

## 三木市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

三木市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第15条に基づき、三木市長、三木市議会議長、三木市消防長、三木市農業委員会、三木市選挙管理委員会、三木市代表監査委員、三木市公平委員会、三木市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

### 1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

### 2. 女性職員活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行う。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、三木市、三木市議会、三木市消防本部、三木市農業委員会、三木市選挙管理委員会、三木市代表監査委員、三木市公平委員会、三木市教育委員会において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、三木市、三木市議会、三木市消防本部、三木市農業委員会、三木市選挙管理委員会、三木市代表監査委員、三木市公平委員会、三木市教育委員会において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

#### (1) 仕事と家庭の両立に関する事項

- ・平成33年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上にする。
- ・平成33年度までに、育児参加のための休暇取得日数（年次有給休暇も含む）を5日以上とする。

#### (2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する事項

- ・平成33年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成27年度の実績（18.9%）より1.1%以上引き上げ、20%以上にする。

#### (3) 採用に関する事項

- ・平成33年度までに、採用者の女性割合を、平成26年度の実績（26.2%）より3.8%以上引き上げ、3割以上にする。

#### (4) 長時間勤務に関する事項

- ・平成33年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績（年297時間）から3割以上縮減し、年200時間以下にする。

#### 4. 女性職員の活躍に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、三木市、三木市議会、三木市消防本部、三木市農業委員会、三木市選挙管理委員会、三木市代表監査委員、三木市公平委員会、三木市教育委員会において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

##### (1) 仕事と家庭の両立に関する事項

- ・ 出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に関する助言を行う。
- ・ 各種両立支援制度に関する情報をまとめ、職員に周知するとともに、電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。
- ・ 管理職研修において、毎年度周知を図る。

##### (2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する事項

- ・ 管理職登用に向けた意識向上研修その他必要な取組を検討する。
- ・ 女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

##### (3) 採用に関する事項

- ・ 仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。

##### (4) 長時間勤務に関する事項

- ・ ノー残業デー等の取組を厳守する。
- ・ 残業時間を減らすため、ムダ・ムラ・ムリを各職場で洗い出し、業務の整理整頓等を徹底する。
- ・ 時間外勤務をする職員に偏りがあるところは、管理職等が改めて業務内容や仕事の配分見直しを行う。

以上