

長期休暇取得促進に向けた 職員配置の適正化

明石海峡大橋・大蔵海岸



あかし玉子焼



2023(令和5)年12月19日(火)

明石市 総務局 職員室

本日の内容

- 1 明石市の概要
- 2 職員体制
- 3 人員のやりくり
- 4 育児休業の取得促進
- 5 成果と課題
- 6 質疑応答（時間次第）

明石観光
PR隊長
パパたこ



1 明石市の概要

■ 位置



コンパクト・シティー

- * 東西に細長いまち
(16 km × 9 km)
- * 東経135度の日本標準時子午線上
- * うみのまち・ときのみち

日照時間は県下2位
(晴れの日が多い!)

■ 明石市の統計指標 (2023.12.1時点)

◇	面積	49.42 km ²	県下5位 / 29市
◇	人口	306,063人	
◇	世帯	137,345世帯	
◇	人口密度	6,193人 / km ²	県下3位 / 29市

* 2013年から、11年連続で、
人口増加中！



明石市立天文科学館

「明石の
たからもの部門」
常に上位！

魚の棚 (うおんたな) 商店街

新鮮な
魚介類などが
いっぱい！





あかし保健所

中核市移行時に設置
(2018.4~)

あかし動物センター

人と動物の共生を目指して
(2018.4~)



明石こどもセンター (児童相談所)

関西の中核市で初
(2019.4~)



こどもを核としたまちづくり

明石市は 「子どものため」、だから所得制限なし
前から

明石独自の5つの無料化

親の所得に関わらず、すべての子どもたちにサービスを届けるため、5つの無料化はすべて所得制限はありません。

1 2013年7月スタート
こども医療費の無料化

2 2020年4月スタート
中学校給食が無償に

3 2016年9月スタート
第2子以降の保育料
の完全無料化
兄弟の年齢、関係なし
市外の施設でもOK

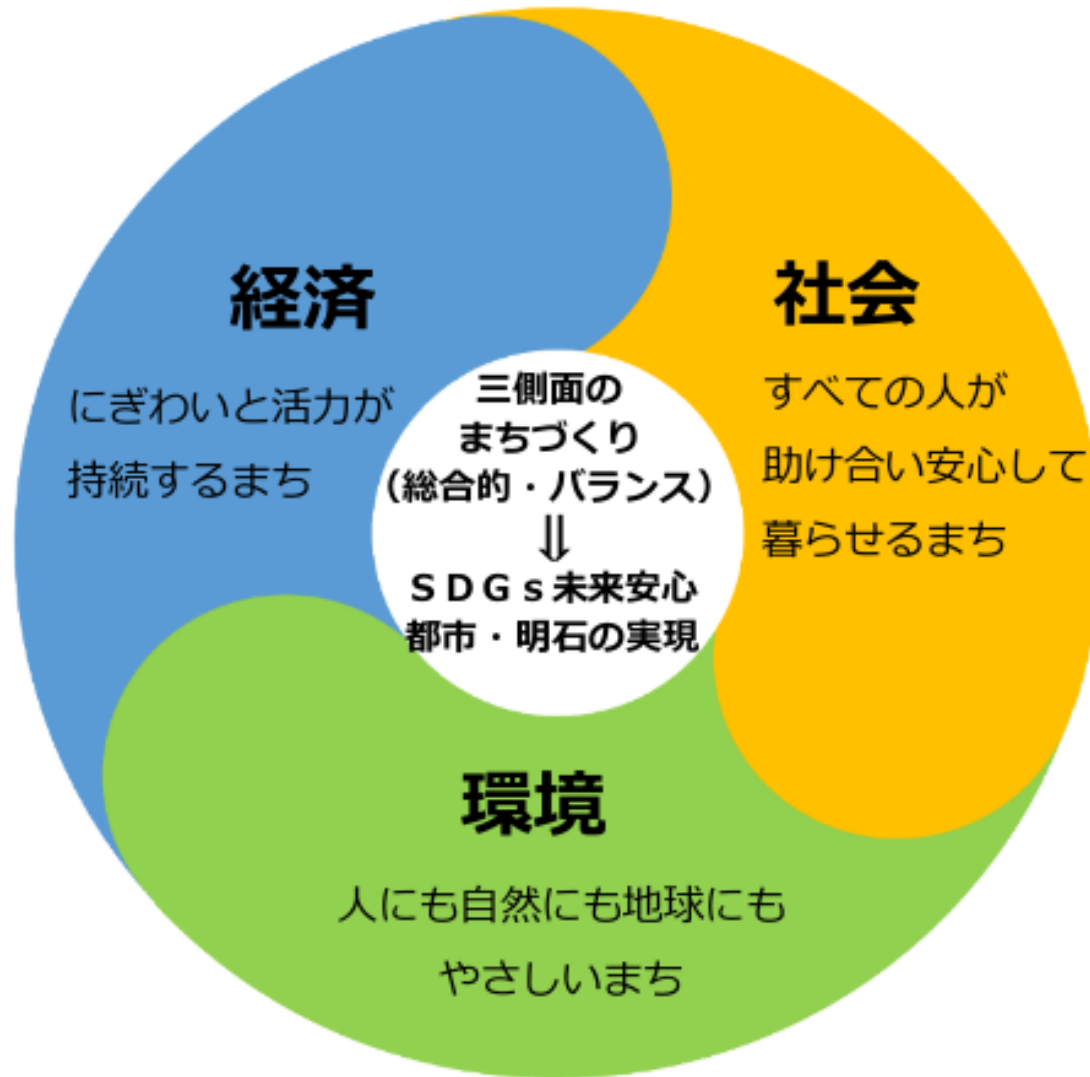
4 2013年4月スタート
公共施設の入場料無料化
天文科学館や文化博物館など
(高校生以下) (中学生以下)

5 2020年10月スタート
おむつ定期便
0歳児の見守り
子育て経験のある
配達員がお届け



SDGs 未来安心都市・明石

三側面のまちづくり



やさしい社会を明石から

明石市のやさしいまちづくり

～ これまで、今、そしてこれから ～

2012
(平成 24 年度)

明石市高齢者虐待防止センター開設(10月)

2013
(平成 25 年度)

後見制度支援連絡協議会設置(後見センター設置に向けた意見交換、5月)

アートショップあかしの初開催(12月)

障害者採用試験と障害者治療専門職採用試験の実施(12月)



2015年4月
手話言語・障害者コミュニケーション条例施行

2014
(平成 26 年度)

福祉総務課に障害者治療専門職(4月)

障害者差別解消啓発市民フォーラム開催(6月)

手話言語・障害者コミュニケーション条例施行(9月～11月で4回)

あかしユニバーサルフットサル運営発足(9月)

手話言語・障害者コミュニケーション条例施行(3月)



2015
(平成 27 年度)

あかし後見支援センターの開設(4月)

障害者配達条例検討会開催(5月～11月で4回)

市議員のユニバーサルマナー検定の実施(5月～)

障害者差別解消啓発市民フォーラム開催(6月)

市内小学校で手話体験教室を実施(10月～)

あかしヒューマンフェスタを障害者のコミュニケーションをテーマに実施(11月)

障害者差別解消啓発市民フォーラム開催(12月)

タブレットによる遠隔手話通訳サービスを開始(1月～)

障害者採用試験の実施(1月)

2016年4月
障害者配達条例施行 合理的配慮の提供を支援する公的助成制度スタート

2016
(平成 28 年度)

全国で初めて、合理的配慮の提供を支援する公的助成制度スタート(4月)

障害者差別解消支援地域協議会の開催(5月～)

市長タウンミーティングを市内4カ所で開催(7月)

事業者向けユニバーサルマナー検定の実施(9月～)

障害者団体が運営するホームドア早期設置に向けた署名活動を実施(11月～)



2017
(平成 29 年度)

あす(障害当事者等団体連絡協議会)設立(6月)



寛政ルーサービスのモニター実施(7月～)

契約筆記型パソコンの開催(10月)

こどもユニバーサル交流会の開催(11月)

やさしいB-1グランプリ(西日本大会)の実施(11月)

2017年12月
共生社会ホストタウンの第一陣に指定される

障害者採用試験の実施(12月)

平話フォンの設置(2月)

市管理職向け障害理解研修と民間事業者との意見交換会の開催(2月)

あかしユニバーサルモニター制度スタート(2月～)

市長参加型のパラスポーツ体験交流イベントの実施(3月)

2018
(平成 30 年度)

中核市移行(4月)

市内6カ所に地域総合支援センターを開設(4月)

あす(ひー)の家開設(4月)

あす(ひ)による障害者ピア相談スタート(5月～)

こころのケアねっと会議開催(7月～)



教職員研修に障害当事者のワークショップを実施(8月)

あかしユニバーサル交流会(東京/パワコンピック2年前イベント)開催(8月)

(宮城)あかしインクルーシブ条例検討会設置(8月)

あかしユニバーサルモニターとの歩み(ひ)アプリーチェック(10月)

あかしヒューマンフェスタをソーシャルインクルージョンをテーマに実施(11月)

UDまちづくり協議会設置(2月)

明石駅前にあかし市内の開設(3月)

2019
(令和元年度)

市内全小学校でのパラスポーツを通じた障害理解プログラムスタート(4月～)

パラスポーツ体験でもめる総合福祉センター新館オープン(5月)

あかしユニバーサル交流会と市長フォーラムの同時開催(8月)

やさしいB-1グランプリ(全国大会)の実施(11月)

みんなのトイレ完成(10月)

2020年7月
SDGs未来都市に選定される

2019年11月
市制施行100周年

障害者採用試験の実施(12月)

あかしユニバーサル交流会(東京/パワコンピック2年前イベント)開催(8月)

(宮城)あかしインクルーシブ条例検討会設置(8月)

あかしユニバーサルモニターとの歩み(ひ)アプリーチェック(10月)

あかしヒューマンフェスタをソーシャルインクルージョンをテーマに実施(11月)

UDまちづくり協議会設置(2月)

明石駅前にあかし市内の開設(3月)

2020
(令和2年度)

明石市立市民病院棟にあかしユニバーサル資料館復元の開設(6月)

コロナ禍における緊急アンケートの実施(6月)

市からのお知らせを平話動画配信開始(6月)

コロナ禍における生活アンケートの実施(9月)

当事者参画を経て、「魚の梅原店街」にみんなのトイレ完成(10月)

2021年7月～9月
東京オリンピック・パラリンピック開催

2022年4月
あかしインクルーシブ条例施行

2021年7月～9月
東京オリンピック・パラリンピック開催

榎本小(ひ)相高大田東市小学校で「iPOSSIBLE」授業を授業

2021
(令和3年度)

台湾/パワコンピックとのホストタウンオンライン交流(11月)

あかしインクルーシブ条例制定(3月)

あかしインクルーシブ条例制定(3月)

関連の持続可能な開発目標 2015～2030

2030

誰もが安心して暮らせるやさしいまちあかし

誰ひとり取り残さないインクルーシブ社会

SDGs

体制の見直しと準備

手話言語の確立とコミュニケーションの促進

障害者差別の解消と当事者参画の推進

まちづくり全般に関わる部署横断的な取組

持続可能な取組へ

2 職員体制

■ 職員数の推移（各年4/1時点の抜粋）

年度	正規職員(人)	備考	人口(万人)
1998	2,902	過去最多	29.0
〽	〽	—	〽
2012	2,019	前年10月に病院独法化で△約350名	29.3
2013	1,995	財政健全化推進計画の基準年	29.6
〽	〽	—	〽
2018	1,910	中核市移行(保健所等の設置)	30.1
2019	1,900	過去最少(児童相談所の設置)	30.2
〽	〽	—	〽
2023	1,921	中核市移行分を除くと1,779名	30.5

2 職員体制

■ 人口1万人あたりの職員数(2022.4)

定員管理上の職員数を他市と比較すると・・・

【兵庫県下：29市】

- ① 市全体 → 最も少ない
- ② 事務職 → 2番目に少ない

【全国の中核市：62市】

- ① 市全体 → 12番目に少ない
- ② 事務職 → 9番目に少ない



3 人員のやりくり

- (1) 4月の定期人事異動
- (2) 年度途中の人事異動
- (3) 局内応援制度
- (4) 業務全体の見直し（中核市移行時）
- (5) 業務全体の見直し（コロナ禍）



3 人員のやりくり

(1) 4月の定期人事異動



【概要】

- ① 12～1月に、所属長が人員要望を提出
- ② 1～2月に、職員室が各所属長とヒアリング
- ③ 上記を踏まえて、職員室が人事異動を調整

【ポイント】

- ・ 所属長は配置の優先順位を示す
- ・ 業務の増だけでなく、減らす業務も検討
- ・ 正規職員以外でのやりくりも検討

3 人員のやりくり

(2) 年度途中の人事異動

【主な理由】

- ① 新型コロナウイルス感染症対応（保健所体制の強化）
- ② 国の事業（ワクチン接種、臨時給付金）
- ③ 本市独自の事業（市民サポート事業等）

【直近の実績】

・ 2020年度	17回	252名
・ 2021年度	25回	194名
・ 2022年度	14回	80名

3 人員のやりくり

(3) 局内応援制度

【目的】 ★資料あり

各局内の組織相互間における職員の応援による配置を行うことで、効率的な行政運営を確保する。

【概要】

- ・ 局長権限で実施（職員室に事前相談の上）
- ・ 課長級以下
- ・ 原則、6か月以内

3 人員のやりくり

(4) 業務全体の見直し (2017～2018年)

【背景】 ★資料あり

- ①2018年4月以降、中核市移行等により業務増
兵庫県から2,000を超える事務の移譲
- ②人件費など経費増を抑制する必要あり
交付税等で賄える額も限られている

3 人員のやりくり

(4) 業務全体の見直し (2017～2018年)

【方針】

- ①中核市移行及び重点施策の増加分も含めて、
正規職員数1,800名体制を目指す。
- ②引き続き職員配置の最適化に取り組む。
- ③既存事業の縮小・廃止、経常的経費の見直し。

3 人員のやりくり

(4) 業務全体の見直し (2017~2018年)

【目標】 事務職・技術職 (約1,000名) 対象

○2019年4月までに必要となる職員配置・・・ 100名

◆保健所・権限移譲、児童相談所・・・ 60名

◆子育て支援・教育など重点分野・・・ 40名



○既存事業の見直しによる、職員の再配置

2か年度で各50名 ⇒ 各年5%削減

3 人員のやりくり

(4) 業務全体の見直し (2017~2018年)

【事務の廃止・縮小・統合】

- ①市民目線で、過去の経緯に囚われず客観的に検討。
- ②市実施の妥当性・市民生活上必要性が低い等は、原則として廃止・縮小。
- ③特に、10年以上継続して実施している事業は、すべて廃止を前提に検討する。
- ④同じ目的で実施している事業は、局、室、課、係を超えて整理、統合。

3 人員のやりくり

(4) 業務全体の見直し (2017～2018年)

【事務の実施方法の見直し】

- ①市が取り組むべき事務も、これまでの常識や慣例にとらわれず、民間委託、指定管理者制度の導入など、民間活力の積極的な活用を進める。
- ②各課での業務の遂行に当たっても、手順等を再度見直して無駄を省くなど、効率化を進める。

3 人員のやりくり

(4) 業務全体の見直し (2017~2018年)

【事務の実施体制（組織）の見直し】

- ①全市的な視野と柔軟な発想で、現在の組織の枠にとらわれず、実施体制の見直しを図る。
- ②各局で分散実施している事務や関連する事務を、一体実施することで、効率化が図れるものは、専門部署に集約する。

3 人員のやりくり

(5) 業務全体の見直し (2020年4月)

【経緯】 ★資料あり

- ① コロナ禍により、市民の生活に大きな影響が出ている。(2020年以降)
- ② 感染症対策、市民の生活支援の2つを最優先に取り組む。

3 人員のやりくり

(5) 業務全体の見直し（2020年4月）

【方針】

- ① コロナ対策にヒト、モノ、カネの重点的なシフト。
- ② コロナの影響によるサービス低下を極力抑える。
- ③ 定例的な業務は、思い切った廃止・縮小を行う。
- ④ 感染を想定した勤務及び即応体制を講じる。
- ⑤ 本年度 + 次年度以降も視野に入れて検討。

3 人員のやりくり

(5) 業務全体の見直し (2020年4月)

【目標】

① 現行業務の優先順位を大胆に見直し、
市民の目線に立った新たな対策等を実施



② 業務量の2割以上を削減し、
生み出した人員を他の業務で活用

3 人員のやりくり

(5) 業務全体の見直し (2020年4月)

【中止・延期する業務】

- ①新規・拡充業務も、優先度を再精査し判断。
- ②「新型インフルエンザ対策行動マニュアル」の業務継続表にある優先度を参考とし、原則、「C」格付け・・・中止、
「B」格付け・・・中止又は延期
- ③同マニュアルで「S」「A」格付けの業務現況を踏まえ、思い切った見直し検討。

3 人員のやりくり

(5) 業務全体の見直し（2020年4月）

【国や県の実施が見込まれるコロナ関連業務】

- ・ 緊急経済対策事業などに関し、今後、対応が必要となる業務を整理。

【市民の生活支援の観点から特に注力する業務】

- ・ 市民の不安解消・目配りの観点から、現行業務で充実を図る内容を検討。

4 育児休業の取得促進

- (1) 「育休100%」宣言
- (2) 両立支援ハンドブック
- (3) 育休取得に係る支援体制の充実
- (4) 代替職員の確保



4 育児休業の取得促進

(1) 「育休100%」宣言



【経緯】 ★資料あり（2021年7月）

- ① SDGS未来安心都市・明石の実現に向けて、SDGSの目標No.5「ジェンダー平等の実現」達成を目指す。
- ② 男女とも子育てしやすい環境整備を図るため、先導的な実践モデルとして、職員の育休100%を目標とした取組を進める。

4 育児休業の取得促進

(1) 「育休100%」宣言



【概要①】

- ・ 職員が一層子育てに関わる機会を持つ契機

ア 出産補助休暇（2日）

イ 育児参加休暇（5日）

ウ 育児休業（3日以上）



計10日以上を取得できるよう制度化

4 育児休業の取得促進

(1) 「育休100%」宣言



【概要②】

- 共済組合から支給・・・「育児休業手当金」
標準報酬日額の2/3
- 職員互助会から配付・・・「育児応援グッズ」
かたがき(5,000円相当)
- 職員互助会から支給・・・「育児休業支援金」
6,000円×3日

4 育児休業の取得促進

(1) 「育休100%」宣言

【概要③】

- ・ 育児休業取得に伴う申請手続きの簡素化
共済組合への手当金申請は、3日以内の育児休業分を不要とし、給与（共済）担当が代行申請
- ・ 育児休業が取得しやすい職場環境づくり
新任課長や新任係長等への研修にて、
制度説明や意識啓発を実施 など

4 育児休業の取得促進

(1) 「育休100%」宣言

【対象者】

正規職員（市町村職員共済組合の加入者のみ）

【取得人数】 2021年10月～2023年11月

	取得済み	取得予定	合計
全体	120 (84.5%)	22 (15.5%)	142 (100%)
うち男性	59 (83.1%)	12 (16.9%)	71 (100%)
うち女性	61 (85.9%)	10 (14.1%)	71 (100%)

4 育児休業の取得促進

(1) 「育休100%」宣言

【取得日数】 2021年10月～2023年11月

	2021年	2022年	2023年
男性の平均	9日	34日	80日
うち最長	25日	444日	715日
女性の平均		571日	

4 育児休業の取得促進

(2) 両立支援ハンドブック

【制度・手続き編】 ★資料あり

2019年8月に策定（2023年1月改訂）

【経緯・目的】

- ・「明石市特定事業主行動計画」の取組の一環
- ・妊娠から育休復帰後までの利用可能な制度や手続き等について、分かりやすくまとめたハンドブックの必要性があった。

4 育児休業の取得促進

(2) 両立支援ハンドブック

【上司と本人（部下）のコミュニケーション編】

2022年6月に策定 ★資料あり

【経緯・目的】

- ・ 「育休 100 %」 宣言の取組の一環
- ・ 上司と本人がコミュニケーションを円滑に図り、相互の悩みや不安を共有・解消することで、
スムーズな休暇・休業取得と職場復帰に繋げる。

4 育児休業の取得促進

(3) 育休取得に係る支援体制の充実

【背景】 ★資料あり (2023年7月～)

- ・「育休100%」に向けた取組、「両立支援ハンドブック」の作成などを進めた結果として、育休取得率や取得人数等は増加した。
- ・一方で、育休取得者からは、取得に関する不安や課題の声が寄せられている。
- ・支援体制の拡充をとおして、誰もが働きやすく活躍できる環境づくりを促進。

4 育児休業の取得促進

(3) 育休取得に係る支援体制の充実

【概要】 ★資料あり

- ・市全体で、育休取得から復職までの継続したサポートを一層充実させる。

【育休支援体制のイメージ】

○取得前（新設）

- ・所属長へ「育休取得者の声」等を配付
- ・育休取得予定者へ「先輩ママ&パパからの育児・仕事のヒント集」等を配付

○育休中（一部新設）

- ・SNS や zoom 等を活用した、情報交換、交流の場の提供
- ・育休復帰応援セミナーの開催（既設）

○復職後（新設）

- ・復職後アンケートの送付
- ・復職者フォローセミナーの開催

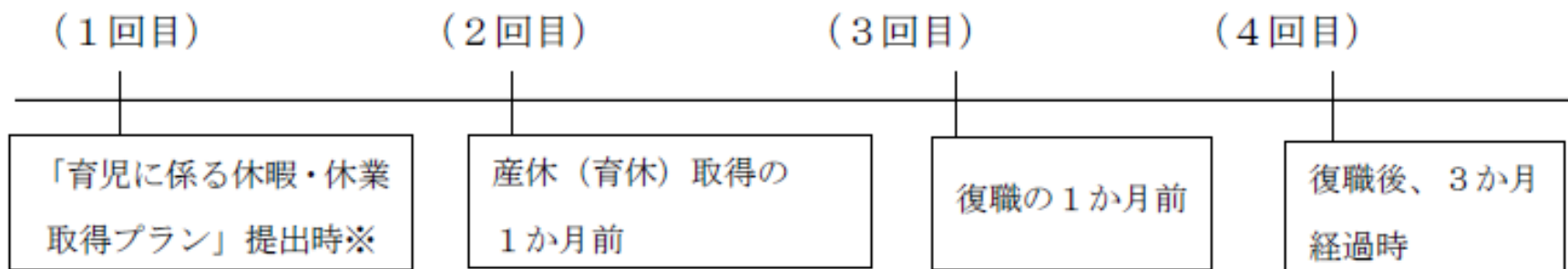
4 育児休業の取得促進

(3) 育休取得に係る支援体制の充実

【面談の充実】

- ・ 所属長及び取得者本人の相互理解の促進を目的とした面談の機会を確保する観点から、以下の時期に、所属長へ面談の設定通知を行う。

【面談時期の目安】



4 育児休業の取得促進

(4) 代替職員の確保



【採用など】

- ①会計年度任用職員や任期付職員の採用・配置
ハローワークや求人サイト等を通じて募集
- ②一部署に複数の育休者がいる場合、
正規職員の前倒し採用も検討・実施
※事務職、福祉職、保健師など

4 育児休業の取得促進

(4) 代替職員の確保

【庁内応援】 ★資料あり

①「市役所育休みんなで大作戦」2022年5月～

1か月程度を目安

応援職員として想定する人材

- ・過去2年以内に在籍していた職員
- ・3年以上前に在籍し、今も経験を活かせる職員
- ・他の部署で類似の業務を担った経験のある職員

②その他、上記3で説明した局内応援等を活用

5 成果と課題

【成果】

①人員体制

他市と比較して少ない中で、人員のやりくりを各部署で工夫して、中核市移行やコロナ禍を乗り越えてきた。

②育休

職員それぞれが、「お互い様」の精神で、取得を促し、市長事務部局では、取得率が100%となっている。



5 成果と課題



【課題】

① 人員体制

多様化・高度化する行政ニーズに対し、限られた人材と財源の中で、将来に渡って対応できるように、職種等によって、増減のメリハリが必要。

② 育休

個々の希望に応じて、より長期間の取得ができるよう、さらに人員のやりくりの工夫が求められる。

6 質疑応答



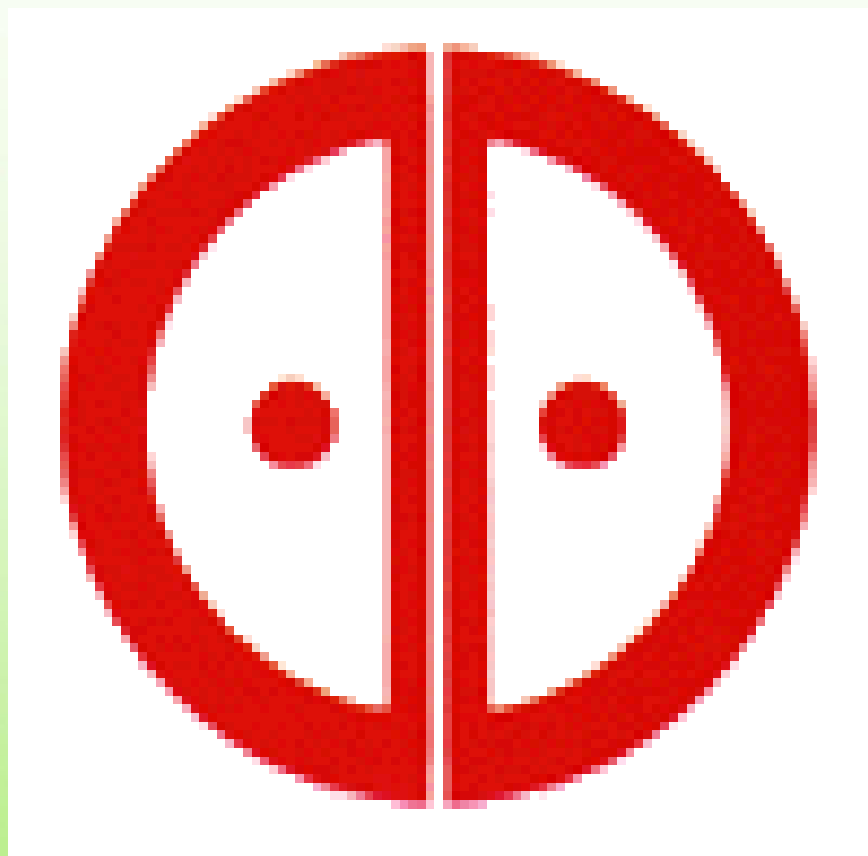
【この場であれば】

- ・何なりとお聞きくださいね～！

【後日であれば】

- ・明石市総務局職員室
- ・電話 078-918-5006（直通）

ご清聴ありがとうございました!!



明石市

