

明石市職員活躍推進計画

～ちがいを、ちからに。そして、自分らしく働ける明石へ。～

計画期間：2026年度～2030年度（5年間）

目次

- 第1章 計画の基本的事項
- 第2章 現状と課題
- 第3章 基本方針（4つの柱）
- 第4章 具体的な取組内容と目標

第1章 計画の基本的事項

- 1 計画策定の趣旨と背景
- 2 計画の位置づけ

計画策定の趣旨と背景

これまでの課題・取組

女性職員活躍の推進
子育てとの両立支援

障害者のある職員が
働きやすい職場づくり

ジョブコーチによる支援体制

世の中の変化

男性の育児参加
が当たり前

多様性への対応

障害者法定雇用率

ワークライフバランス
の推進

テレワークなど
新しい働き方

ハラスメントを
許さない社会情勢

明石市職員活躍推進計画

全ての職員が活躍し、働き甲斐のある職場づくりを
推進するための総合的な計画

これまで明石市では、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、特定事業主行動計画に基づく様々な取組を行ってきました。

また、障害のある職員が働きやすい職場環境を整えるため、ジョブコーチの採用や、インクルーシブワーキングスペースの設立などの取組を行ってきました。

近年では、性別や障害の有無にとらわれない多様性（ダイバーシティ）への対応、男性の育児参加、テレワークなどの多様な働き方など、社会全体の「働き方」に対する考え方が大きく変化しています。

明石市においても、そのような「新しい働き方」に対応し、全ての職員が活躍し、働き甲斐のある職場づくりを推進するため、**「明石市職員活躍推進計画」**を策定しました。

計画の位置づけ

人財育成基本方針

人財育成

人財確保

職場環境の整備

配置

評価

人財育成基本方針に掲げる「職場環境の整備」を中心に、**具体的な取組内容と数値目標**を定めます。

あかしジェンダー平等の推進に関する条例
(2022年12月23日制定)

整合性

明石市職員活躍推進計画

全ての職員がより一層活躍し、働き甲斐を感じられる職場づくりを推進するための総合的な計画

- 計画期間 : 令和8年度～令和12年度（5年間）
- 計画の対象者 : 職員全員

特定事業主行動計画

- ・ 女性職員の活躍の推進
- ・ 子どもが健やかに生まれ育つ環境整備

現計画：2016年度～2025年度

- 次世代育成支援対策推進法
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

障害者活躍推進計画

- ・ 障害のある職員の職場定着と活躍を推進
- ・ 障害者が働きやすい職場環境の整備

(新たに策定する計画)

- 障害者の雇用の促進等に関する法律

ワークライフバランス

ハラスメントの防止

計画策定者：任命権者（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）

第2章 現状と課題

- 1 現計画数値目標の達成状況
- 2 職員の働き方に関する現状分析
- 3 職員意識調査から見えてきた課題

現計画数値目標の達成状況

(※) 現計画 = 特定事業主行動計画

	2016年度	2019年度	2025年度
女性監督職 (係長級) 比率	約 20%	21.3% (目標: 23%)	27.9% (目標: 30%)
女性主任級比率	約 40%	46.8% (目標: 43%)	51.1% (目標: 50%)
女性管理職比率 【参考】	約 13%	<u>17.2%</u>	<u>19.1%</u>
女性消防吏員 離職率	—	—	(2014年度) 0.0% (目標: 15%以下)

- 10年前に策定した特定事業主行動計画では、将来的な女性管理職比率の向上のため、まずは女性の監督職（係長級）と主任級比率の向上の数値目標を設定しました。その目標については一定程度達成できている状況です。
- 一方で、本来の目標である**女性管理職比率**については、2019年度には17.2%、2025年度には19.1%と、監督職や主任級の比率に対して、**あまり向上していない状況**が見られます。
- 次期計画では、「**女性管理職比率の向上**」に向けた**取り組みが重要**となります。

※比率 = その職に占める女性職員の割合

職員の働き方に関する現状分析

①職階ごとの職員数に占める女性職員の割合（消防職、教職員、指導主事を除く）

（各年度4月1日）

区分		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度		2025年度	
		職員数	うち女性 (割合)	職員数	うち女性 (割合)	職員数	うち女性 (割合)	職員数	うち女性 (割合)	職員数	うち女性 (割合)
管理職	局部長級	33人	6人 (18.2%)	33人	7人 (21.2%)	28人	6人 (21.4%)	26人	5人 (19.2%)	27人	5人 (18.5%)
	室次長級	60人	7人 (11.7%)	61人	8人 (13.1%)	56人	8人 (14.3%)	57人	6人 (10.5%)	59人	7人 (11.9%)
	課長級	163人	34人 (20.9%)	170人	36人 (21.2%)	179人	40人 (22.3%)	186人	41人 (22.0%)	186人	40人 (21.5%)
	【再掲】 管理職合計	256人	47人 (18.4%)	264人	51人 (19.3%)	263人	54人 (20.5%)	269人	52人 (19.3%)	272人	52人 (19.1%)
監督職（係長級）		338人	73人 (21.6%)	345人	82人 (23.8%)	341人	78人 (22.9%)	343人	84人 (24.5%)	342人	94人 (27.5%)
主任		275人	144人 (52.4%)	265人	141人 (53.2%)	255人	136人 (53.3%)	253人	136人 (53.8%)	229人	115人 (50.2%)
1～3級職		442人	264人 (59.7%)	449人	277人 (61.7%)	470人	292人 (62.1%)	484人	302人 (62.4%)	519人	322人 (62.0%)

監督職（係長級）の女性比率は順調に伸びていますが、管理職は2023年度をピークにやや低下傾向にあります。

職員の働き方に関する現状分析

②採用した職員に占める女性職員の割合

区分	2020年度試験		2021年度試験		2022年度試験		2023年度試験		2024年度試験	
	採用数	うち女性 (割合)	採用数	うち女性 (割合)	採用数	うち女性 (割合)	採用数	うち女性 (割合)	採用数	うち女性 (割合)
事務職	18人	9人 (50.0%)	17人	11人 (64.7%)	25人	13人 (52.0%)	25人	9人 (36.0%)	26人	17人 (57.7%)

(参考) 1～3級職における女性職員の割合(消防職、教職員、指導主事を除く)

区分	2021年度		2022年度		2023年度		2024年度		2025年度	
	職員数	うち女性 (割合)	職員数	うち女性 (割合)	職員数	うち女性 (割合)	職員数	うち女性 (割合)	職員数	うち女性 (割合)
1～3級職	493人	315人 (63.9%)	505人	333人 (65.9%)	528人	349人 (66.1%)	546人	363人 (66.5%)	586人	387人 (66.0%)

近年の採用試験では女性職員の採用が多く、1～3級職の構成としては男性職員より女性職員の方が多くいます。今後の取組としては、職員の能力以外の要因で管理職や監督職になりにくい状況を防ぐ体制づくりに努める必要があります。

職員の働き方に関する現状分析

②採用した職員に占める女性職員の割合（消防職）

区分	2020年度試験		2021年度試験		2022年度試験		2023年度試験		2024年度試験	
	総数	うち女性 (割合)	総数	うち女性 (割合)	総数	うち女性 (割合)	総数	うち女性 (割合)	総数	うち女性 (割合)
消防職採用数	7人	2人 (28.6%)	15人	0人 (0.0%)	7人	1人 (14.3%)	12人	0人 (0.0%)	6人	0人 (0.0%)
(参考) 採用試験受験者数	49人	4人 (8.2%)	158人	6人 (3.8%)	169人	9人 (5.3%)	100人	3人 (3.0%)	88人	1人 (1.1%)

区分	2021年度		2022年度		2023年度		2024年度		2025年度	
	職員数	うち女性 (割合)	職員数	うち女性 (割合)	職員数	うち女性 (割合)	職員数	うち女性 (割合)	職員数	うち女性 (割合)
(参考) 消防職員の人数	238人	12人 (5.0%)	264人	12人 (4.5%)	264人	13人 (4.9%)	264人	13人 (4.9%)	264人	13人 (4.9%)

消防職においても女性職員の採用に努めていますが、現状では男性職員の比率が大きい状態が続いています。女性受験者数の少なさが課題であり、応募者数の増加に取り組む必要があります。

職員の働き方に関する現状分析

③年休の取得状況（平均取得日数）

区分	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
消防職以外	13.0日	13.0日	13.5日	14.6日	14.5日
消防職	10.0日	10.7日	12.0日	14.3日	14.4日

少しずつではありますが、平均取得日数が増加しています。
消防職も、2021年度以前は他の職種との差が見られましたが、近年ではほとんど差が無くなってきています。

※参考：部局別平均取得日数（2024年度）

政策局	総務局	市民生活局	環境産業局	福祉局	こども局	都市局	教育委員会	水道局	消防局	その他
12.9日	13.8日	15.5日	16.7日	14.2日	13.2日	15.7日	14.4日	14.7日	14.4日	13.1日

④ 超過勤務時間の状況（2024年度）

職員1人当たりの 年間平均時間数	時間外勤務 360時間超え職員数
125時間 (約10時間/月)	33人

※水防・選挙を除く

〈参考〉

2015年度
年間平均時間数
約10時間/月

※平成27年度 特定事業主行動計画より

〈参考：近隣市の状況〉

姫路市 2023年度 年間平均178.25時間 年間360時間越 348人

※姫路市特定事業主行動計画（令和7年3月）より抜粋

尼崎市 2023年度 年間平均141.8時間 年間360時間越 162人

※令和7年4月尼崎市 職員共生・働き方向上計画より抜粋

近隣他都市と比べると多くはありませんが、10年前から大きな改善は見られません。
引き続き超過勤務時間数削減に向けての取組が必要となります。

職員の働き方に関する現状分析

⑤ 育児休業取得率及び平均取得期間（2024年度）

	対象者	取得者	取得率
男性職員	35人	33人	94.3%
女性職員	31人	31人	100.0%

〈参考〉

2015年度
男性職員の育休取得者数
2名

※平成27年度 特定事業主行動計画より

※対象者：令和6年度中に子供が生まれた職員 ※取得者：令和6年度中に初めて育休を取得した職員

		1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1月以下	1月超～ 2月以下	3月超～ 6月以下	6月超～ 12月以下	12月超～	合計
男性 職員	取得者	12人	2人	9人	3人	3人	3人	1人	33人
		69.7% (23人/33人)			30.3% (10人/33人)				100%
	平均取得日数	3日	8日	22日	63日	121日	238日	438日	59日
女性 職員	取得者	0人	0人	0人	0人	3人	8人	20人	31人
	平均取得日数	—	—	—	—	162日	296日	797日	606日

以前に比べ、男性の育休取得率は大きく向上していますが、短期間の取得に留まっている状況です。

⑥障害者法定雇用率の推移（毎年6/1現在の数値、2026年度は見込数）

	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度 (見込)
法定雇用率	2.6%	2.8%	2.8%	3.0%
本市雇用率	2.61%	2.85%	2.84%	(3.0%)
職員数	59人	72人	72人	90人

本市では、毎年、法定雇用率を達成しており、今後も達成している状況を維持します。
なお、法定雇用率は、段階的に引き上げられているところで、2026年度から3.0%となります。

【法定雇用率の達成】 「障害者の雇用の促進等に関する法律」第43条第1項により、
常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）以上の障害者雇用が義務化されているもの。

職員の働き方に関する現状分析

⑦障害者採用職員の3年間定着率

採用年度	採用人数	1年目 離職者数	2年目 離職者数	3年目 離職者数	3年間 離職者計	3年間 定着率
2020年度	6	0	0	0	0	100%
2021年度	10	1	1	1	3	70%
2022年度	9	2	0	2	4	56%
2023年度	10	1	1	0 (予定)	2 (予定)	80%
2024年度	17	0	1 (予定)			
2025年度	5	0 (予定)				

2020年度から2022年度までの3年間の採用人数は25人、3年間の離職者数は7人です。この期間の3年間定着率は72%です。

2020年度から2022年度までの3年間に採用した障害者採用職員の3年間定着率は、72%（ $1 - (7人/25人) \times 100$ ）で、同時期の任期付短時間勤務職員の新規採用者3年間定着率76%と同程度の水準にあります。今後も定着率の維持・向上に努めていきます。

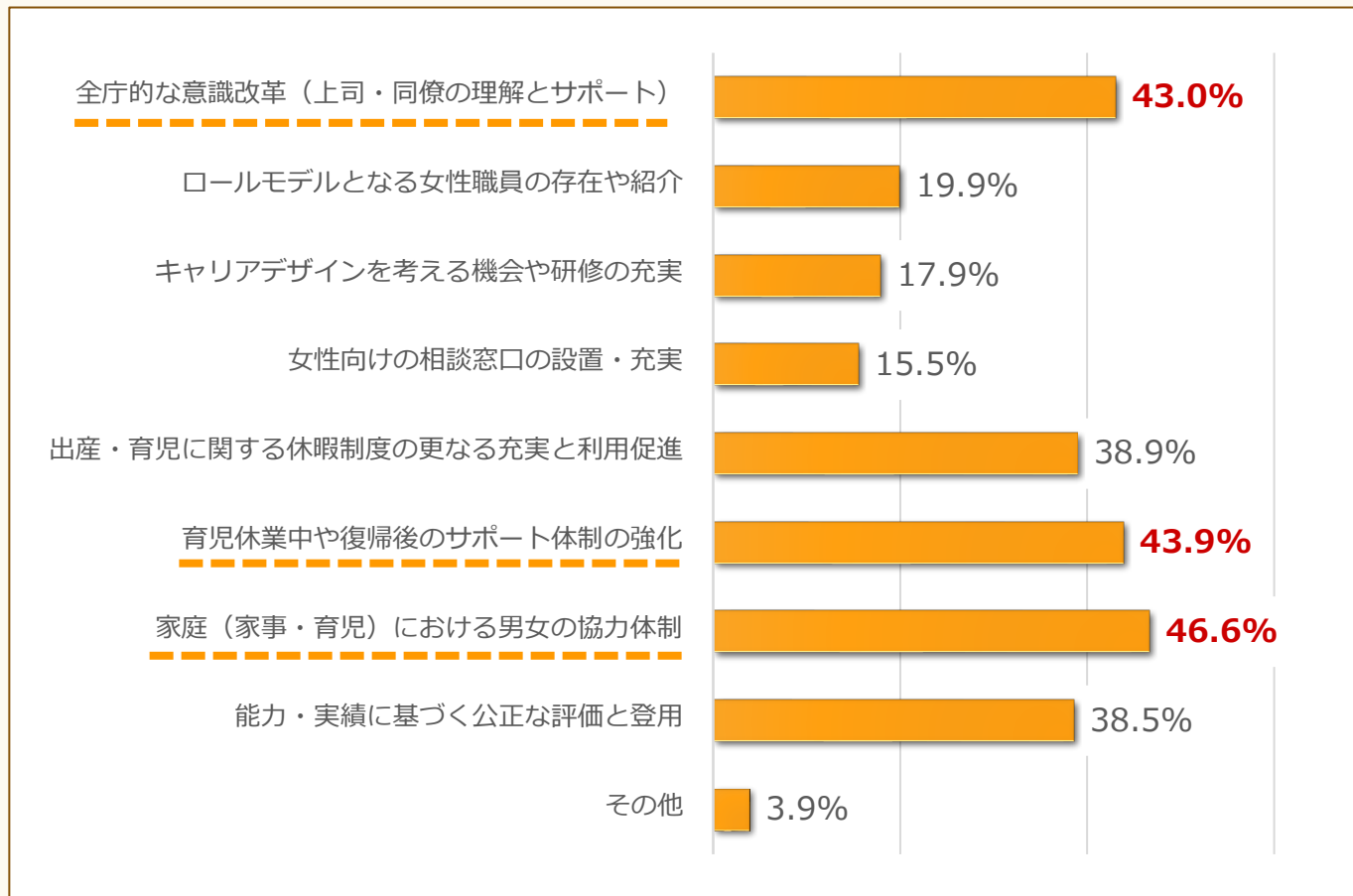
職員意識調査から見えてきた課題

2025年8月に「明石市職員の今後の働き方に関する意識調査」を実施しました。

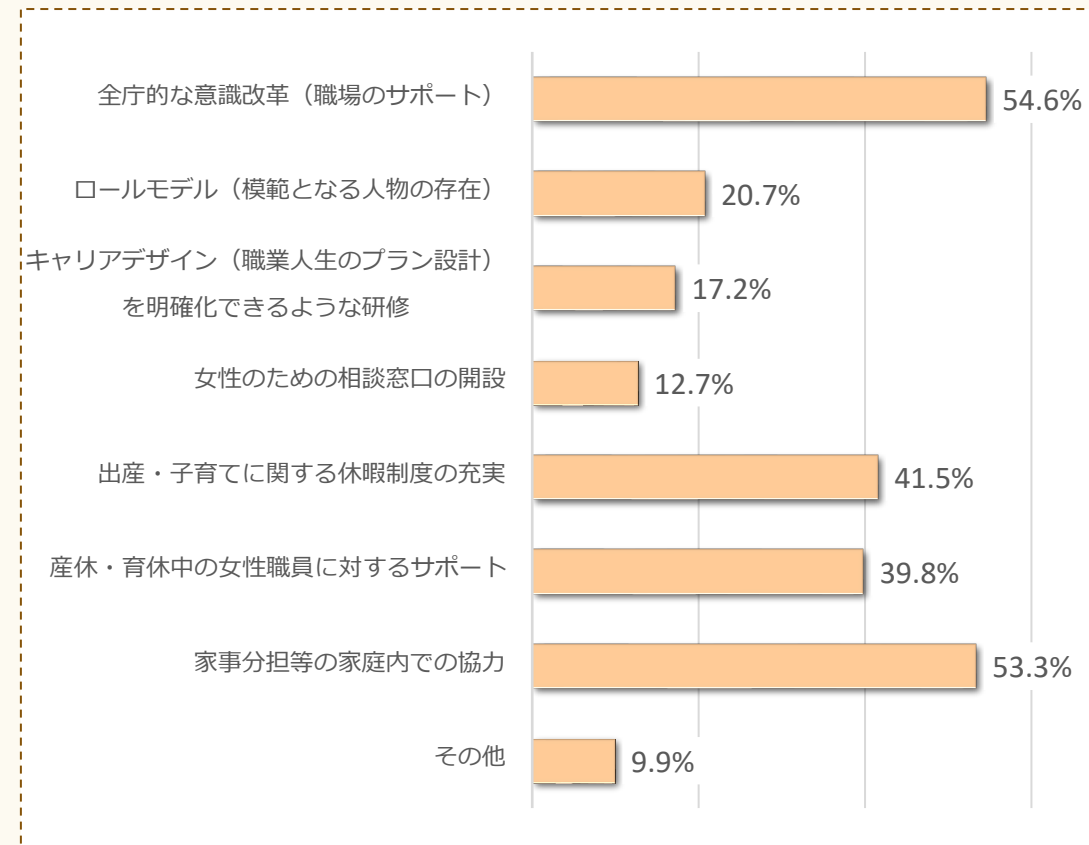
	2025年度	(前回) 2015年度
対象者	全職員	全職員
回答期間	2025年8月5日～8月22日	2015年12月25日～2016年1月12日
回答方法	Logoフォームで回答	兵庫県電子申請協働運営システム等により回答
回答数	2,343件	797件

職員意識調査から見えてきた課題

①女性職員がより一層活躍するために必要なこと



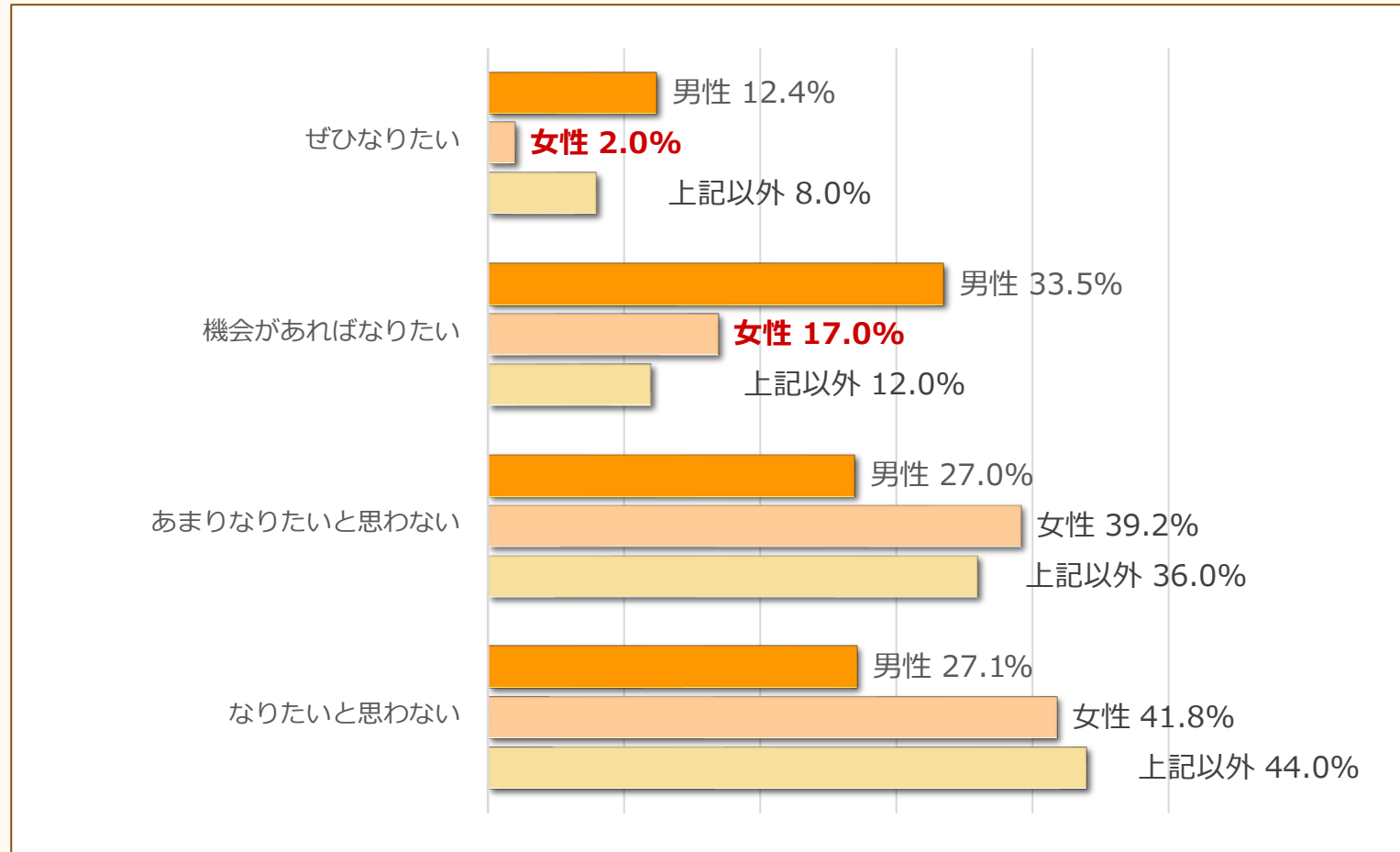
【参考】2015年調査時の結果



「全庁的な意識改革」については一定改善していますが、依然として意識改革を求める声は多いようです。また育休中や復帰後のサポートは今後も引き続き取り組んでいく必要があります。

②管理職登用意識の課題

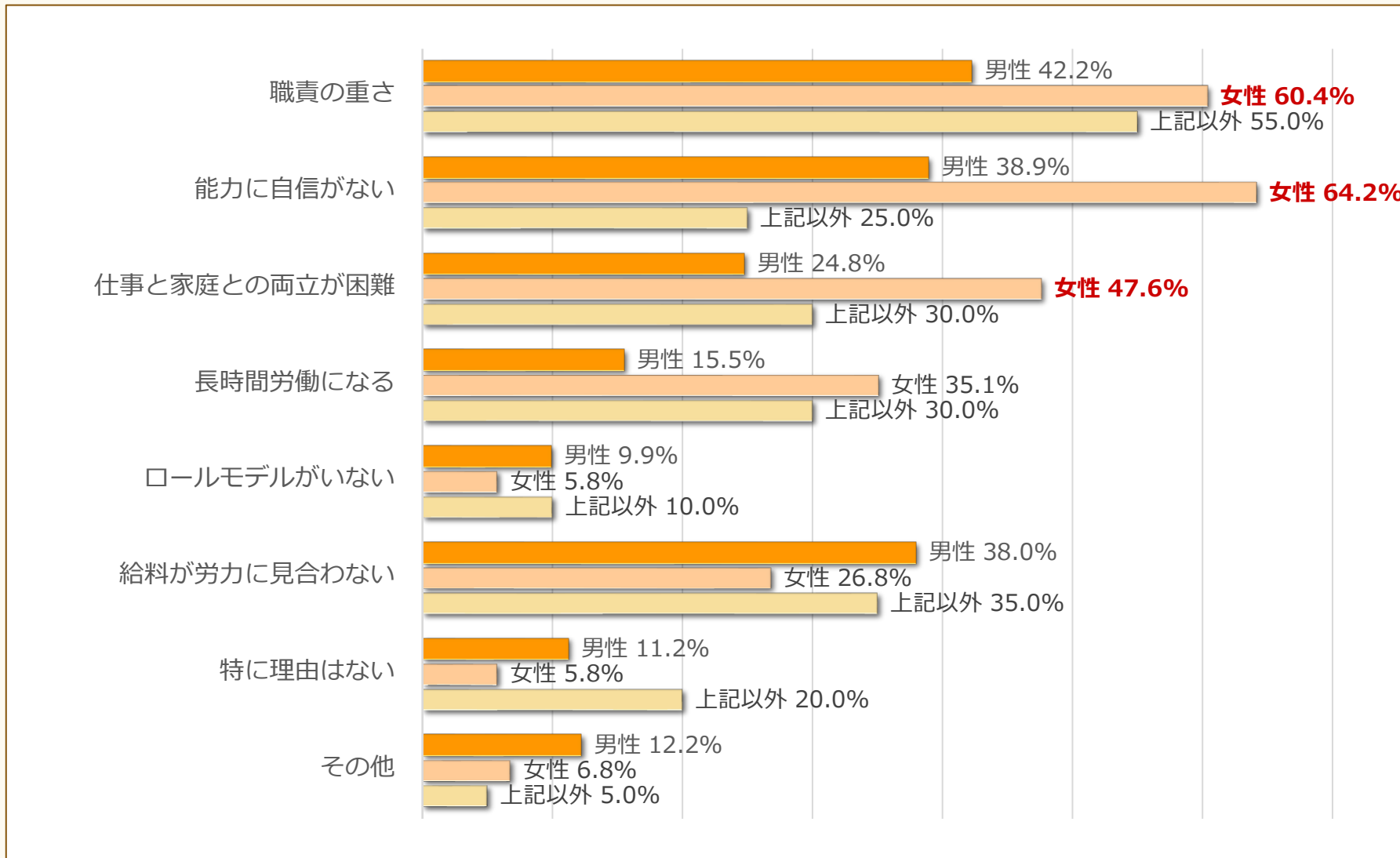
Q：あなたは管理職（課長級以上）になることに興味がありますか。



職員意識調査から見えてきた課題

②管理職登用意識の課題

Q：管理職になりたくない理由

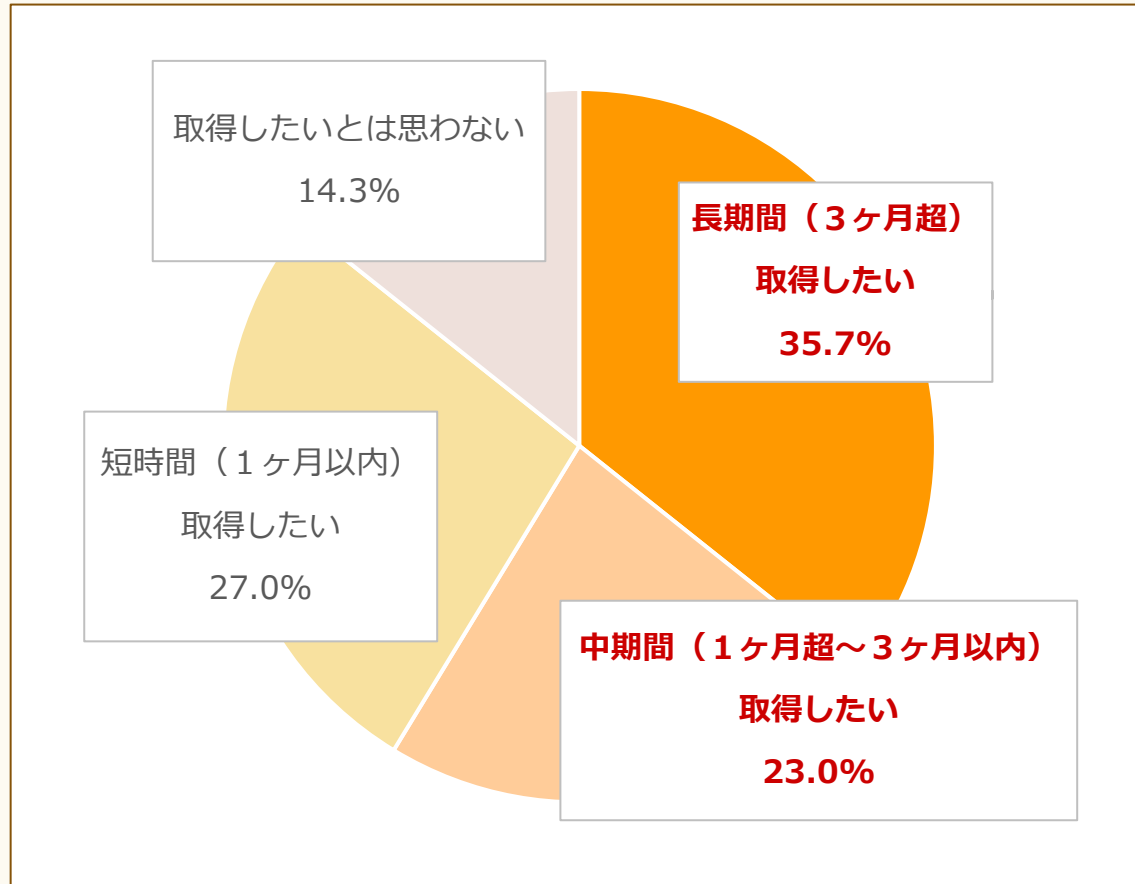


男性と比較して女性の管理職への関心は依然として低い状態が続いています。

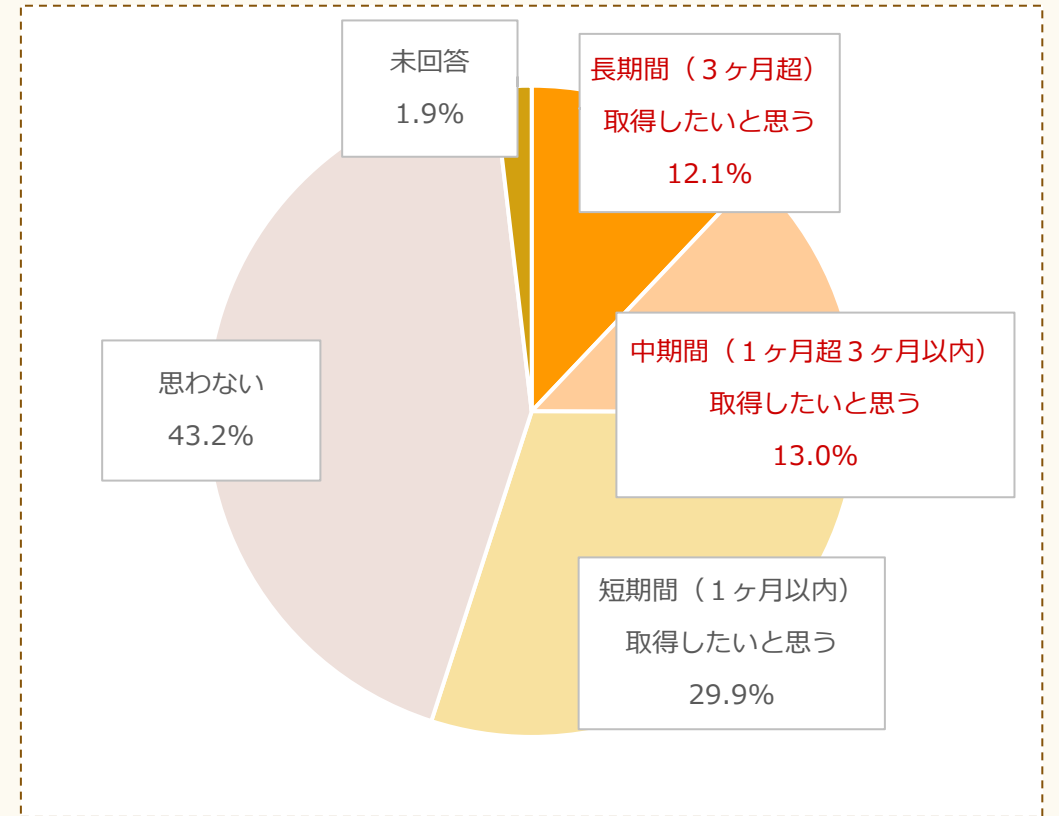
職責の重さや能力に自信が無い等、管理職に対する不安感への対策が必要となります。

職員意識調査から見えてきた課題

③（男性職員に対して）育休を取得したいと思いますか。



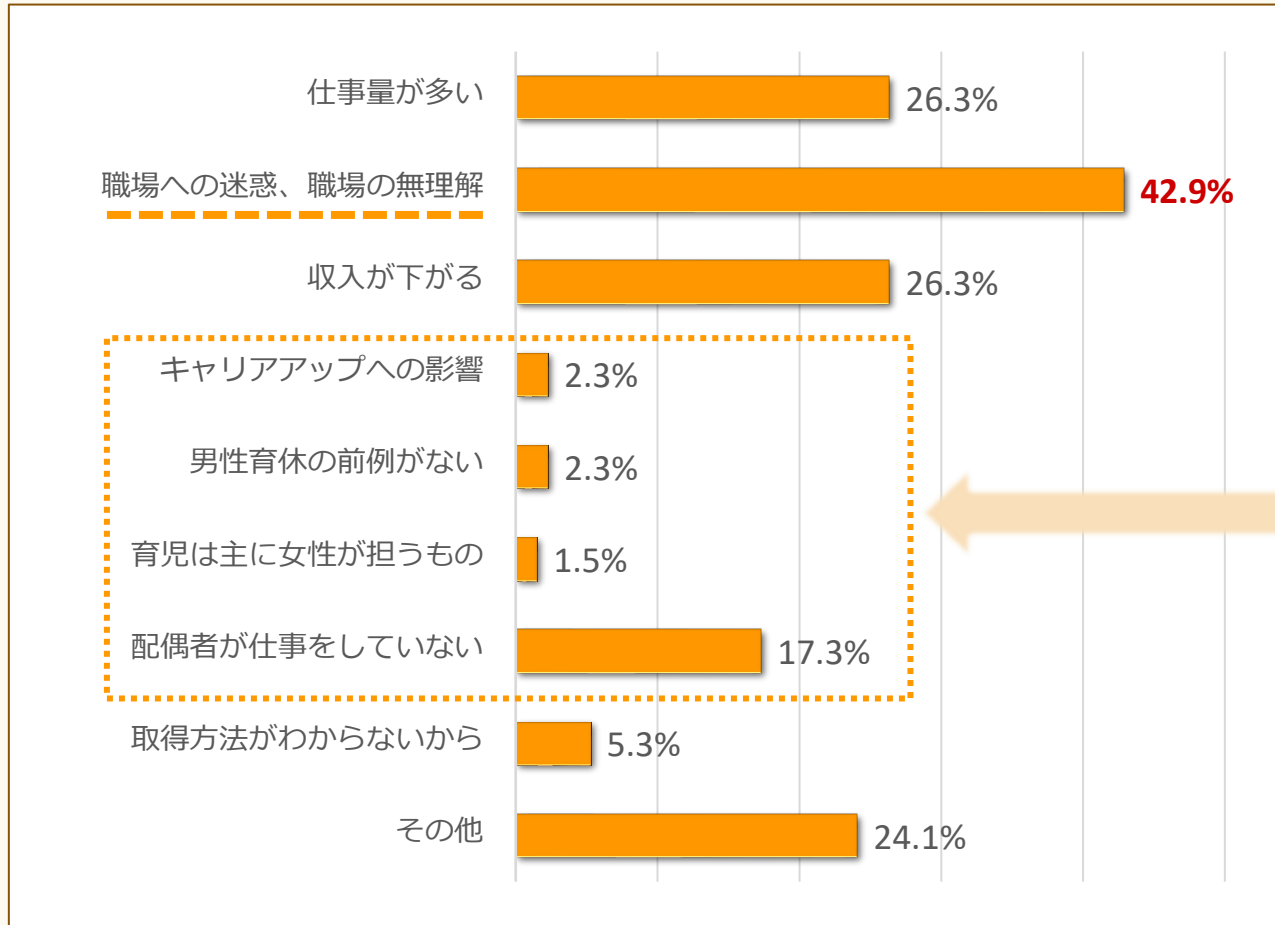
【参考】2015年調査時の結果



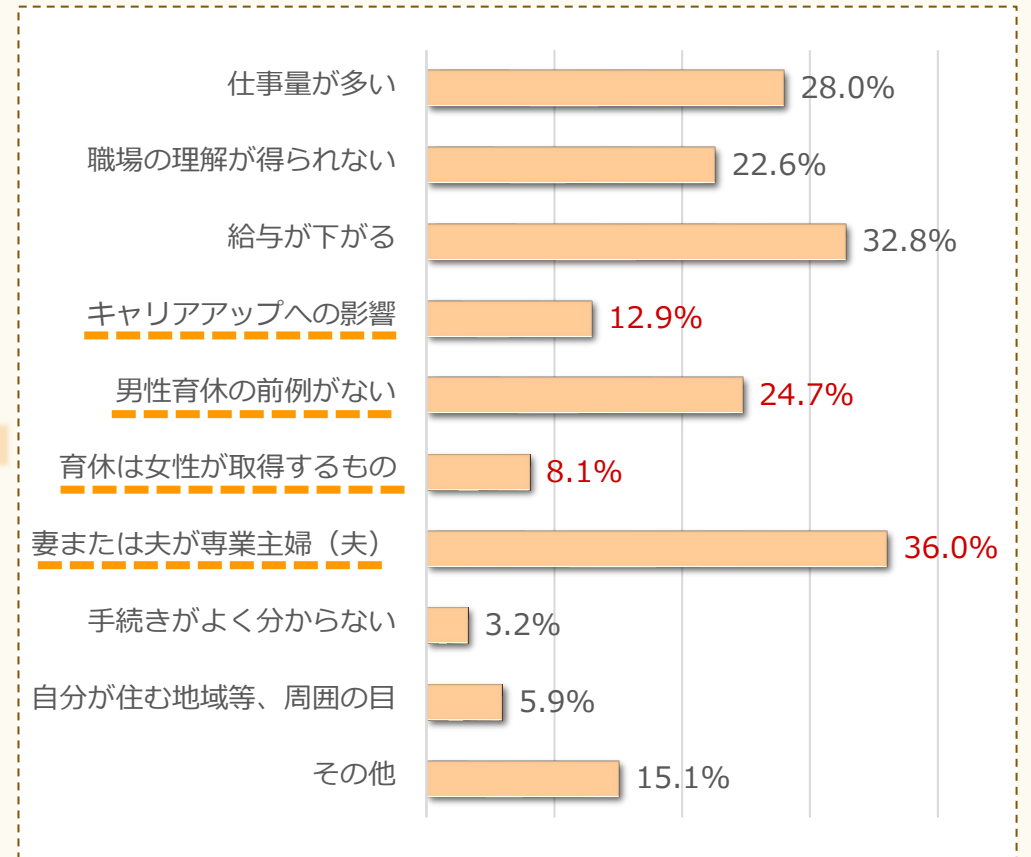
この10年間で男性の育休に対する考え方が大きく変わってきていますが、1か月以上取得したいとの回答が約60%であるのに対して、実際の取得割合は30%（33人中10人）と、理想と実態の間に乖離が見られます。

職員意識調査から見えてきた課題

④ (男性職員に対して) 育休を取得しない理由は何ですか。



【参考】2015年調査時の結果

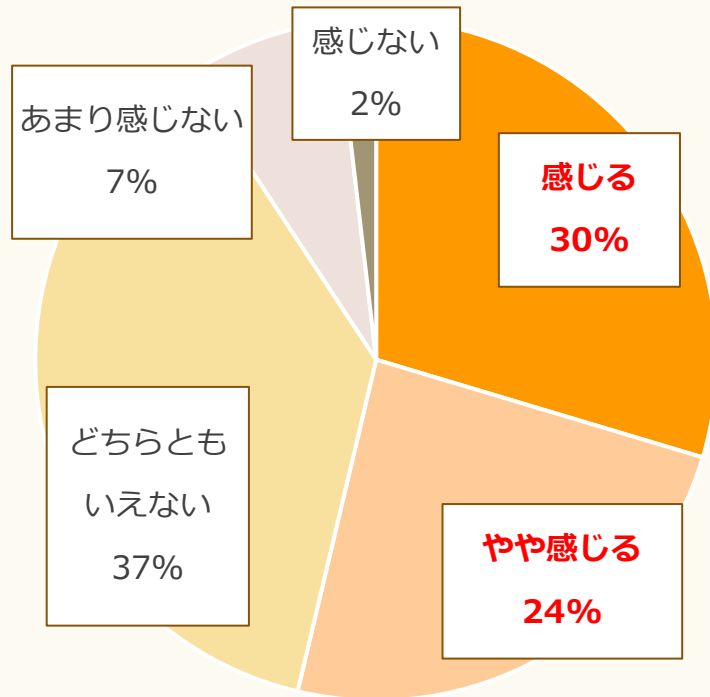


育休を取得しない理由についても、10年前は「給与」や「配偶者が専業主婦(夫)」が主な理由であったのが、「職場に迷惑がかかるから」が主な理由となっているなど、育児休業への考え方の変化が見られます。

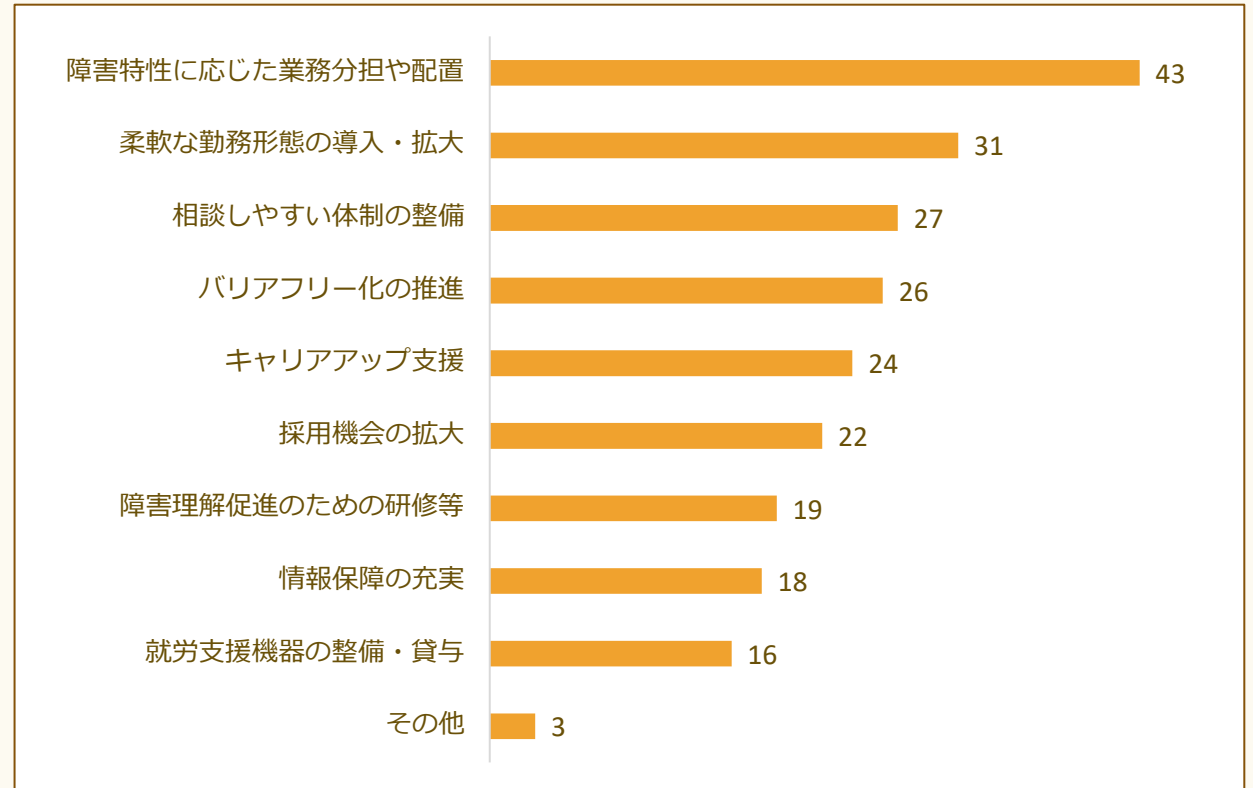
職員意識調査から見えてきた課題

⑤障害のある職員の『職場満足度』（アンケート結果は、障害のある職員：54件の回答）

Q：あなたの職場では、障害のある職員が能力を発揮し、働きやすい環境だと感じますか。



【必要な取組（複数選択）】



職場満足度（「感じる」「やや感じる」の合計）は、54%でした。
アンケートでいただいた意見を踏まえ、満足度を高める取組を行う必要があります。

第3章 基本方針（4つの柱）

基本方針（4つの柱）

現状分析を踏まえ、次の4つの課題を「柱」として2030年度までの取組を行います。

基本理念：すべての職員が活躍し、働き甲斐のある職場環境の実現

【重点項目（4つの柱）】

女性職員の一層の活躍推進

【目標】

女性管理職比率の向上
消防職採用試験における女性応募者比率の向上

障害のある職員の活躍推進

【目標】

職場満足度の向上

男性職員の育児参加の推進

【目標】

男性育休取得期間の改善

ワーク・ライフ・バランスの推進

【目標】

平均超過勤務時間数の改善

上記以外でも職場環境の改善のために、随時、必要な取組を行います。

第4章 具体的な取組内容と目標

1 女性管理職比率の向上

消防職採用試験における女性応募者比率の向上

2 障害のある職員の職場満足度の向上

3 男性育休取得期間の改善

4 平均超過勤務時間数の改善

女性管理職比率の向上

【 女性管理職比率 】

2025年度

19.1%



2030年度の目標

25.0%

性別を問わず、能力のある職員が
「管理職になりたい」と思うことができる職場へ



管理職の「やりがい」を共有

- ✓ ロールモデルとなる女性管理職の座談会やパネルディスカッション
- ✓ やりがいや成功体験の共有
- ✓ 管理職昇格への不安の軽減

家庭環境との両立

- ✓ 育児や介護といった家庭環境に配慮した管理職への昇格や配置

アンコンシャス・バイアス研修の導入

- ✓ 「無自覚の偏見の是正」をテーマとした研修（対象：新任課長・新任係長）
- ✓ 上司や周りの職員の理解を促進
- ✓ 女性職員自身の自己肯定感の向上

ハラスメント対策

- ✓ ハラスメント相談窓口の周知徹底
- ✓ カスハラ対策の強化

消防職採用試験における女性応募者比率の向上

【 女性応募者比率 】

2024年度

4.1%

※2020～2024年度の合計



2030年度の目標

6.0%

※2026～2030年度の合計

女性が働きやすい魅力ある職場環境をPRし、
女性の受験意欲を喚起



PR動画の配信

- ✓ 女性消防士の活躍ぶりや働きやすい職場などを紹介する動画を作成
- ✓ SNSやウェブサイトを通じて広く発信

高等学校や専門学校への訪問活動

- ✓ 学校に積極的に訪問
- ✓ 明石市消防局の魅力をアピール

女性向け就職説明会の開催

- ✓ 女性のみを対象とした説明会を開催
- ✓ 女性消防職員の生の声や働きやすい職場をしっかりとアピール

障害のある職員の職場満足度の向上

【 職場満足度 】

2024年度

54%



2030年度の目標

70%



障害者ジョブコーチ（常勤2名）
を中心とした継続的なサポート



※令和6年4月より2名の障害者ジョブコーチを
採用し、専門的支援を実施しています。

障害者ジョブコーチの支援

- ✓ ジョブコーチによる定期的な面談
- ✓ ジョブコーチによる採用前面談を通じて、
本人の適性や意向を踏まえた配置を実施
- ✓ 周辺環境整備など継続的なサポート

就労支援機器

- ✓ 視覚や聴覚などの障害に対して補完する機器
やサービスを提供

「情報共有シート」で障害特性を共有

- ✓ 周囲の職員との合理的配慮事項の共有
- ✓ 双方の理解を深めて関係性を円滑に

「つながり」の構築

- ✓ 障害のある職員同士の交流会を実施
- ✓ ネットワークを構築し心理的安全性を構築

インクルーシブワーキングスペース

- ✓ 個々の障害特性にあった業務に従事できる場
を整備
- ✓ 能力を最大限に発揮できる成長の場に
- ✓ 組織全体の業務効率を向上

男性育休取得期間の改善

【 男性職員の育休取得1月以上の割合 】

2024年度

約 30 %



2030年度の目標

50 %以上

休業者のカバーする職員や、他課を応援してくれた職場を評価し
庁内全体で協力し合える組織を目指す

代替職員の配置

- ✓ 育休や病気療養など、長期の欠員発生時に代替職員を配置

柔軟な応援体制の構築

- ✓ 「市役所育休みんなで大作戦」を見直し、「庁内副業制度」を導入
- 【具体的な見直し案】
長期間の応援ではなく、一日のうち●時間だけ応援など、より柔軟な応援体制が可能となるよう制度を見直し



休業をカバーする周りの職員を評価

- ✓ 人事・人財育成評価制度を改良し、休業者や病気療養の休職者をカバーする周りの職員を評価する仕組みづくり
- ✓ 「期末勤勉手当」の加算対象となる評価区分を拡大

平均超過勤務時間数の改善

【 1人当たりの平均年間超過勤務時間 】

2024年度

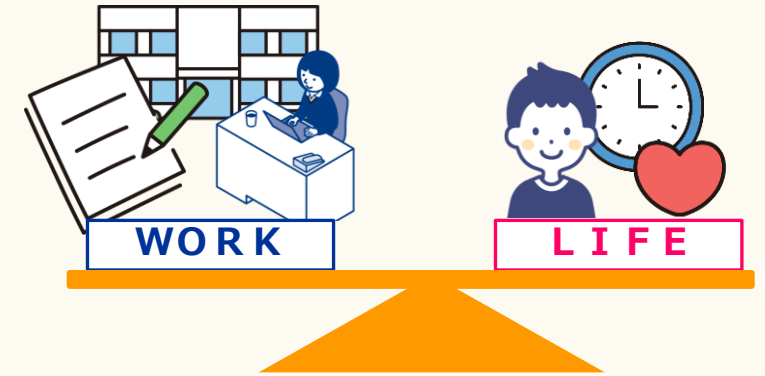
125 時間



2030年度の目標

100 時間未満

超過勤務を削減し、職員の健康保持やプライベートの充実、スキルアップの時間に



DX化のより一層の推進

- ✓ 生成AIで議事録や書類作成
- ✓ RPAによる業務の自動化
- ✓ ノーコードツールの活用

窓口開庁時間の見直し

- ✓ 窓口開庁時間を9:00~16:30に短縮
- ✓ 閉庁後の内部事務を行う時間を増やすことで時間外の削減につなげる