

## 「第5期三田市特定事業主行動計画（いろどり・さんだ）」の策定について

### 1. 概要

次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、国及び地方公共団体を特定事業主と定め、次世代育成支援に対する取組や女性の職業生活における活躍の推進に対する取組に関する行動計画の策定を義務付けています。

これらの法に基づき、子育て支援、仕事と育児の両立や女性の活躍促進に向けた取組等に関する行動計画として「第5期三田市特定事業主行動計画（いろどり・さんだ）」を策定し、「もっと、自分らしく。ずっと、働きやすく。みんなが主役になれる三田市役所」の実現を目指します。

#### (1) 計画の愛称（いろどり・さんだ）

職員一人ひとりがもつライフスタイルやキャリア観等を「彩り」と捉え、誰もが自分らしくいきいきと持てる力を最大限に発揮できる『『彩り』豊かな職場』を目指す想いをこの愛称に託しました。

#### (2) 計画の期間

令和8年度から令和12年度（5年間）

### 2. 策定のポイント

#### (1) 第4期計画目標の実績と新目標値の設定

これまでの実績値を踏まえ、さらなる高水準な目標値を設定します。

分野	項目	【前】目標値	R6実績値	(参考) R7 実績値	【新】目標値
1 子育て支援にかか る目標	男性職員育児休業取得率	50%	55%	67%※	85%
	配偶者出産休暇取得率	100%	70%	83%※	100%
	育児参加休暇取得率	100%	60%	75%※	100%
2 WLB・働き方 改革にかか る目標	年休平均取得日数	15.0日	15.0日	算定中	15.0日(平均) 12.0日以上(全職員)
3 働きやすさにか か る目標	女性職員の管理職比率 (市長部局等・教育委員会)	20.0%	19.5%	19.5% 25.3%	25.0%(管理職) 30.0%(係長級)

※暫定値

- ・ 既存目標値の引き上げ（男性職員育児休業取得率及び女性職員の管理職比率）
- ・ **底上げ目標の新設**（全職員年休取得 12.0 日以上及び女性職員の係長比率）

## (2) 課題

【課題1】 今後、育休取得者は増加する見通し。

- ・男性職員育児休業取得率の増加

➤ R3 : 30.0% ⇒R4:45.5% ⇒R5:58.3% ⇒R6:55.0%)

- ・女性職員数（割合）の増加

➤ 男女別職員数の見通し

	令和8年4月1日	令和13年4月1日
男性職員数（割合）	407 (60.5%)	354 (55.1%)
女性職員数（割合）	266 (39.5%)	289 (44.9%)

【課題2】 令和7年度職員アンケート結果より

### ①育休について

- ・（支える職員として）妊娠、出産、子育ては大切なものであるので協力したい。
- ・（育休を取得する職員として）取得しやすい環境とするには課題もある。

※課題の例

- 育児休業等の制度を利用するには、上司や同僚の理解が必要
- 業務多忙で長期不在となることへの不安が大きい
- 長期不在をカバーしてもらう他の職員に申し訳ないと感じる

### ②年次休暇について

休暇を取得することで職場に迷惑がかかると感じる など

### ③管理職に昇格することについて

ライフスタイルが変化する中で役職があがることへの不安が大きい など

## (3) 目標達成に向けた取組

【目標1：子育て支援】 個人も組織も気持ちよく育休等が取得できる環境へ

○子育て支援の推進

- ・「育休等の周知や取得予定を確認する所属長面談の義務化」などを含めた全庁的な仕組みを設けます。
- ・育休取得者の業務をフォローした職員に対する取組みを推進します。（育休応援手当※仮称）
- ・代替要員の確保に関する方針について明確化します。

【目標2：WLB・働き方改革】 個人も組織も気持ちよく年休が取得できる環境へ

○働き方改革を軸とした取組みの推進

- ・月1日以上の子休取得に加え「連続休暇取得のルール化」など全庁的な取組みを推進します。
- ・業務削減に向けた取組みを実施します。

【目標3：働きやすさ】 自信をはぐくみ、不安を払拭できる関わりの実現へ

○「関わり」を重視した取組みの推進

- ・各種研修（女性リーダー育成研修やヘルスリテラシー研修等）の実施や女性職員向けメンター制度の導入等の取組みを実施します。