

はるもにあ

～しごと×わたくしごと充実プラン～

(第4期三田市特定事業主行動計画)

令和4年4月

三 田 市

※はるもにあ～しごと×わたくしごと充実プラン～（第4期三田市特定事業主行動計画）は、市役所で働くすべての職員が仕事も私生活も充実させ、毎日をいきいきと過ごすことができる取り組みを率先して進めることによって市内事業者のロールモデルとなり、誰もが働き続けられる・働きやすい環境が整った事業者を増やしていくことを目標として作成しました。

これからは、これまでのような「男性中心の組織、仕事優先、長時間労働」から「性別に関係なく、仕事も私生活も充実させ、時間を有効に使った柔軟な働き方」に転換しなければなりません。

「しごと」と「わたくしごと」を対立関係としてとらえるのではなく、「わたくしごと」の充実によって、「しごと」の効率・パフォーマンスが向上し短時間で「しごと」の成果を出し「わたくしごと」に時間を使えることができる、「WIN・WIN」の関係を目指し、計画で定めた目標数値の達成と実効性のある取り組みを進めていきます。

※はるもにあ（harmonia）はフィンランド語で「調和」という意味

## 目次

### I 総論

1 特定事業主行動計画とは	1
2 計画策定実施主体	1
3 計画期間	1
4 計画の策定	2
5 推進体制	2

### II 前期計画の検証と職員アンケート

1 第3期行動計画の検証（成果と課題）	3
2 職員アンケート結果について	3

### III 第4期計画で目指す市役所の姿と数値目標

1 4

### IV 具体的取り組み

1 子育て支援にかかる取り組み	1 5
2 ワーク・ライフ・バランス、働き方改革にかかる取り組み	1 7
3 だれもが働きやすい職場づくりにかかる取り組み	1 9

# I 総論

## 1 特定事業主行動計画とは

### (1) 根拠法

三田市特定事業主行動計画は、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19条に基づき、規則で定める事業主が策定する計画です。

### (2) 三田市特定事業主行動計画（第1期～第3期）

三田市では、次世代育成支援法に基づく第1期（平成17年度～平成21年度）及び第2期（平成22年度～平成26年度）計画を策定し、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。

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月に女性活躍推進法が制定されました。これを受け、三田市においても第3期計画（平成28年度～令和2年度）を策定し、時間外勤務の縮減、年次休暇取得の促進に加え、平成30年のイクボス宣言によるイクボス職場表彰、子ども参観日の実施などワーク・ライフ・バランスの実現を中心に進めてきました。

### (3) 第4期計画

第4期計画は、第3期計画の取り組みの結果や国の女性活躍や働き方改革推進に向けた取り組み、令和4年度からスタートする第5次総合計画に示す市組織のあるべき姿（多様性と包容力により持続的に成長する人づくり・組織づくり）を念頭におきながら、さらに働きやすい職場づくりの実現に向けて、職員の意識変革、男性職員の育児休業取得促進やワーク・ライフ・バランスを充実させるためのテレワークなど、市の働き方改革の取り組みと連動させ、より実効性のあるものとしていきます。

## 2 計画策定実施主体

この計画は、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、令和7年3月31日まで、また女性活躍推進法は、令和8年3月31日までの時限立法です。

本計画の期間は、両法律を根拠としていることから、令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間とします。

## 4 計画の策定

策定にあたっては、様々なライフステージを経験してきた、またこれから経験していく幅広い世代による職員プロジェクトチームを結成し、第3期計画の検証、職員の意識などを把握するためのアンケートの実施、分析を経てより実効性のある計画を策定しました。

### ※プロジェクトチームメンバー構成※

- ①年齢 20歳代～50歳代
- ②人数 10名（男性4名・女性6名）
- ③チームメンバーの特徴
  - ・子育て中の職員
  - ・育児休業の経験がある職員
  - ・子育てを経験しながら、キャリアを積んできた職員
  - ・これから様々なライフステージを経験していく職員
  - ・親世代が高齢化し、介護と仕事について考える世代

## 5 推進体制

計画の目標を達成するため、プロジェクトチーム（事務局：経営管理部行政管理室人事課）による実績の検証、職員へのフィードバック、内容の改善等、以下の項目について取り組みます。

- ① 職員に対する取り組み（庁内向け広報やロゴチャットを利用した情報発信）
- ② 職員が参加する取り組み（はるもにあ意見箱の設置）
- ③ 職員への意識づけ（あらゆる研修を通じた意識づけ）
- ④ 計画内容の進捗管理（取り組み状況の見える化）

また、人事課内に“しごと×わたくしごと”支援プラン担当を設け、人事評価制度、人材育成基本方針（ACT）、各種研修などの各施策と連携させ、計画の着実な遂行体制を築いていきます。

## Ⅱ 第3期計画の検証と職員アンケート

### 1 第3期計画の検証（成果と課題）

第3期計画では、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する取り組みについては、職員の意識の変革を促し一定の成果を残すことができました。一方、女性職員の活躍推進や子育てをしやすい職場づくりに関する取り組みについては、職員の意識変革や実践のための啓発を行ってきましたが、数値的には十分な成果が得られていない状況となっています。

#### 成果

<p>■ワーク・ライフ・バランスの推進に関する取り組み</p> <p>(1) イクボス宣言（H30）による具体的な取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・イクボス職場表彰の実施（R1：2課 R2：1課）</li><li>・人事評価項目にイクボス目標の設定（管理監督職）</li><li>・子ども参観日の実施（R2.8.7 参加部署8課 参加職員13人 参加子ども16人）</li></ul> <p>(2) 時間外勤務の縮減（H28：100,808時間→R2：67,094時間） （ノー残業デーに加え、ノー残業ウィークの設定） （市民病院での平均時間外勤務時間の縮減 目標値：15時間/月以下→R2：14.2時間/月）</p> <p>(3) 年次休暇取得促進（H28：10.5日→R2：12.9日）</p>
--

#### 課題

<p>■女性職員の活躍推進に係る取り組み及び子育てしやすい職場づくり</p> <p>(1) 女性管理職比率（目標値：15%（市長部局及び教育委員会）→R2：13.3%）</p> <p>(2) 男性職員の育児休業取得率（H28：0%→R2：11%）</p>
---

### 2 職員アンケート結果について

第4期計画を策定するに当たり、だれもが活躍できる働きやすい職場づくりに向けた実効性のある取り組みを計画に盛り込むため、職員アンケートを実施しました。

#### ◆対象者

正規職員（任期付、再任用含む） 1,223名（男703名 女520名）

#### ◆アンケート方法

LOGOフォームにおける回答

#### ◆アンケート期間

令和3年12月17日（金）～12月28日（火）

#### ◆回答数

465名（男317名、女137名、（性別を）答えたくない11名）

#### ◆回答率

38%

三田市役所の職員（保育士・幼稚園教諭・技能職・消防・病院を除く）の年齢別男女別職員数について、令和3年4月1日現在における21歳から35歳までの若い年代において、男女割合が1：1となっています。また、10年前と比較すると全体として女性職員の割合が増加しています。

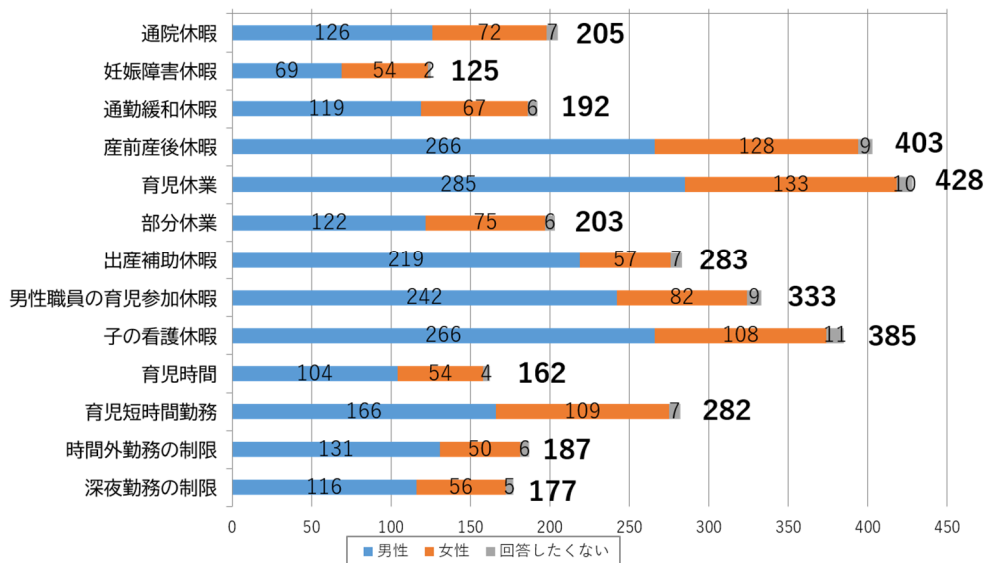
まさにこれからの三田市役所は、性別を問わずすべての職員がいきいきと働くことのできる職場を目指していく必要があります。

<参考>年齢別男女別職員数（保育士・幼稚園教諭・技能職・消防・病院除く）

年齢	平成23年4月1日現在				令和3年4月1日現在			
	男	女	総計	女性割合	男	女	総計	女性割合
21～25歳	8	11	19	57.9%	9	11	20	55.0%
26～30歳	16	12	28	42.9%	19	24	43	55.8%
31～35歳	22	21	43	48.8%	29	24	53	45.3%
36～40歳	72	31	103	30.1%	29	18	47	38.3%
41～45歳	128	19	147	12.9%	29	21	50	42.0%
46～50歳	68	6	74	8.1%	75	31	106	29.2%
51～55歳	29	2	31	6.5%	129	17	146	11.6%
56～60歳	56	15	71	21.1%	59	2	61	3.3%
61～65歳	0	0	0	0.0%	11	2	13	15.4%
総計	399	117	516	22.7%	389	150	539	27.8%

●子育てに関する設問<次世代育成支援法関連>

（設問4）市役所の子育て制度に関する認知

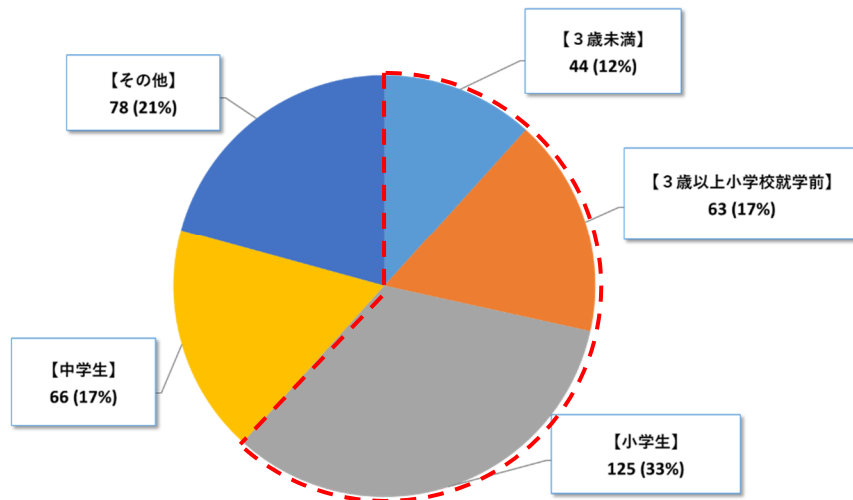


認知度が低い制度もあるね。

対象となるみなさんが取得しやすくするために、周りのみなさんにも、お知らせしていく必要があると思うな！



(設問5) 子(18歳までの子)の現在の養育状況

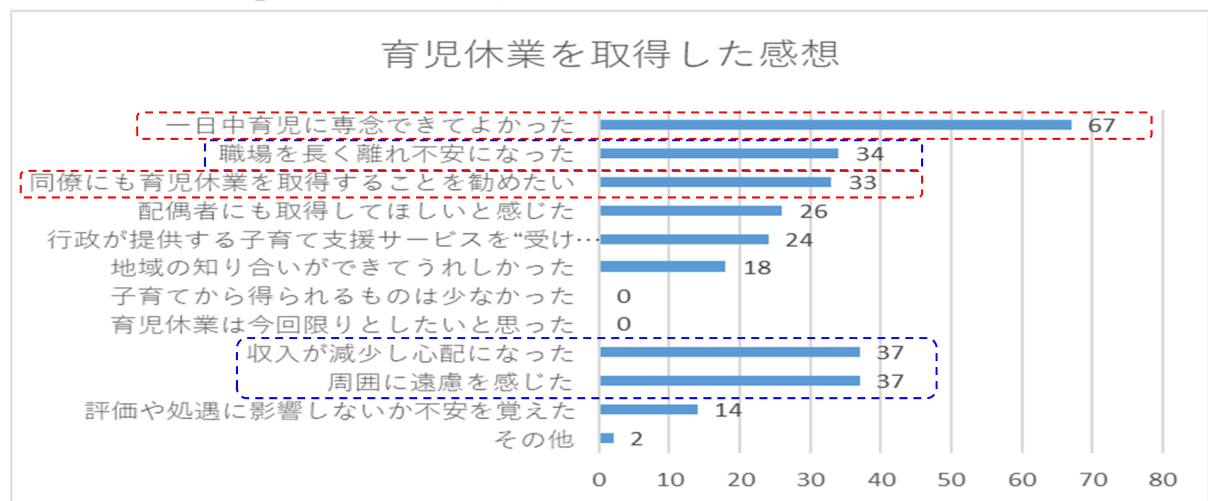


職員の子の約6割が小学生以下の子どもだね。



この年代の子どもを養育する職員への支援をもっと充実させたいね！

(設問7) 「育児休業」を取得した感想(複数回答)



<その他意見(抜粋)>

- 男性の育児休暇の取得に対してはあまり理解が得られていないように感じた。(今は変化しているかもしれない。)
- 業務の調整は本人任せであり、人数が少ない部署ではどうしても他の職員に任せきれない。
- 負担が偏ってしまう部分があり育児休暇中でも出勤せざるを得ない状況があった。そのような状況であったため、長期間の育児休暇を取得することが困難であると感じた。

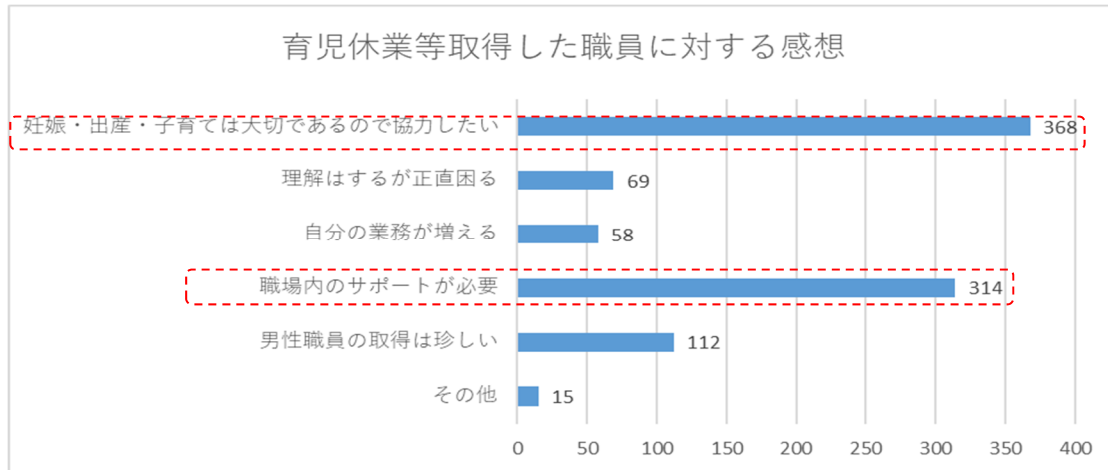


育児休業を取得してよかった、育児に専念できる等の理由から取得を勧めたいという声が多いね。

そうですね。でも、収入が減ることや、周りに迷惑をかけることを心配する人も多いので、そういった心配が少しでも減ればいいよね。



(設問9) 自分の職場で育児休業や育児短時間勤務等を取得した職員に対する感想(複数回答)



<その他意見(抜粋)>

- 該当職員に対しては全力でサポートする。しかし、今の職場環境では既に仕事を多く抱えている一部の職員に仕事のしわ寄せがくる環境なのでその部分を解決しなければならない。
- 職場内のサポートは勿論必要だが、休暇中の人的補填も確実に実施するべきである。補填があれば該当職員も気兼ねなく取得できると思う。
- 制度と気持ちがあっても実践しにくいのが現状だと思う。
- 男性も育児休暇が取れる職場になってほしい。



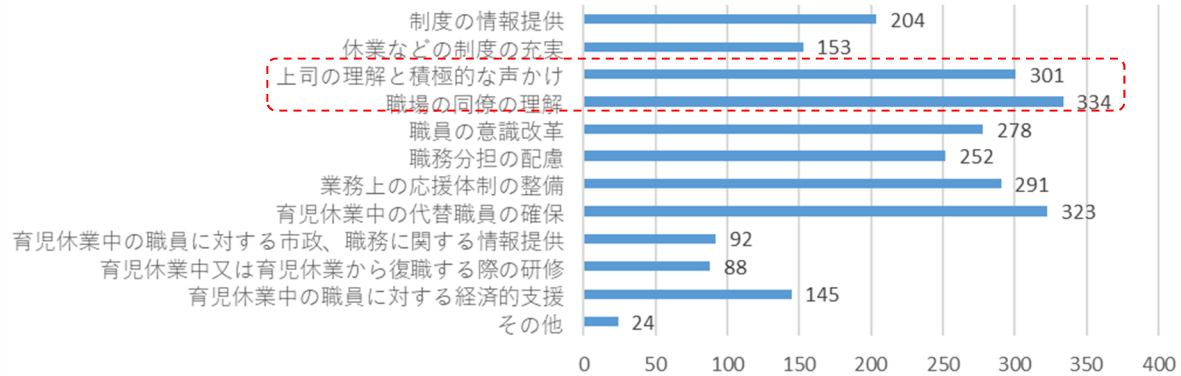
理解し、協力したいという人が多いのはいいことだね。

でも、男性職員の取得は難しいと思っている人もまだまだ多いから、積極的に取得できるようになればいいな。



**(設問10) 男性職員・女性職員ともに「育児休業」をより取得しやすくするためには何が必要？  
(複数回答)**

育児休業をとりやすくするために必要なこと



<その他意見(抜粋)>

- 部長、室長、課長などのポストにいる職員が、男女問わず、育児に限らず介護や看護に関する休暇を積極的に取る姿勢を示してくれること。
- 人事課の通信などで多様な働き方をする職員(職階が上であればあるほど良い)の特集を組み、「良いことだ」という風土を作る。
- 職場の情報が全く入ってこない不安があったし、復帰後苦労したので、上司からのサポート(定期的に連絡を取り、重要な情報や制度変更等については伝える)があるとよいと思う。
- 職員の異動や採用など人事的なサポート。



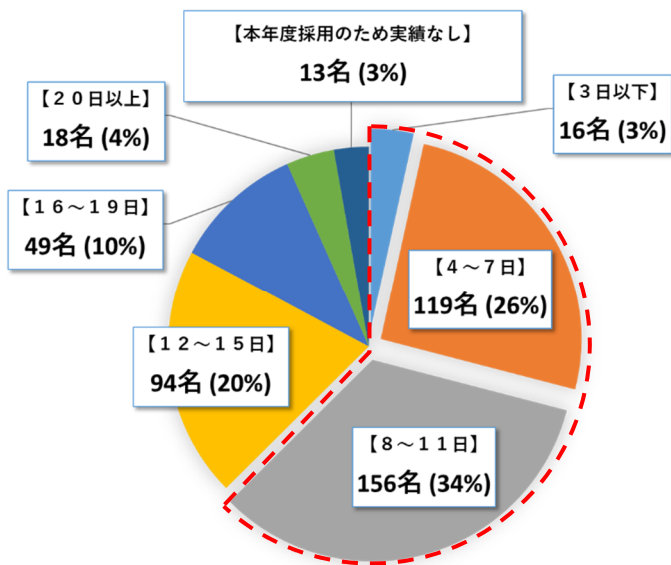
職員が気兼ねなく育休を取得するには、上司・同僚の理解や、積極的な声かけがもっと必要ってことだね。

理解はするが正直困るという意見があるのは、残った職員の負担が大きくなっているからだね。そうならないよう、体制づくりを市全体で考えていく必要があるよね。



●ワーク・ライフ・バランス、働き方改革に関する設問

(設問13) 昨年1年間に取得した年次有給休暇日数は？

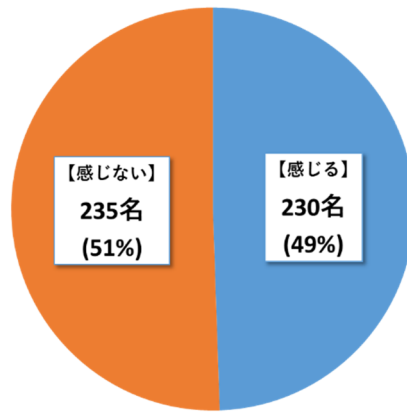


6割以上の方が有給休暇を11日以下しか取得していないね。

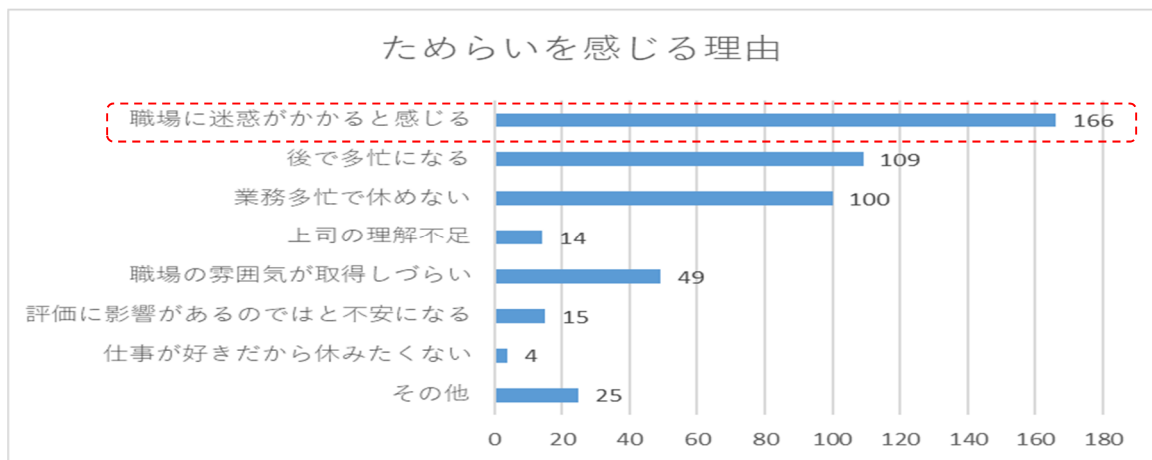
有給休暇取得日数は、職員それぞれが「現在の取得日数+ $\alpha$ 」を目標にして、ライフ部分の充実につなげる必要があると思います！



(設問14) 年次休暇を取得することにためらいを感じるか？



(設問15) ためらいを感じる理由は？(複数回答)



<その他意見(抜粋)>

- 周囲に気を遣ってしまう。 ●会議や決裁、窓口対応があるから。
- 最低確保人員が決まっている職場では、取得したい日に取得できない場合が多い。
- 市役所全体として年次休暇を流すことが普通という認識がある。



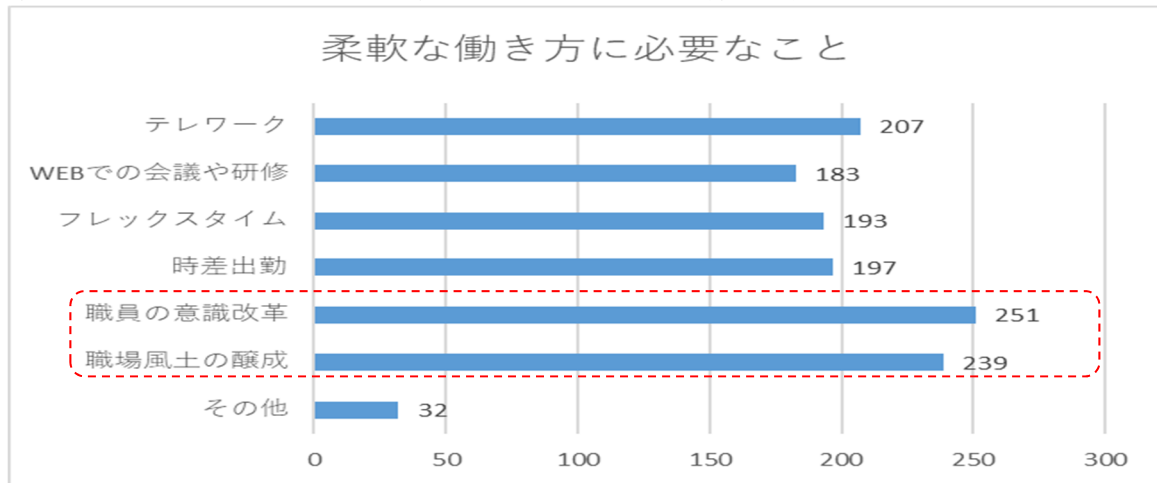
有給休暇取得に当たって、半数もの人がためらいを感じているよ！

ためらいを感じる理由で最も多かったのは「職場に迷惑がかかる」でした。

ためらいなく有給休暇を取得できるためには、「職員意識の変革」や「職場の風土づくり」が大事になってきます。



(設問18) 柔軟な働き方について必要と思われるものは?(複数回答)



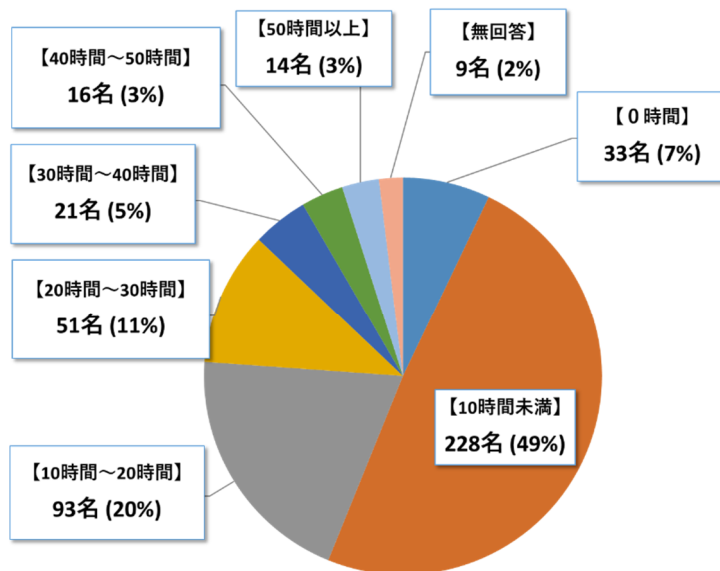
<その他意見(抜粋)>

- 庁内向け事務や庁内ルールの特化や見直し。  
(例: WEB 研修や WEB 会議を原則とする、庶務事務の特化など)
- 窓口職場ではテレワーク等がなじまないため、遠隔でのモニター対応などを可能とするハード整備(窓口に ipad 等を設置してビデオ通話ができる環境)なども必要。

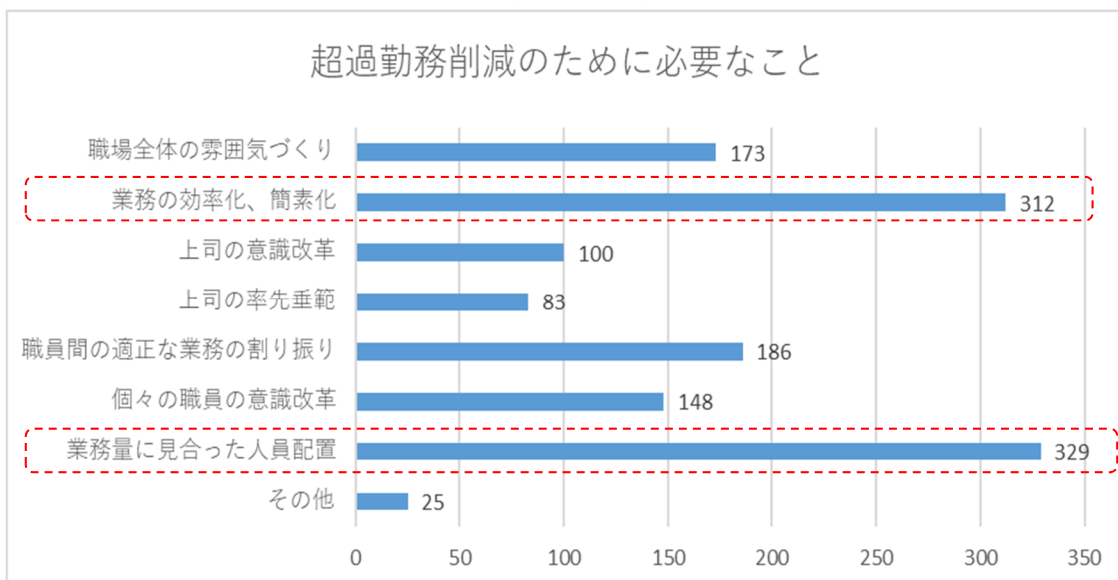
柔軟な働き方については、フレックス、テレワーク、時差出勤の充実、WEB 会議を当たり前のものとするための「職員意識の変革」や「職場の風土づくり」とあわせて「環境整備」が必要になってきます。



(設問21) 今年度の1か月当たりの平均超過勤務時間は？



(設問23) 超過勤務の縮減のためには何が必要か？(複数回答)



<その他意見(抜粋)>

- 業務の棚卸 ●会議等を削減 ●課、係内での応援体制
- 上司からの声かけで職員がなぜ超過勤務をするのか正確に把握し、必要であれば業務分担を見直すなどのマネジメントを常に行う。
- 配置人員が少ないため、人事異動時にノウハウと知見が複数人に引き継がれず、残された職員への負担が残業を誘発している。



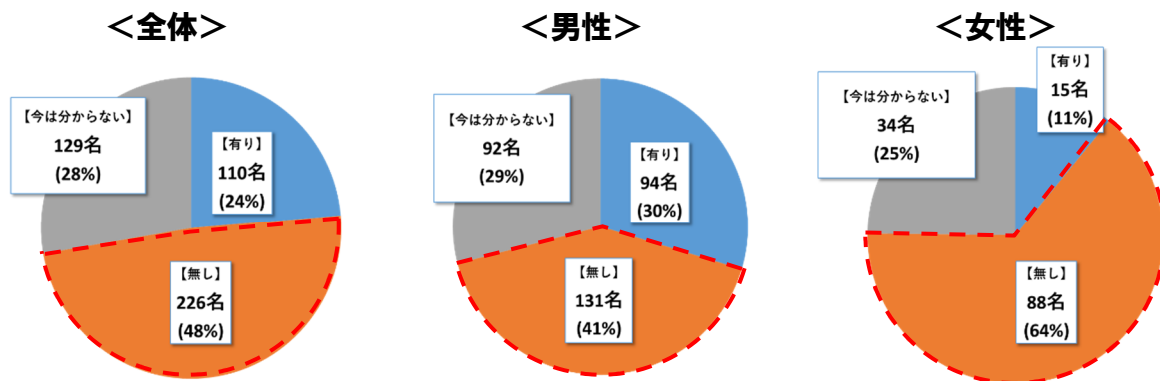
超過勤務時間数は減少しているけど、一方で業務多忙・人員不足という意見が多かったよ。

「業務の効率化」、「人員体制の整備」が課題となっています。また、三田市職員の年齢構成は、40代後半～50代前半が非常に多く、これから「介護に関する休暇制度の充実」が必要です。

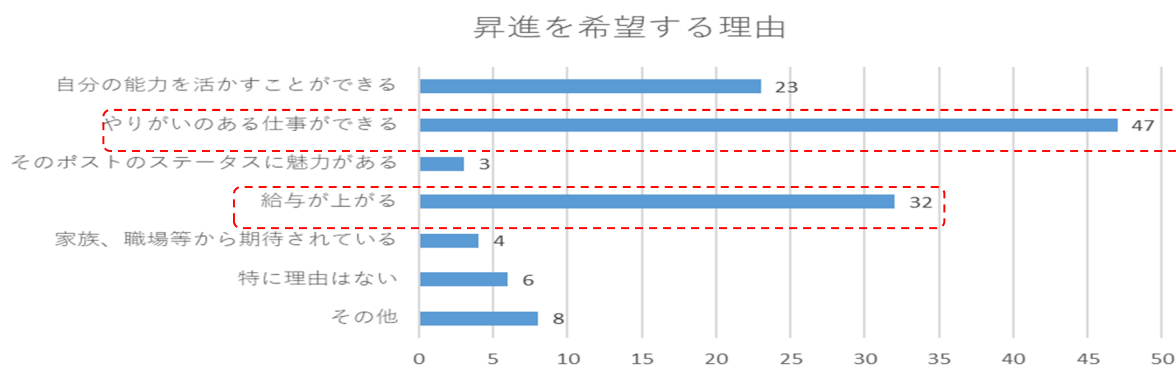


●だれもが働きやすい職場づくりにかかる設問<女性活躍推進法関連>

(設問25) 管理職への昇進意欲は？(※現管理職は、過去の自身の昇格意欲の有無)



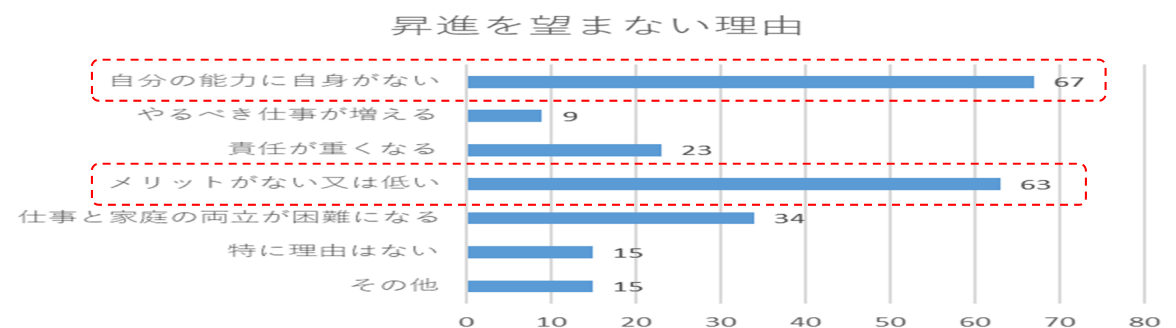
(設問26) 昇進を希望する理由



<その他意見(抜粋)>

- 組織貢献、社会貢献自分の考えることを実現できる機会が増えるため。
- 業務内容や職場環境を改善するには相応の立場に立つ必要がある。
- 自分の能力の向上につながる。
- 一定の年齢に到達すれば、それまでの経験で得たものがあるはずであり、それを還元するべきと考える。

(設問28) 昇進を望まない理由

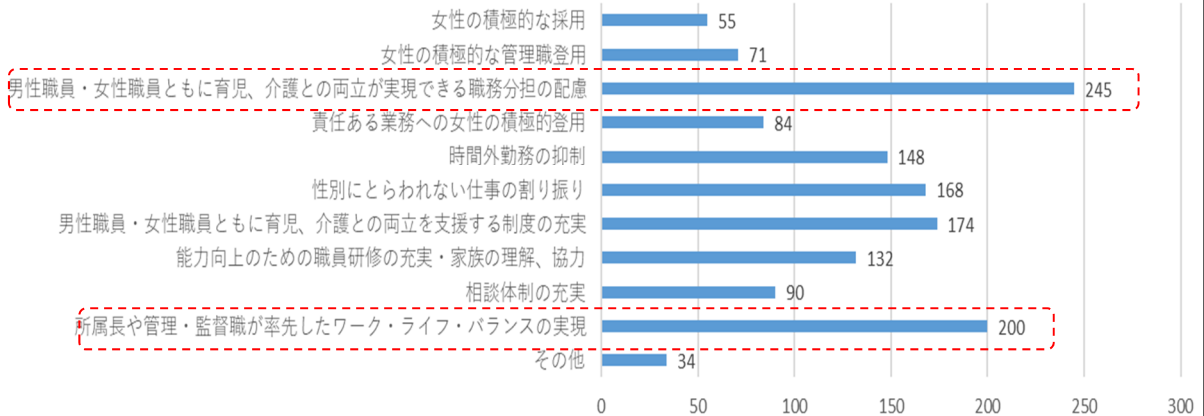


<その他(抜粋)>

- マネージャーとしてではなく、プレーヤーとしての仕事に魅力を感じる。
- 現状では、現場活動で経験を積みたい。(現場活動を理解していないと管理職として機能できないと考えるため)
- 魅力的な方がいないため。(一部尊敬できる管理職もいる)
- 健康上の理由。

(設問33) 職員が能力を発揮できる職場にするためには何が必要か(複数回答)

能力を発揮できる職場にするために必要なこと



<その他意見(抜粋)>

- 無駄な業務の削減。
- 業務量に見合った人員配置。
- あまり頑張らずに程々に働いて稼いだ方が得、という状況が現状あると思う。能力を発揮したいという職員が増えるインセンティブの導入が必要。
- テレワーク環境の確保。
- 個人の能力を生かせる部署への配置。



職員の半数近くが昇進意欲がないという結果(自分の能力に自信がない、メリットがないなどの意見)が出ているね。特に女性の6割以上は昇進意欲がない、という結果に・・・。

昇進意欲を高めるためには、性別による役割分担の考え方をワークの部分でもライフの部分でもなくしていく必要があります。また、管理監督職自ら率先してワーク・ライフ・バランスを実現し、ロールモデルになれば、「こんな管理職になりたい!」という職場風土が醸成されるかもしれませんね。



三田市は、若い世代の職員であるほど、女性が多いね。これからは性別に関係なく働きやすい職場づくりを進めていくことが大切だね!

### Ⅲ 第4期計画で目指すべき市役所の姿と数値目標

#### 第3期計画の検証、職員アンケートの結果からみえた課題

- |                |               |
|----------------|---------------|
| ● 育児・介護世代への支援  | ● 男性職員の育児休業取得 |
| ● 柔軟な働き方の更なる推進 | ● 業務多忙、人員不足   |
| ● 職員意識、職場風土    | ● 性別による役割分担意識 |
| ● ロールモデルの必要性   | ● 職員のキャリア     |



#### 目指すべき市役所の姿

**すべての職員が  
すべてのライフステージでいきいきと働き活躍できる市役所**

#### 課題解決のための数値目標

##### 1 子育て支援にかかる数値目標（次世代育成支援法関係）

令和7年度までに男性職員の育児休業取得率50%、出産補助休暇、育児参加休暇の取得率を100%にする。

（令和2年度）

- |               |     |
|---------------|-----|
| ・ 男性職員育児休業取得率 | 11% |
| ・ 出産補助休暇取得率   | 67% |
| ・ 育児参加休暇取得率   | 17% |

三田市の職員構成は、若い世代では、女性職員が半数を超える状況です。性別の区別なくいきいきと働ける職場にするために、男性職員が当たり前で育児できる市役所を目指します。

##### 2 ワーク・ライフ・バランス、働き方改革にかかる数値目標

年休平均取得日数を令和7年度までに15日にする。

（令和2年度）

12.9日

ワーク・ライフ・バランスは、単に私生活と仕事の最適な比率を表すためのものではなく、仕事とともに私生活での家族との時間や趣味、地域活動などを充実させるものです。ワークとライフを充実させるため、年休を取得しやすい職場づくりを目指します。

##### 3 だれもが働きやすい職場づくりにかかる数値目標（女性活躍推進法関係）

女性職員の管理職比率（市長部局等・※教育委員会）を令和7年度までに20%にする。

（令和2年度）

13.3%

※教育委員会における県費負担職員は除く。

職員アンケートから、管理職になりたくないと答えた女性職員のうち、27.3%が「仕事と家庭の両立が困難」との理由をあげており、男性職員（6.1%）と大きな乖離があり、この結果からも、性別による役割分担意識が残っていることが分かります。この意識を払しょくするとともに職員のキャリア意識向上を目指します。

## IV 具体的取り組み

### 1 子育て支援にかかる取り組み

取組名称	男性職員の育児休業等の取得促進
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制度周知（子育て支援ハンドブック「このゆびとまれ」、育児休業等を取得した職員の体験談の発信）</li> <li>・トップからの積極的なメッセージの発信</li> <li>・イクボス研修の実施（管理職対象）</li> <li>・育児休業等を取得した職員を講師とした研修の実施</li> <li>・子育てと仕事の両立に対する不安や悩みを相談できる機会の実施</li> <li>・イクボス表彰の実施</li> <li>・所属長との面談（育児休業取得にかかる計画書や取得不可な場合の理由書の作成）</li> <li>・育児休業を取得した職員の所属する課に対する人員配置（応援体制）</li> </ul>
効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性職員の育児休業等の取得率の向上</li> <li>・職員意識の変革</li> <li>・育児休業等を取りやすい組織風土の醸成</li> </ul>
取組実現のためのアプローチ	<p>【所属長】・育児休業等を取得しやすい環境づくりに努める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・残ったメンバーのフォローを行う。</li> </ul> <p>【取得職員】・できるだけ速やかに必要な支援や配慮が行ってもらえるよう職場の上司や同僚に伝える。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業等を取得する職員の業務が円滑に行えるよう引継ぎをする。</li> </ul> <p>【人事課】・男性職員が育児休業等を取得しやすい総合的な環境整備（制度周知、研修の実施、代替職員の確保）</p>

取組名称	部分休業制度の拡充
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部分休業を取得できる対象を小学校就学の始期に達するまでの子から小学校3年生までの子に拡充</li> </ul>
効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・精神的にも不安定な小学校低学年まで対象を拡大することにより、安心感を得ることができる。</li> </ul>
取組実現のためのアプローチ	<p>【所属長】・対象職員に対し制度の説明を行い、取得しやすい職場づくりに努める。</p> <p>【職員】・取得職員に声掛けを行うなど気兼ねなく部分休業がとれるよう働きかける。</p> <p>【人事課】・積極的な制度周知を行う。（庁内通知、「このゆびとまれ」、研修実施）</p>

取組名称	育児休業からの復帰支援
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・復帰を予定している職員との面談の実施</li> <li>・育児休業中の職員への情報提供手段の構築 (LOGO チャット等)</li> <li>・復帰後のキャリアイメージを描くためのシートの作成</li> <li>・イクボス研修 (育児休業を取得している職員の上司・管理職に対して) の実施</li> <li>・復帰前の職場参観の機会の提供</li> </ul>
効果	・育児休業中及び復帰する職員について、円滑な職場復帰や、復帰後の両立・能力発揮を支援することができる。
取組実現のためのアプローチ	<p>【所属長】 復帰前だけでなく、育児休業中についても取得職員に対してコミュニケーションをとる。</p> <p>【取得職員】 市や職場の情報を積極的に取り入れ、復帰後の就業イメージをもつ。</p> <p>【人事課】 育児休業取得職員が安心して復帰できるよう取組内容の制度設計を整える。</p>

取組名称	子ども参観日
取組内容	・夏休みに職員の子どもが職場を見学・仕事体験をする。
効果	・職場での親の姿を通して家庭とは違う一面にふれることで、子どもの仕事に対する意識を高めるとともに、親子のコミュニケーションを深め、子育ての時期にある職員を応援する職場の風土づくりに寄与する。
取組実現のためのアプローチ	<p>【所属長】・該当職員へ積極的な呼びかけを行う。</p> <p>【職 員】・家族と対話し、参観日に積極的に参加する。</p> <p>【人事課】・多くの職員が参加できるような仕掛けを行う。</p>

## 2 ワーク・ライフ・バランス、働き方改革にかかる取り組み

取組名称	年休取得の推進・時間外勤務の適正化
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働き方改革取組方針の取組内容に年休取得及び時間外勤務削減について具体的数値目標を設定</li> <li>・人事評価項目への目標設定</li> <li>・休暇の事前計画の作成と職場内での共有</li> <li>・ユニークな名称（記念日休暇など）の休暇設定</li> <li>・NO 残業デー（毎週水曜日、毎月最終金曜日）、NO 残業ウィーク</li> <li>・20時完全退庁</li> <li>・長時間勤務職員に対する面談、指導体制</li> <li>・業務の効率化（IT化、業務見直し）</li> <li>・繁忙期等における係、課を超えた応援体制の構築</li> <li>・会議時間、会議手法の見直し（内部会議・打ち合わせのオンライン化、ペーパーレス化会議の拡充）</li> </ul>
効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多くの取り組みを継続的に行うことにより、職員個人、職場の意識改革につながる。</li> <li>・休暇の積極的な取得、時間外の削減により私生活の充実、心身の健康につながる。</li> <li>・職員の意識改革とあわせて、AI・RPAなどのICT技術の導入をすることで、業務削減の見える化が図られ時間外勤務の削減につながる。</li> </ul>
取組実現のためのアプローチ	<p><b>【所属長】</b>・自らの率先した行動（定時退庁、年休取得）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・リーダーとして事務事業の見直しに取り組む。</li> <li>・係を超えた応援体制の構築</li> <li>・職員のチャレンジを応援する職場風土を醸成する。</li> </ul> <p><b>【職員】</b>・ICT等を活用し、業務を効率的に進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務改善の視点で仕事を行う。</li> <li>・心身のリフレッシュを図るための積極的な年休取得を行う。</li> </ul> <p><b>【人事課】</b>・超過勤務の縮減及び年休取得の推進に向けた取り組みの周知徹底を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員のストレスチェックを行い、働きやすい環境づくりに努める</li> </ul>

取組名称	柔軟な働き方の推進
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅勤務（国テレワーク、テレワーク兵庫）の積極的活用</li> <li>・在宅勤務によるWEB会議、WEB研修への参加</li> <li>・来庁不要の窓口申請の推進</li> <li>・時差出勤の拡大</li> <li>・フレックスタイムの検討</li> <li>・柔軟な働き方の職員への理解促進を図るための研修の実施</li> <li>・業務のコミュニケーションツールとしてのLOGOチャットの活用</li> </ul>
効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務の効率化、行政サービスの向上により、働く時間や働く場所が柔軟になり、職員の育児や介護等で職場での勤務が難しい職員でも業務を行うことができる。</li> <li>・家族との時間や私生活を充実させる時間を設けるきっかけとなる。</li> </ul>
取組実現のためのアプローチ	<p><b>【所属長】</b>・在宅勤務等を行った職員に対しての成果の確認</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・部下の業務内容の進捗管理を行い、在宅勤務や時差出勤の活用を積極的に提案する。</li> </ul> <p><b>【職員】</b>・業務の計画的な遂行を図るため、在宅勤務を積極的に活用する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務内容の進捗状況等上司と相談しながら在宅勤務や時差出勤を活用する。</li> </ul> <p><b>【人事課】</b>・積極的活用の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅勤務実施による労務管理やコミュニケーション等の課題に対処するための運用ルールを確立する。</li> </ul>

取組名称	介護に関する制度の充実
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休暇等を取得することによる係や課を超えた応援体制</li> <li>・介護制度への理解を得るための研修の実施</li> <li>・介護に関する支援ブックなどの情報提供</li> <li>・柔軟な働き方の活用</li> </ul>
効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修や情報提供を行うことで、育児休業と同様介護を行う職員への周りの職員及び職場の意識への理解をすすめることができる。</li> <li>・職員の意識の変化や職場の理解が進むことで、介護を行う職員の不安払しょくすることができる。</li> </ul>
取組実現のためのアプローチ	<p><b>【所属長】</b>・介護休暇等を取得しやすい環境づくりに努める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・休暇取得の際のカバー体制を構築する。</li> </ul> <p><b>【職員】</b>・“おたがいさま”の意識をもち、業務負担を課内全員でカバーするよう努める。</p> <p><b>【人事課】</b>・介護休暇等の制度の理解や職員及び職場の理解を深めるための研修や制度周知を行っていく。</p>

取組名称	兼業制度～自身の可能性と地域との関わりを増やすために～
取組内容	・地域貢献につながる兼業制度の構築
効果	・職員が自身の知識・経験を活かして兼業という形で地域に貢献することにより、充実した私生活を過ごすとともに、当該経験を仕事にフィードバックすることが期待できる。
取組実現のためのアプローチ	【所属長】・部下への情報提供 【職員】・自身の知識、経験を広げ、私生活を充実させるため地域貢献活動に興味をもつ。 【人事課】・兼業制度についての研究を進め制度の構築を行い、職員への周知を行う。

### 3 だれもが働きやすい職場づくりにかかる取り組み

取組名称	魅力ある管理職の育成
取組内容	・管理職の時間外勤務や休日出勤の抑制 ・働き方などに関する研修（イクボス研修や労務管理研修などの継続実施） ・現任管理職と新任管理職との対話の場 ・新任管理職と幹部とのクロストークの実施
効果	・仕事も私生活も充実した管理職が増えることで、管理職を目指す職員が増える。 ・管理職の心身の健康とともに能力向上につなげる。
取組実現のためのアプローチ	【所属長】・自身に続く部下を育てるため、定時退庁や時間外勤務の削減を率先垂範する。 ・自らがいきいきと働き、業務のやりがい等を積極的に発信し、職員のモチベーションをあげる。 ・普段から部下とのコミュニケーションを図る。 【職員】・人事評価面談の場で上司と管理職の魅力ややりがいについて話をする。 【人事課】・平成30年11月のイクボス宣言に基づき、継続的に研修等を行い、管理職の意識変革を促す。

取組名称	職員のキャリア開発
取組内容	・昇任意欲醸成、不安解消のための階層別研修の実施 ・職員間のコミュニケーション機会（しゃべり場）の提供 ・資格助成制度
効果	・職員の能力向上、キャリア形成の醸成につなげることができる。
取組実現のためのアプローチ	【所属長】・面談等を通じて部下のキャリアアップを支援する。 【職員】・自身のキャリアやワーク・ライフ・バランスについて考える機会（研修等）に積極的に参加する。 【人事課】・能力開発、キャリア形成のための継続的な研修の実施 ・育成期におけるジョブローテーションに配慮する。

取組名称	メンター制度
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員が能力を発揮できるメンター制度の確立</li> <li>・メンターに対する研修</li> </ul>
効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・様々なライフステージにおいて抱える課題（自身のキャリアや家庭、プライベートとの両立に関する不安や悩み）について、身近に相談できる（ロールモデルとなる）職員（メンター）が支援することにより、モチベーションの向上・キャリア形成につなげることができる。</li> </ul>
取組実現のためのアプローチ	<p><b>【所属長】</b>・人事評価を通じて部下のキャリアやワーク・ライフバランスに対する考え方等を確認する。</p> <p><b>【職員】</b>・自身のキャリアやワーク・ライフ・バランスについて考える機会（研修等）に積極的に参加する。</p> <p><b>【人事課】</b>・メンター制度の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンティのモチベーション向上とメンターの人材育成意識の向上を図る取り組みを進める。</li> </ul>

取組名称	妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメントに関する相談窓口の充実</li> <li>・管理職を対象にしたハラスメント防止のための研修を実施</li> </ul>
効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員が周囲に気兼ねすることなく育児や介護にかかる休暇制度等を活用しやすい職場づくりが促進される。</li> </ul>
取組実現のためのアプローチ	<p><b>【所属長】</b>・妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメントがあってはならないとの認識を持ち、ハラスメントを許さない職場をつくる。</p> <p><b>【職員】</b>・ハラスメント事象について、パンフレットを確認するなどお互いにハラスメントを「しない」「させない」よう心掛ける。</p> <p><b>【人事課】</b>・ハラスメント相談窓口の周知、啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメントに関するパンフレットを作成</li> <li>・ハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応を行う。</li> </ul>



## イクボス宣言書

私は、「子ども・子育て応援のまち」三田で、ともに働く部下やスタッフの仕事と生活の調和のとれた人生を応援し、自らもワークライフバランスに取り組む「イクボス」となることをここに宣言します。

また、市内の企業や各種団体と共同で、誰もが生き生きと働き、心豊かに暮らすことができる地域社会となるよう全力で取り組みます。

- 1 「子ども・子育て応援のまち」を推進し、職員の子育てや家族の介護・看護等を仕事と両立できるよう、職場全体の仕事のやり方や職場の風土づくりに配慮し、職員が働きやすい職場環境を作ります。
- 2 地域・社会活動などを通じて家族や地域住民とつながり、お互いを尊重しあいながら、多様な生き方が選択できるように、働き方の見直しに取り組みます。
- 3 職員一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働くことができ、仕事上の責任を果たすことにより、市民の皆様の期待に応えることができる三田市を目指します。
- 4 職員のキャリアと人生を応援しながら、自らもプライベートの時間を大切に、ワーク（仕事）とライフ（家庭や生活）が共に充実した人生を楽しみます。

平成30年11月1日

三田市長 森 哲 男

立会人 NPO 法人ファザーリング・ジャパン

代表理事 安藤 哲也