

# 【概要版】 いろいろ・さんだ～第5期三田市特定事業主行動計画～（令和8年度～12年度）

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へ

特定事業主行動計画：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  
(子育て支援や仕事と育児の両立を実現するための取組) (女性が仕事と育児の両立をしながら社会での活躍を実現するための取組)

【数値目標】 取組のバージョンアップにより更なる高水準を**目標値（令和12年度までに達成を目指すもの）**として設定します

分野	項目	【前】目標値	R6実績値
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%
	配偶者出産休暇取得率	100%	70%
	育児参加休暇取得率	100%	60%
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
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%

【新】目標値
85%
100%
100%
15.0日（平均） 12.0日以上（全職員）
25.0%（管理職） 30.0%（係長級）

目標達成に向けた課題

- 実績と見通し（定量的）
  - ・男女別職員数や年齢構成比など各指標の推移から見える課題
- アンケート結果（定量的・定性的）
  - ・制度利用するには上司や同僚の理解が必要
  - ・不在をカバーしてもらう職員に申し訳ない
  - ・役職があがることへの不安が大きい
  - ・長期不在に対する効果的な代替要員の配置  
⇒心理的・物理的障壁

目標1の達成に向けた取組み

## ○育児応援フォローアップ制度（仮）の新設

- ・「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」など含めた全庁的な仕組を設けます

## ○育休応援手当（仮）の新設

- ・育休取得者の業務をフォローした職員に対して手当を支給します

## ○育児休業代替要員確保の方針（仮）の制定

- ・代替要員の確保に関する方針について明確化します  
⇒「個人」も「組織」も気持ちよく育休等が取得できる環境へ

目標2の達成に向けた取組み

## ○働き方改革を軸とした取組の推進

- ・月1日以上の年休取得に加え「連続休暇取得のルール化」など全庁的な取組を推進します。また、業務削減に向けた取組を実施します。  
⇒「個人」も「組織」も気持ちよく年休が取得できる環境へ

目標3の達成に向けた取組み

## ○「関わり」を重視した取組の推進

- ・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を実施します。  
⇒自信を育み、不安を払拭できる関わりの実現へ

各種取組を推進することで「安心して働ける職場」の実現 ⇒ 副産物として「数値目標の達成」を目指す