での最終受付時間を 16:00 に早め、マイナンバーでのデータ処理時間の中に、同時進行で他の課も回れるようにする。現在、マイナンバーの後、保険課→地域福祉課又は、子育て推進課、又は高齢介護課→滞納があれば債権管理課と、後になればなるほど残業時間が長くなる傾向にある。
- ・業務に見合う適正な配置(上司のマネジメントや雰囲気作り、効率化を行ったとしても、そもそも業務に見合う人員が適正に配置されていないと物理的に時間外勤務を減らすことはできない。特に芦屋市は神戸市・西宮市に挟まれていることから人口規模の割に業務量が多く、そこに充てられている職員が少ない。それらは踏まえ定数条例の範囲ぎりぎりまで職員採用を行い、人員を配置すべき。)
- ・他部門と協働。
- ・課外からの業務依頼や相談が残業になることも多いので、16 時以降の連絡は差し控えるか、今連絡すべきか考えてほしい。
- ・対応時間帯の短縮等への市民の理解。
- ・時間外勤務手当の青天井の廃止、職員の意識改革。
- ・効率よく業務を行うには必要なハード・ソフト面でのシステム。物品が足りません。
- ・人員が少なすぎて上記の項目で時間外勤務を減らすには無理がある。
- ・諸々の状況により厳しいと考えますが、業務量の検討。
- ・市役所全体で、無駄に時間がかかることはやめましょうというキャンペーンが必要だと思います。
- ・ノー残業デーの強化は時間外勤務を減らすことに大きな効果はあるものの、一定効果を超えるとそれ以上の効果は得られないと思う。理由は、水・金に避けられない業務が発生した場合にはその強化が逆に妨げになるため。強化するのであれば、水・金に固定することなく、週2日は時間外勤務

務をしない日を作るという代替案を用意しておいてもらうことが良いと思う。

- ・業務の属人化を防ぎ、負担を分散させる。
- ・仕事の内容が時間内に終わる量ではないことが原因だと感じる。
- ・専門性の高い事業で特別な知識修得を要する(ニッチで今後活用する機会が少ないであろう複雑で煩雑な)業務にあっては、積極的に民間へ委託することで、市の職員は市民サービス(市民満足度)の向上に関わる業務に注力する。
- ・人員を減らしすぎている上に、無駄な業務が多すぎる。業務内容や手順の大幅な見直しを進めてほしい。
- ・多種多様な行政サービスの増加により、業務量が物理的に時間で終わらせる量ではなくなっている。人員配置の増加でないと対処できない場合が多い。また、統一したシステム導入など全庁的取り組みでないと、所管課の負担が増加するばかりである。
- ・AIなどの最新テクノロジーを活用した業務の効率化。
- ・副業の解禁。
- ・業務効率化、均等化。
- ・仕事分担の見直し。(特定の職員に仕事が偏り、時間外勤務が増えているように感じることもあるので)
- ・残業時間で大変な部署を判断する人事異動。残業時間が減ると課員が減るという認識が広がっている。残業することが良くないことだという認識を持つことが大事だと思います。
- ・個人に偏る職務の解消。
- ・同じ係内で担当業務を把握し、自分の担当に限らず協力し合う体制づくり。
- ・定例の人員配置ではなく、業務量に応じた職員配置の見直し。
- ・元々超勤申請は課長決裁でしたが、いつからか45時間超えは部長決裁になりました。
- ・過去から実施している業務がなぜ必要なのかを今一度確認し、必要ではない業務はやめる。このマインドを上司(市長、副市長、部長、課長、市議会)が持つ。
- ・残業代がなくても十分な給与。
- ・集中して業務に取り組む。
- ・協力し合える職場の環境づくりが必要。
- ・市全体で照会等を削減する。自課の業務を削減、簡素化等したとしても、他課からの照会等で手を取られることも多いため。

【職員の活動推進について】

問 18 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。

	回答数(人)	割合(%)	前回 ※
活躍している	334	39.2	34.9
どちらかといえば活躍している	475	55.7	54.0
どちらかといえば活躍していない	34	4.0	6.8
活躍していない	10	1.2	1.7

※前回は、他の回答項目として、「その他 2.6%」

問 19 「どちらかといえば活躍していない」、「活躍していない」と回答した理由を教えてください。

(自由回答) 重複する内容はまとめています

- ・まだ男性優位の感覚があります。
- ・実感できていないため。
- ・職務怠慢な人が多い。
- ・効率的な仕事をしていない。
- ・そのような評価、役職についていない人(逆に役職についている)がいるため。
- ・男性職員のほうが業務量が多い部署に配属されているように感じます。
- ・会計年度職員に任せてしまっていることも多く、職員(上司)は会計年度職員の仕事内容を把握(理解)していないこともあるため。
- ・職場の性質的な問題から、全てにおいて男女格差を是正することは困難である。
- ・現場の状況を伝えてもなかなか思ったような方向に行かないし、上司が変わればまた変わると言う雰囲気がある。
- ・課長級以上になると男女比の差があるように思う。
- ・課として進むべき目標を上司が示し切れていない。職員の意欲を引き出す雰囲気をつくるべきところ、まったくその意思が感じられない。目標がないため、自分で自分に何ができるかを考え、できることをやるしかない。「部下の健康状況を日ごろから把握し、「いつもと違う」様子にいち早く気づき、対応を行う」ことにまったく無関心。会議も打合せも何もない。
- ・部分休業を取得している職員は女性が多く、相対的に重要な仕事を任されておらず、また、職員自身も積極的に仕事に取り組む意欲がないように思う。
- ・女性に配慮しすぎていると思う。
- ・体力面で考慮しないといけない。
- ・責任感の違いは多少なりともあるかと思われる
- ・男女関係なく、積極的、自主的に仕事に関与しない。
- ・ずっと男性のポスト、ずっと女性のポストがあるため。
- ・女性の管理職が少ない。

・差別的な職員もいるため。

問 20 将来的に昇任を望みますか。

	回答数(人)	割合(%)	男性	女性
係長級まで望む	48	10.5	6.3	15.7
課長補佐級まで望む	65	14.2	19.8	8.6
課長級まで望む	53	11.5	14.3	8.6
室長級まで望む	15	3.3	5.5	1.0
部長級まで望む	38	8.3	13.9	1.4
望まない	227	49.5	37.6	61.9
役職定年後であるため昇任できない	13	2.8	2.5	2.9

	割合(%)	5年未満	5～10年未満	10年～20年未満
係長級まで望む	10.5	14.5	18.7	10.0
課長補佐級まで望む	14.2	6.6	16.5	25.6
課長級まで望む	11.5	21.1	14.3	8.8
室長級まで望む	3.3	1.3	0.0	5.0
部長級まで望む	8.3	10.5	12.1	6.3
望まない	49.5	44.7	38.5	44.4
役職定年後であるため昇任できない	2.8	1.3	0.0	0.0

問 21 なぜ課長級以上の昇任を望まないのですか。

	回答数(人)
時間外勤務や休日出勤の増加に伴う長時間労働	18
管理職になることに自信が持てない	40
職務経験の不足	5
手当等、給与面のメリットが少ない	27
プライベートの時間に支障がでる	12
その他	11

(その他意見) 重複する内容はまとめています

- ・時間外勤務や休日勤務の増加に伴う長時間労働・手当等、給与面のメリットが少ない・プライベートの時間に支障がでる・責任に給与等が見合っていない。
- ・職種的にポジションの人数が限られていると考える為。

- ・今いる管理職の働き方を見て魅力を感じない。
- ・議会对応の精神的・身体的苦痛感が大きすぎるため。
- ・現状の課長級以上がされている仕事に魅力を感じない
- ・業務内容が面白くない。

【働き方について】

問 22 令和 6 年 4 月 1 日以降に在宅勤務制度を活用して、実際に在宅勤務をしたことがありますか。

	回答数(人)	割合(%)
なし	752	88.2
1回～10回未満	88	10.3
11回～20回未満	10	1.2
20回以上	3	0.4

問 23 現在の在宅勤務制度についてどのような課題があると思いますか。(複数回答可)

	回答数(人)	割合(%)
制度を利用する(できる)職員とそうでない職員がいること	495	32.0
業務遂行や進捗・成果が把握しづらい(されづらい)こと	184	11.9
利用への懸念など職場内の理解不足	83	5.4
在宅勤務を行う環境・ツール等の整備の不足	181	11.7
出勤する職員が少なくなることによる弊害	292	18.9
コミュニケーションが取りづらい	128	8.3
特になし	124	8.0
その他	59	3.8

(その他意見) 重複する内容はまとめています

- ・在宅勤務で出来る仕事内容が無いため。
- ・庁内で何か提出する物や確認する書類があると、出勤している職員がそれを担う事になり負担が増える。
- ・時間外勤務が認められていないこと。
- ・個人情報管理や電話対応など課題がある。
- ・在宅勤務を希望する職員が可能な職場を選べないこと。
- ・看護という仕事の特性上、在宅ワークはしにくい。
- ・職場事情によりほぼ困難と考えているが一部の業務は可能。
- ・職場の業務内容に影響される。
- ・在宅勤務用のモバイル携帯の配布(各課に数台程度)。
- ・在宅勤務制度から会計年度職員が除外されている。
- ・出勤した職員が市民対応を引受けざるを得ないため、職場勤務の方が業務上の負担は大きいですが、業務実績などで評価されにくい。
- ・技術職の場合、現場での立会いが必ず発生する為、在宅勤務との要調整が必要となる事。

- ・家庭での環境整備。職場の机や椅子のように事務作業に向いていないため、結果職場に来た方が仕事が進む。
- ・紙資料が多い職場であり、端末だけ持ち帰っても業務が捗らないため。
- ・電子化されていない資料が多く存在することにより在宅勤務のみで完遂できる業務タスクが限られていることから、さらなるペーパーレス化を推進する必要があると考えています。
- ・市民へ支援の電話をかける、かかってきた電話への対応をする等の個人情報を取り扱う業務が在宅勤務でできないため、活用しづらい。
- ・職場に出勤している者は電話や来庁者対応があり、在宅勤務者は出勤もなくそれらもないため優位となる。市役所業務としては、拡大はするべきではないのではないかと思う。
- ・在宅勤務だから業務の相談をするのは翌日にする等、他の職員への影響が少なからずある。
- ・光熱費が個人負担であること
- ・家のネット環境が悪く、資料の読み込み等が遅い。

問 24 すべての職員が「働きやすさ」を実感できる職場環境とは何だと思いますか。(回答2つ以内)

	回答数(人)	割合(%)
在宅勤務制度の充実	189	14.8
フレックスタイム制の導入	369	28.9
週休3日制の導入	446	34.9
全庁フリーアドレス化の導入	29	2.3
勤務間インターバル制の導入	71	5.6
副業の柔軟化	175	13.7

(%)	29歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
在宅勤務制度の充実	13.7	18.3	14.1	12.1	15.8
フレックスタイム制の導入	17.8	24.8	28.4	34.8	38.6
週休3日制の導入	41.8	31.3	35.8	36.3	29.8
全庁フリーアドレス化の導入	3.4	2.9	2.1	1.8	0.9
勤務間インターバル制の導入	3.4	4.4	5.6	6.8	7.9
副業の柔軟化	19.9	18.3	14.1	8.3	7.0

問 25 仕事以外での地域活動やボランティア活動に取り組んでいますか。

	回答数(人)	割合(%)
取り組んでいる	146	17.1
取り組んでいないが今後取り組みたい	277	32.5
取り組んでおらず今後も取り組む予定はない	430	50.4

(%)	29歳 以下	30歳 代	40歳 代	50歳 代	60歳 以上
取り組んでいる	14.9	10.8	20.6	17.7	23.8
取り組んでいないが今後取り組みたい	29.8	23.2	25.6	41.4	50.0
取り組んでおらず今後も取り組む予定はない	55.3	66.0	53.8	41.0	26.2

問 26 副業してみたいと思いますか。

	回答数(人)	割合(%)
思う	238	27.9
機会があればしてみたいと思う	336	39.4
思わない	194	22.7
分からない	85	10.0

【心の健康づくりについて】

問 27 「芦屋市職員の職場における心の健康づくり計画」を知っていますか。

	回答数(人)	割合(%)
知っている	283	33.2
知らない	570	66.8

問 28 心の健康づくりのための4つのケアを知っていますか。

	回答数(人)	割合(%)
知っている	188	22.0
知らない	665	78.0

問 29 4つのケアのうち「行っている」・「受けたことがある」ものは、ありますか。

	回答数(人)
セルフケア	178
ラインケア(上司からのサポート)	52
人事担当や産業保健スタッフのケア	59
職場外専門職のケア(EAP:メンタルヘルスセンター)	70
特になし	600

問 30 あなたは、日ごろから健康づくり(栄養・運動・休養・健診など)に関心がありますか。

	回答数(人)	割合(%)
非常に関心がある	221	25.9
やや関心がある	522	61.2
あまり関心がない	90	10.6
全く関心がない	20	2.3

問 31 あなたは、日ごろから健康づくりに取り組んでいますか。

	回答数(人)	割合(%)
取り組んでいる	589	69.1
取り組んでいない	264	30.9

問 32 健康づくりのために、日ごろから取組んでいることはありますか。(複数回答可)

	回答数 (人)	問30			
		非常に関 心がある	やや関心 がある	あまり関 心がない	全く関心 がない
適度な運動・身体活動をし ている	376	151	207	16	2
趣味や気晴らしの時間を作 っている	456	144	270	38	4
休養を十分にとっている	218	81	114	20	3
食事の量や栄養のバランス に注意している	333	132	188	12	1
睡眠を十分にとっている	249	90	137	21	1
定期的に検診を受けている (定期健診以外で)	144	50	90	4	0
規則正しく三度の食事をと っている	243	83	145	14	1
よく噛んで食べるようにこ ころがけている	72	29	42	1	0
たばこをやめたり控えたり している	47	17	27	2	1
体調が悪いときは早めに医 者にかかっている	142	51	80	11	0
ストレスをためないように している	171	67	88	13	3
飲酒をやめたり控えたりし ている	69	32	34	3	0
特になにもしていない	74	3	41	17	13
その他	6	1	4	1	0

(その他意見)

- ・オンオフの切替えをしっかりする。
- ・仕事のストレスをため過ぎないように注意している。
- ・健康づくりとは異なるかもしれないが、同僚への配慮ばかりで最近メンタルが崩れている。時間外はなるべくその同僚の事を考えないよう、気晴らしをしようと思っているが、なかなか心が追い付かない。
- ・服薬をしている。
- ・整体に定期的に通っている。
- ・食材の産地、残留農薬、添加物、PFAS について気を付けている。

問 33 あなたは運動(1日に1回 30 分以上のウォーキング、ジョギング、体操等)をどのくらいしていますか。

	回答数(人)	割合(%)
週3回以上	210	24.6
週に1~2回	227	26.6
月に2~3回	118	13.8
月に1回以下	98	11.5
全くしない	200	23.4

問 34 最近、ストレスを感じますか。

	回答数(人)	男性	女性
とても感じている	159	57	94
まあまあ感じている	409	125	278
あまり感じていない	236	63	171
全く感じていない	26	11	13
よくわからない	23	7	15

	割合(%)	男性	女性
とても感じている	18.6	21.7	16.5
まあまあ感じている	47.9	47.5	48.7
あまり感じていない	27.7	24.0	29.9
全く感じていない	3.0	4.2	2.3
よくわからない	2.7	2.7	2.6

問 35 あなたは、自分でストレスを解消するためにしていることはありますか。(複数回答可)

	回答数(人)	男性	女性
散歩や運動をする	211	88	119
趣味や好きなことをする	544	167	369
友達や家族と話す	399	84	310
ゆっくり入浴する	142	37	102
何もせずのんびりする	300	71	222
好きなものを食べる	332	67	260
よくお酒を飲む	118	60	56
ギャンブルをする	8	8	0
インターネット・SNSを見る・発信する	113	35	75
その他	7	3	4

(その他意見) 重複する内容はまとめています

- ・仕事のストレスをため過ぎないように注意している。
- ・何事も自分ファーストにして、心を穏やかにしようと思うが、解消するには至っていない。
- ・睡眠をとる
- ・息子たちの部活の応援など家族との関わり。
- ・買い物。
- ・高ストレスにさらされる立場の人物の著書を読んでヒントを得る。

ワーキンググループ報告書

特定事業主行動計画を策定するにあたり、職員が共感をもって推進できる計画とするため、2つのテーマで合計12名の職員に参加いただき、第3次芦屋市特定事業主行動計画での取り組みについて意見交換を行いました。ミーティングで出た意見について、次のとおりまとめましたのでご報告します。

テーマ1:「育休制度の取得について」

日時:令和8年1月27日 10時~11時30分

参加者:橘高 彰良(総務部財務室課税課)

今泉 公佑(市民生活部 市民室 人権・男女共生課)

和田 実奈(市民生活部 市民室 人権・男女共生課)

服部 由佳(市民生活部 環境・経済室 地域経済振興課)

寺前 季代(こども福祉部 福祉室 地域福祉課)

夜船 結生(こども福祉部 こども家庭室 こども家庭・保健センター)

宮本 朗(教育部 教育統括室 教職員課)

1) 育休経験の共有

- 休業中の不安⇒疎外感、復帰後に仕事が回るかの不安。
- 保育園入所時期と復帰調整⇒入所の見通しが変わり復帰時期の相談が必要になるケースがある。
- 上司・職場の支援の差⇒育休経験者の上司がいると情報共有や心理的支援が大きい一方、上司経験や部署事情により支援の厚みが変わる。
- 育休中の連絡の取り方は個人差⇒情報遮断したい人もいれば、適度な情報提供が助かる人もおり、希望に応じた対応が望ましい。
- 男性育休⇒以前は「事情がある人だけ」の印象もあったが、近年は意向確認や取得経験者同士のコミュニケーション等で取得しやすくなっている。取得期間は1か月程度の例がある一方、産後早期(例:3か月程度)の関与が重要との意見も出た。

2) 育休取得促進に向けた課題認識

- 最大の障壁は「休む間の業務を誰が担うか」。
- 少人数職場や「その人しかできない業務(属人化)」の職場ほど取得しにくい。
- 男性育休は特に、上司の受け止め方・職場文化・前例(ロールモデル)の有無が取得しやすさに影響。
- 女性管理職層(係長級等)の育休取得が増えることを踏まえ、組織運営面の課題も指摘。

3) 出された主な改善アイデア(取組案の方向性)

- 上司面談・意向確認の徹底、掲示板等での制度周知、ロールモデルの事例共有。
- 他都市の例として、トップメッセージ(男性育休 100%宣言)、応援手当、面談徹底などが紹介された。
- 業務の見直し・整理を同時に進める(単なる分担にせず、業務改革の機会にする)。
- 在宅勤務等、柔軟な働き方の充実により、復帰後の両立不安や昇進の心理的ハードルを下げる。
- 応援手当の提案(残る側のメリット確保)がある一方、異動や代替要員の有無による不公平が出ないよう制度設計が必要。
- 育休代替として、他市事例における人事課付け職員を必要部署へ派遣する仕組み(例:繁忙期対応、公募型)について概ね前向き意見。ただし本人意向と異動不安、繁忙期の把握など運用設計が論点。

テーマ2:「仕事と家庭の両立支援について」

日時:令和 8 年 1 月 29 日 10時~11時30分

参加者:藤川 達樹(総務部 総務室 総務課)

橋本 麻理奈(市民生活部 市民室 人権・男女共生課)

松原 良(市民生活部 環境・経済室 地域経済振興課)

垣田 由佳(都市政策部 都市基盤室 防災安全課)

武田 智子(上下水道部 水道業務課)

1) 休暇(年休・時間休等)について

- 上司の関与・可視化が効果的⇒所属長が毎月、休暇取得・時間外状況をメールで共有し取得を促す取組は「取りやすい」。上席から状況を「見える化」すると、休む際の心理的負担(不在時の体制への気遣い)が軽くなる。
- 率先垂範の重要性⇒上司が休暇を取っている方が取りやすい。
- 制度を“入れる”より運用で工夫⇒民間での経験として「誕生日休暇」があった。新設は難しくても「誕生日周辺に必ず休暇を入れる」などの運用は有効ではないか。
- 強制の副作用⇒休暇取得を評価目標化しすぎると形骸化や過度な強制につながり得る懸念がある。
- 休日出勤との関係⇒平日に休暇を取っても休日出勤で相殺されると目的が薄れるため、土日出勤の扱いも含めた改善が必要。
- 時間休(15分単位)は有効⇒細かな調整に使い、休暇取得の後押しになる。取得方法は日単位・時間単位などバリエーションがある方が便利である。
- かつての「WLB 計画書(計画的取得)」は、運用が形式化しやすく、現状はスケジューラー共有で代替できているため必須ではない。

2) 介護休暇に関する課題認識

- 介護は育児と異なり、突然始まり終期が見えにくいいため対応が難しい。今後は「育児+介護+仕事の責任」が重なる時代が来る。
- 制度があること自体がメッセージになり、利用の心理的ハードルを下げる。
一方で、休暇制度の情報は多く、単純な周知だけでは埋もれる可能性があるため周知の工夫が必要。
- 介護経験者の体験談共有/座談会、降格を含めた制度活用のロールモデル(経験者の復帰例)の紹介、組織内にどの程度「介護が必要な職員がいるか」の見える化(実感を持てる情報)をしてはどうか。
- いざ当事者になった際にパニックにならないよう、「使える支援」「乗り切り方」「復帰の仕方」をまとめた情報があると助かる。

3) 時間外勤務に関する主な論点(取組案の方向性)

- 目標(例:月 80 時間超をゼロ)に向け、管理職による勤務時間管理、ノー残業デーの形骸化防止、休日出勤の振替取得の徹底が必要であるが、部署により運用に差があるため、統一認識が課題。
- 上司が帰ると帰りやすい一方、上司・先輩が残っていると帰りづらい。
- 時間外削減の前提として、「この作業いる？」を含む業務の見直し・簡素化。
- DX 推進による“やめる業務”の決定が重要。忙しい部署ほど改善策に手が回らず「無理」と感じやすいため、困りごとを吸い上げ、効率化案の提案や支援につなげる仕組みが望ましい。
- DX については、各課が個別にフォーム作成等を抱えると負担増(超勤化)になり得るため、専門人材/専門部署が仕様を受けて制作支援する体制があるとよい。
- 超勤の事前申請は、管理職が負荷や実態を把握する助けになる一方、多忙時ほど手続き負担が重く「それどころではない」と思われるかもしれない。しかし、意識付けという意味では必要。承認手間を減らし「閲覧中心」にするなど、運用・システム面の改善ができればよい。