

三田市特定事業主行動計画

平成28年4月1日

三 田 市

三田市特定事業主行動計画 目次

I 総論

特定事業主行動計画とは

計画策定実施主体

計画期間

計画の推進体制

II 数値目標

第1～2期の取組

数値目標

III 具体的な取組

1 職員の勤務環境に関する取組

1-1 女性職員の活躍推進に関する意識高揚と意思決定過程への参画促進

- (1) 女性の能力発揮と機会拡大
- (2) 積極的な採用活動 (3) 意識高揚と支援強化

1-2 妊娠中及び出産後における配慮

- (1) 制度の周知 (2) 業務分担の見直し等
- (3) 職場の環境改善

1-3 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

- (1) 出産補助休暇の奨励 (2) 年次休暇等の併用

1-4 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- (1) 制度の周知 (2) 仕事と育児両立への理解
- (3) 業務分担の見直し等 (4) 代替職員

1-5 男性職員の仕事と生活の調和の促進

- (1) 男性職員の育児休業等の取得促進
- (2) 男性の管理職の率先行動

1-6 育児休業からの円滑な復職への支援

- (1) 休業中の職員への情報提供等
- (2) 復職時のOJT (3) 復職直後の両立サポート

1-7 時間外勤務の縮減

- (1) 時間外勤務縮減への啓発
- (2) 業務の簡素効率化 (3) 時間外勤務の管理
- (4) 一斉定時退庁日（ノー残業デー）
- (5) 育児又は介護を行う職員の時間外勤務等の制限

1-8 休暇取得の促進

- (1) 年次休暇の取得促進 (2) 子の看護休暇制度
- (3) その他休暇制度の研究と周知

1-9 仕事と生活の調和を実現する職員の意識啓発

- (1) ワーク・ライフ・バランスの推進と固定的な性別役割分担意識等の是正
- (2) 配偶者や子どもに対する暴力の防止
- (3) ハラスメント相談・対策

2 次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する率先行動

2-1 子育てバリアフリー

- (1) 子育てバリアフリー (2) 接遇の向上

2-2 地域貢献活動

- (1) 体験機会の提供 (2) 地域活動への貢献

I 総論

1 特定事業主行動計画とは

(1) 根拠法令

三田市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）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。以下「女性活躍推進法」という。）第15条に基づき、規則で定める事業主が策定する特定事業主行動計画です。

(2) 次世代育成支援法と「三田市子ども・子育て支援事業計画」

急速な少子化の進行は、今後の我が国の経済活動や社会保障、子どもの健やかな成長・発達など様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすと言われていています。次代を担う子どもが健やかに生まれかつ育成される社会の形成を図るため「次世代育成支援法」が制定され、政府・地方公共団体・企業等が一体となって次世代育成支援に取り組んでいるところです。本市でも、平成17年に三田市次世代育成支援地域行動計画（前期）を策定、平成22年に同計画（後期）を策定し、これを引き継いで平成27年には三田市子ども・子育て支援事業計画を策定し、「子育てするならゼツタイ三田」をキャッチフレーズに子育て先進都市をめざして多様な子育て支援の施策を展開しています。

(3) 第1～2期特定事業主行動計画の策定実施

法律では、地方公共団体も職員を雇用する事業主としての立場から、雇用環境の整備等を図るための計画（＝特定事業主行動計画）を策定・実施することとされています。これにより、本市では、職員の次世代育成支援を計画的に実施するため、平成18年2月に「三田市特定事業主行動計画」を、平成22年度から第2期計画を定め、職員・職場の意識改革や子育てを支援する制度の拡充に取り組み、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できる職場環境づくりを目指してきました。

(4) 女性活躍推進法の制定と行動計画の策定

一方、将来の人口減少による労働力不足が懸念される中、国民のニーズの多様化・グローバル化等に対応し、新たな価値の創造やリスク管理等への適応能力を高める多様な人材を確保するため、女性の活躍推進が不可欠となっていることから、平成27年8月に、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化の進展、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として女性活躍推進法が制定されました。

女性活躍推進法は、特定事業主行動計画の策定・実施を義務づけていることから、本市においては、先の行動計画を改定した第3期計画として本計画を策定し、次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく取組を総合的かつ計画的に実施していきます。

(5) 仕事と生活の調和を目指して

男女の区別なく仕事と生活を調和させ、両立していくことは、職員の福利向上のためにも、また公務能率増進のためにも重要です。職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が及ぼす影響に配慮して、採用、教育訓練、昇進等の機会を提供することが必要です。また、家庭生活が職業生活に与える影響を踏まえ、相互の協力と組織的な支援の下に、育児、介護等について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うことができる環境整備のため、本計画に沿った取組を推進していきます。

本計画の着実な実施には、全ての職員の理解と協力が不可欠であることから、子育てを行う職員だけの問題と考えるのではなく、職員一人ひとりが趣旨を理解して取り組んでいくことが大切です。

2 計画策定実施主体

本計画は、三田市の各任命権者（市長、市議会議長、教育委員会、選挙管理委員会委員長、公平委員会委員長、代表監査委員、固定資産評価審査委員会委員長、農業委員会会長、消防長、市民病院事業管理者）が連名で策定実施します。

3 計画期間

次世代育成支援法は、平成 37 年 3 月 31 日まで、また女性活躍推進法は、平成 38 年 3 月 31 日までの 10 年間の時限立法です。

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までとします。また、本計画は、概ね 3 年で見直しを行うこととします。

4 計画の推進体制

- (1) 本計画に基づく取組を総合的かつ効果的に推進するため、要綱により三田市特定事業主行動計画策定・実施委員会（以下、「策定・実施委員会」という。）を設置します。事務局は、経営管理部行政管理室人事課が担当します。
- (2) 啓発資料の作成・配布、研修等により、本計画の内容を周知徹底します。
- (3) 職場の勤務形態や職務内容によって独自の取組が必要となる場合は、各任命権者又は各職場において工夫し、行動計画の推進に向けて取り組みます。
- (4) 年度ごとに、策定・推進委員会において本計画の実施状況を点検し、必要に応じて対策の実施や計画の見直しを行うとともに、法令の定めによる情報公表を行います。

Ⅱ 数値目標

1 第1～2期（次世代育成支援法に基づく行動計画期）の取組

職員の勤務環境に関する取組	
1-1 子育てに関する意識の高揚と制度の正しい理解	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てに関する休暇等制度案内の冊子「三田市職員のための育児応援ハンドブック～このゆびとまれ」を作成（H20）、改定（最新 H27）配布、イントラネット掲載
1-2 妊娠中及び出産後における配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠中の女性職員に対する通勤に係る休暇の新設（H20. 4～） ・庁舎内禁煙の実施（屋外喫煙コーナーの設置） ・医務室の設置（H27. 10～）
1-3 子どもの出産時における父親の休暇促進	<ul style="list-style-type: none"> ・出産補助休暇の取得促進 ・実績：H21 年度 17 人、H26 年度 24 人
1-4 育児休業等を取得しやすい環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員の育児休業取得率：100% ・臨時的任用制度等の活用による代替要員をすべて確保
1-5 男性職員の育児休業等の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業の取得についての正しい認識と職場風土作りの促進 ・実績：H16 年度 1 人（H17 年度まで継続）、H24 年度 1 人、H25 年度 1 人
1-6 育児休業からの円滑な復職への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業中の職員に対し、通信を発行 ・育児短時間勤務制度新設（H20. 4～）
1-7 時間外勤務の縮減	<ul style="list-style-type: none"> ・一斉定時退庁日を毎週水曜日及び毎月最終金曜日に拡大（H22. 1～） ・職場実態に応じた時間外勤務抑制の取組 ・超過勤務状況の把握、繁忙職場に事務改善の働きかけ
1-8 休暇取得の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・子の看護休暇の新設（H19. 4～） ・実績：H19 年度 38 人、H21 年度 63 人、H26 年度 73 人 ・時間単位での取得ができるよう年次休暇を整備（H19. 4～）
1-9 仕事と子育ての両立に向けた職員の意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画意識の向上を図り職員研修を実施（担当課による） H20 年度：係長・課長補佐級職員対象、H21～24 年度：全職員対象 H25 年度：管理職・女性正規職員対象、H26～27 年度：全職員対象 ・キャリアデザイン研修を実施（人事課による） H25 年度：「女性のキャリアアップ研修」3 級在職一般職・主任・主査の女性職員対象（44 人） H26 年度：「女性のキャリアアップ研修」一般職の女性職員対象（27 人） H27 年度：「イクボス研修」現任課長級（指名）の男女職員対象（20 人） ・パワー・ハラスメントの防止に向けた取扱指針を策定、ハラスメント専用メール等の相談窓口の開設（H23）、
その他子育て支援対策に関する取組	
2-1 子育てバリアフリー	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て中の人々が利用しやすいよう、市公共施設 28 か所を含む「赤ちゃんの駅」（＝外出中に授乳やおむつ替えができる施設）を整備し、マップとして情報公開（H27. 7 月現在） ・「子育てするならゼッタイ三田」のキャッチフレーズで市内外に各種取組を周知（H23. 1～）
2-2 子育てに関する地域貢献活動	<ul style="list-style-type: none"> ・小中学生等による市庁舎や市施設見学の受け入れ ・トライやるウィーク（中学生）の受け入れ

2 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 設定経過

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 年度内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、市長部局、議会事務局、教育委員会、行政委員会事務局、消防本部及び市民病院において、それぞれの女性職員の活躍に関する状況調査と課題についての分析を行った。

市長部局等（議会事務局及び行政委員会事務局は対象職員の数少なく、勤務条件が類似するため、市長部局と一体化して「市長部局等」とする。）及び教育委員会事務局等については、同じ項目について数値目標を設定し、消防本部及び市民病院については、それぞれで独自の目標を設定した。

数値目標を策定主体の任命権者ごとに設定する一方で、次世代育成支援及び女性活躍推進に係る定性的・具体的な取組については、すべての任命権者が一体で取り組むものとし、後述の「Ⅲ 具体的な取組」に示す。

なお、教育委員会における県費負担教職員については、その任命権を兵庫県が有するため、本市教育委員会は、兵庫県教育委員会が県立学校教職員を対象に策定する行動計画を踏まえて、県立学校教職員と市立学校教職員の間でバランスを失することのないように調整を図り、適切な措置を講じるものとする。

(2) 数値目標

計画に基づく各種の取組により、以下の 3 つの目標の達成を目指す。

**市長部局等及び教育委員会で 平成 32（2020）年度までに
女性管理職の比率を 15%にする。**
（平成 26 年度：11.9%）

《課題》

平成 26 年 4 月 1 日現在、本市の正規職員の男女比率は、市長部局等と教育委員会の合計（市全体から消防本部及び市民病院を除いたもの）において、男性 450 人、女性 183 人で、およそ 7 対 3 の割合である。一方、管理職の男女職員比率は、以下の状況となり、さらに女性職員の比率が低い。

▽市長部局等と教育委員会の計：男性 119 人（88.1%）、女性 16 人（11.9%）
市長部局等：男性 103 人（92.8%）、女性 8 人（7.2%）
教育委員会：男性 16 人（66.7%）、女性 8 人（33.3%）

女性管理職員の比率が少ない要因としては、女性職員のキャリア意識、不安感、仕事と生活の両立に関する課題等に加え、男性職員、所属長等の上司の意識など、さまざまな要因が影響すると考えられる。組織全体の意識改革を進めるとともに、ロールモデルとなる女性管理職員の積極的登用が必要となっている。

⇒取組内容は「Ⅲ 具体的な取組」1-1(1)

消防本部で 平成 32（2020）年度までに
女性の消防職員を 2 人採用する。

（現状 0 人）

《課題》

全国の消防本部において女性職員がいない割合は約 4 割あり、本市においても未だ女性の消防職員の採用には至っていない。消防組織における女性の活躍推進のため、採用に向けて必要な取組の強化に速やかに着手しなければならない。

⇒取組内容は「Ⅲ 具体的な取組」1-1(2)

市民病院で 平成 32（2020）年度までに
正規職員の平均超過勤務時間を月 15 時間以下にする。

（平成 26 年度：月 18 時間）

《課題》

女性職員の活躍を推進し、仕事と生活の両立を実現するためには、健康管理はもちろんのこと、子どもの養育や親族の介護など、仕事外の活動に使う時間を確保することが大切であり、このためには職員一人ひとりが意識して職場風土や日々の業務を改善し、時間外勤務の縮減に取り組む必要がある。

⇒取組内容は「Ⅲ 具体的な取組」1-7



Ⅲ 具体的な取組

1 職員の勤務環境に関する取組

1-1 女性職員の活躍推進に関する意識高揚と意思決定過程への参画促進

女性職員が積極的、継続的に職業生活を営むためには、すべての職員が仕事と生活の両立を意識し実践することのできる職場づくりが必要です。本市において、職員全体及び管理的地位にある職員に占める女性の割合は低く、その活躍を推進するためには、まず職員全体の女性割合を引き上げるとともに、教育研修を行うことによって全体の意識を向上させながら、女性職員の積極的な登用を図る必要があります。

とりわけ管理職は、部下から相談を受けるとともに職場環境づくりを指導すべき立場にあるため、正しい認識と十分な理解をもって、職員が安心して諸制度を利用し、活躍できるよう配慮しなければなりません。

また、職員一人ひとりが、男女両方が利用できる子育て支援制度や親族の介護、看護のための休暇制度など家庭生活の充実のために利用できるしくみを正しく理解し、有効に活用しながら、自身のキャリア形成を目指して職業生活を充実させていくことが大切です。

(1) 女性の能力発揮と機会拡大

管理職・監督職など各役職に占める女性職員の割合は低く、男女ともに市政推進の意思形成過程に参画して能力を発揮できる職場風土を築くうえで大きな課題です。

女性が活躍できる場を拡大し、能力を発揮できるよう各種の取組を進めていきます。

① 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

市長部局等及び教育委員会で 平成 32（2020）年度までに 女性管理職の比率を 15%にする。

《取組内容》

- ① キャリアアップ研修、各種階層別研修等の独自研修を実施するほか、兵庫県自治研修所等の派遣研修に参加する等、女性職員のキャリア形成を支援します。
- ② イクボス研修やマネジメント研修等を実施し、管理職の意識と実践力を向上させ、職場のコミュニケーション形成や職員の能力に応じた有効な人材マネジメントに努めます。
- ③ 主要施策を担う部署へ女性管理職を登用するほか、幅広い分野での女性職員の活躍を推進するための配置に努めます。
- ④ 専門の知識を持つ女性管理職の中途採用を含む、女性の能力発揮の機会拡大を図ります。
- ⑤ 人材育成・登用等に関する職員の意識調査を実施し、実態に対応した各種研修や相談業務等について研究を進めます。

(2) 積極的な採用活動

市長部局等、教育委員会及び市民病院においては、採用における女性比率は高くなってきた一方、消防本部では、女性の消防職が1人もいない状態が続いています。

①女性職員の活躍推進に向けた数値目標

消防本部で 平成 32（2020）年度までに 女性の消防職員を2人採用する。

《消防本部の取組内容》

- ① 採用試験の女性受験者の拡大に向けて、大学、専門学校に加えて女子大学、高等学校等での説明を実施し、広く積極的な広報活動を展開します。志望者への説明には、「子育てするならゼットイ三田」の子ども・子育て支援施策や職員のための休暇・支援制度を紹介し、能力豊かな女性職員の採用を目指します。
- ② 消防本部以外の職場と連携した相談体制を準備し、人事担当課の女性職員をはじめとする先輩女性職員に相談・交流ができる環境を整えます。
- ③ 女性が働きやすい施設を整備します。（更衣室・仮眠室・浴室等の設備の充実）
- ④ 男性消防職員には女性とともに働くうえで意識の改革が必要であり、段階的な研修を実施します。（セクハラ・パワハラ意識の向上、他自治体で活躍する女性消防職員を招いた研修会等の開催）

(3) 意識高揚と支援強化

イクボス研修などの管理・監督職研修、女性のキャリアアップ研修、男女共同参画研修をはじめとする各種の研修の機会を通じて、時間制約等を抱える多様な人材を活かし女性の活躍を推進する意義について自ら考え実践する風土を醸成し、全体の意識の高揚を図ります。

育児・介護等の時間制約を有する個々の職員の希望に応じて、人事担当者等が制度に関する説明や心身の健康に関する相談等に対応する等、女性職員が積極的にキャリア形成を意識できる環境づくりを進めます。

1-2 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中の職員は、身体の変化などのため心身ともに疲労しやすい状況にあり、母性保護や早産・流産防止等について、本人はもとより周囲も細心の注意を払わなければなりません。

女性職員が安心して出産し、職務に円滑に復帰できるよう、仕事に対する不安感を軽減するとともに妊産婦（妊娠中及び産後 1 年を経過しない女性：以下同じ）の健康や安全に配慮した職場のサポートが必要です。

(1) 制度の周知

妊産婦に係る休暇その他母性保護、母性健康管理の観点から設けられている各種制度や給付金等の経済的支援措置の利用を促進するため、それらの内容及び手続きについて職員に周知徹底を図ります。（育児応援ハンドブック『このゆびとまれ』の定期的な発行等）

(2) 業務分担の見直し等

所属長は、妊産婦の健康や安全に配慮し、必要に応じ業務分担の見直し等を行います。

(3) 職場の環境改善

施設の完全分煙又は禁煙や、妊娠中の職員の健康や安全が確保されるよう職場の執務環境を点検し改善に努めます。

1-3 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

女性職員の妊娠中・出産後の制度利用とともに、男性職員にも利用できる制度があります。男女ともに積極的に子育てに関わるには、制度利用者本人が職業生活と家庭生活の両立を積極的に進めようとする意識と、管理職をはじめとする周囲の職員の理解と協力が欠かせません。

(1) 出産補助休暇の奨励

子どもの出生時における父親の特別休暇（出産補助休暇：対象は正規職員）の取得人数は、第 2 期計画策定時の平成 22 年度において 17 人、平成 26 年度は 24 人でした。男性職員の育児参加、ワークライフバランスの推進のため、制度の周知を徹底し、休暇取得をさらに促進します。

(2) 年次休暇等の併用

出産補助休暇に併せて、年次休暇の取得を奨励し、子どもの出生時等、家庭生活の充実に十分な休暇を取得することができる職場風土の醸成を図ります。

1-4 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業や部分休業等は、子どもを養育する職員が仕事と育児を両立することを目的としています。育児休業の取得にあたっては、当該職員の担当業務が休業期間中に支障なく遂行されることや、休業後の職務復帰に対する職員の不安が解消されることが重要です。男女を問わず育児休業を取得できる環境の整備や雰囲気づくりを進めていきます。

(1) 制度の周知

育児休業、部分休業、育児時間、休業中の経済的支援措置の利用を促進するため、それらの内容や手続き等について職員に周知徹底を図ります。（『このゆびとまれ』の発行等）

(2) 仕事と育児両立への理解

子育てに関する制度利用がしやすい職場風土を醸成するため、次世代育成支援・ワークライフバランスについての研修、通信等を通じた制度利用者の体験談等について情報提供を行います。

(3) 業務分担の見直し等

育児休業（又はこれに先行する産前・産後休暇）の取得の申出があった場合、所属長は業務分担の見直しを行います。

休暇に入る際及び復職する際の引継ぎがスムーズにいくよう、日頃から業務に関する情報の共有化や業務の標準化を進めるなど各職場で工夫し、できる限り業務への影響が少なく、制度利用者及び周囲の職員の不安が軽減される体制づくりに努めます。

(4) 代替職員

必要に応じ臨時的任用制度等の活用による代替要員の確保を図ります。

1-5 男性職員の仕事と生活の調和の促進

男女共同参画社会の実現に向けて、男女を問わず積極的に子育てや親族の介護・看護等に関わることが必要であり、男性には、今まで以上に家庭における責任を分担し、役割を果たしていくことが求められています。

しかし、現状では、男性の育児休業の取得は社会的にも極端に少なく、本市においても、平成17年度に初めて1人の取得がありました。その後、取得者数は伸びていません。

育児休業等の子育て支援に関する制度のほか、親族の看護や介護、地域社会における活動への参加など、男性職員も仕事以外の生活のための時間を持つことが必要になっています。制度を利用する職員自身の意識改革を推進していくとともに、それをあたりまえのこととして理解し受け入れる職場づくりを進めていきます。

(1) 男性職員の育児休業等の取得促進

子育て支援に関する情報提供を積極的に行うなどにより、育児休業や部分休業のほか、比較的取得しやすい短時間の育児時間の取得など、男性職員の子育てへの参加を促進します。

(2) 男性の管理職の率先行動

男女共同参画及び女性の活躍推進の観点から、指導的立場のある職員が、育児や介護、地域活動などに自ら積極的に取り組み、男性職員の子育て、介護・看護等への参加や育児休業等の取得について正しい認識を持ち、率先垂範して実践し、周囲へ働きかけることによって、仕事と生活の調和が実現する職場づくりを目指します。

1-6 育児休業からの円滑な復職への支援

育児休業中の職員は、長期間職場を離れることにより、孤独感・疎外感や職場復帰に対する不安を感じやすい傾向にあります。復職が、職員にとって少なからず心身に負担の伴うものであることを理解し、円滑に職場復帰できるようサポートしていくことが必要です。

(1) 休業中の職員への情報提供等

育児休業中の職員に対しては、職場の上司等が定期的に連絡を取り合うなど、職場の近況や職員向けの情報等を定期的に提供することとします。

(2) 復職時のOJT

育児休業を取得した職員が職務へ復帰する際には、所属長は必要に応じて、業務の状況等の説明、復職前からの継続的な調整やOJTを実施する等、円滑な職場復帰への積極的な支援を行います。

(3) 復職直後の両立サポート

特に支援の必要性が高いと思われる復職後間もない職員については、所属長は必要に応じて業務分担での配慮を行うなど職場全体で仕事と子育ての両立をサポートします。また、子育てに関する相談窓口などの情報を職員に提供します。

1-7 時間外勤務の縮減

本市では、職員の健康維持や公務能率の向上のため、従来から全庁的に時間外勤務の縮減に努めています。時間外勤務の縮減は、職員が育児、介護、地域社会活動等に関わる時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を実現するためにも大変重要なことであり、より一層の取組が必要です。

(1) 時間外勤務縮減への啓発

仕事と生活の調和の実現の視点から働き方を見直し、時間外勤務の縮減について職員が認識を深めるよう啓発します。所属長は、勤務時間の終了に際して、特に必要のない限り、自ら率先して速やかに退庁するとともに、職員の退庁を促す等、帰りやすい雰囲気づくりに努めます。

(2) 業務の簡素効率化

限られた時間の中で効率的に業務が遂行されるよう、仕事の進め方や処理方法等について徹底的に点検を行います。所属長は、必要に応じて職員間、部署間の応援体制を組むなど、その改善や効率化を強力に推進します。

(3) 時間外勤務の管理

時間外勤務の上限の目安時間（月40時間）の実施について周知徹底します。所属長は、職場の時間外勤務の状況を常に把握し、特に多い場合はその原因を究明のうえ、縮減に向けた実効ある対策の検討展開を図ります。

(4) 一斉定時退庁日（ノ一残業デー）

毎週水曜日及び毎月最終金曜日の定時退庁日の実施について、より一層庁内への啓発を強化し、徹底を図ります。また変則勤務の職場については、職場実態に応じた時間外勤務抑制の取組を実施します。併せて各部署における独自の定時退庁日の拡大の取組を奨励します。

(5) 育児又は介護を行う職員の時間外勤務等の制限

小学校就学始期に達するまでの子どもを養育している職員や介護を行っている職員のうち、一定の要件に該当する者について設けられている仕事と子育ての両立を支援するための時間外勤務及び深夜勤務の制限の制度について、職員に周知をします。

① 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

市民病院で 平成 32（2020）年度までに 正規職員の平均超過勤務時間を 月 15 時間以下にする。

《市民病院の取組内容》

数値目標の実現に向けて、上記の取組をはじめ、平成 28 年度から、看護部内に経営コンサルタントを派遣し、各セクション代表 1 人ずつの看護師による業務改善プロジェクトチームを結成し、医療現場独自の職場実態に応じた時間外勤務削減の取組を研究し実施します。

1-8 休暇取得の促進

休暇取得の促進は、職員の健康維持・増進や元気回復のため全庁的に取り組む必要があります。また、子どもを養育中の職員、親族の介護・看護を行う職員、または社会活動への参画を望む職員等、すべての職員が仕事以外の生活に充てる時間を確保するために、休暇制度の有益な利用は大切であり、休暇制度の整備や休暇取得に関する職員一人ひとりの理解・意識の向上を進めていきます。

(1) 年次休暇の取得促進

所属長は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を促します。自らも率先垂範して計画的、効率的な休暇取得に努め、地域行事、学校行事やボランティア活動等の社会活動への参画や家庭での役割分担等、仕事と生活の調和の実現について啓発します。

(2) 子の看護休暇制度

中学就学の始期に達するまでの子が負傷し又は疾病にかかった場合等における子の看護休暇は、平成 21 年度に 63 人が取得し、平成 26 年度には 73 人が取得しました。制度の内容について周知徹底し、休暇取得をさらに促進します。

(3) その他休暇制度の研究と周知

その他各種休暇制度の内容等について引き続き検討するとともに、職員の育児応援ガイドブック『このゆびとまれ』や通信、研修等により周知します。

1-9 仕事と生活の調和を実現する職員の意識啓発

仕事と生活の調和を実現し、また女性の活躍を推進するためには、全ての職員が「男女が等しく子育てや介護、地域活動に関わることが当然である」という認識を持つことが重要であり、「生活より仕事」といった職場優先の意識や、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な役割分担意識、それらに起因する慣習やハラスメント事象などを撤廃していかなばなりません。

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進と固定的な性別役割分担意識等の是正

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を是正し、男女が互いに相手を尊重し、対等なパートナーとして協力して育児や介護を行うなど、ワーク・ライフ・バランスの推進や男女共同参画意識の向上を図るため、管理監督職研修、キャリアデザイン研修、男女共同参画職員研修をはじめとする各種研修や資料配布などの情報提供を通じて、職員全体への意識啓発を行います。

(2) 配偶者や子どもに対する暴力の防止

研修等の実施により、差別・暴力の撤廃に向けた職員の意識を養うとともに、職員一人ひとりが自らと周囲の児童虐待、配偶者暴力、高齢者虐待等の防止・早期発見に努めます。

(3) ハラスメント相談・対策

子育てや介護などの役割を果たしながら職業生活を営み、又は営もうとする職員がハラスメント事象の被害に合うことのないよう、パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントの相談窓口を設け、対策指針を広く職員に周知し、事象の発生防止に努めます。

2 次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する率先行動

次世代育成支援対策推進及び女性の職業生活における活躍の推進は、社会を挙げて行うものです。三田市は、一般事業主に対し率先垂範すべき公務部門の事業主として、本計画を実施していく立場にあります。

市役所等を訪れる市民への対応等、業務上の配慮はもちろんのこと、市職員一人ひとりが、社会の構成員として、地域の子育て支援、防災・防犯活動、人権研修、高齢者支援をはじめとするふれあい活動等に積極的に参加し、活力にあふれ持続可能な社会づくりに取り組むことが求められています。

2-1 子育てバリアフリー

子どもを連れて人が市の施設を安心して利用できるよう、ハード・ソフト両面での整備に努める必要があります。「子育てするならゼッタイ三田」の意識を持ち、市民サービスの提供に努めます。

(1) 子育てバリアフリー

子育て中の人々が市の施設を利用しやすくするため、必要に応じてベビーベッドや乳幼児と一緒に使用できるトイレの設置等に努めます。

(2) 接遇の向上

全職員が子ども連れの人を意識した親切な市民対応に努め、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

2-2 地域貢献活動

(1) 体験機会の提供

子どもの多様な体験活動等の機会として、小中学生等による市庁舎や市施設の社会科見学や職場体験学習等を積極的に受け入れます。

(2) 地域活動への貢献

子どもを健やかに産み育て、高齢者が安心して暮らせるまちづくりができるよう、職員が地域の一員として、スポーツ・文化活動、交通安全活動、自主的な防災・防犯活動や少年非行防止などの子育て活動、高齢者の活動の場づくりや支援活動、その他の多様な地域活動に参加することを奨励します。