

グループ		仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた施策の展開				
テーマ	1	<p>&lt;意識啓発&gt;            子育てしやすい職場環境づくりを促進するため、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」をはじめ、育児休業などの各種法制度や子育てしやすい就業形態の導入など、企業に対し、従業員の子育て支援への理解や協力を求める啓発を推進します。            また、家庭に対しては、男女共同参画の視点に立ち、子育ては親として男女関係なく共同で担うものという意識啓発を推進するとともに、男性の子育てへの関わりや女性の就労を支援します。</p>				
	①	企業への啓発				
1	事業No	3101	行動目標	継続	担当課	人権・男女共生課
	事業名	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)についての啓発				
	内容	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)についての講座を実施するなど、仕事と子育てを両立することができる職場環境づくりの重要性について理解が深まるよう周知・啓発を図ります。				
	H29(2017)年度の取組と実績	仕事と子育ての両立に関する各種講座を開催した。 ・おとう飯はじめます(父と子の料理教室) 計3回、参加人数 28組 ・初心者男の料理 計6回 45人参加 ・市若手男性職員のワークライフバランス(料理)講座 1回、参加人数 12人 ・ババスクール(子育て支援課と共催) 計4回 延べ38組(実組数17組)				
	H29(2017)年度の評価と課題	行政	共働き世帯が増えるなか、男性が家事や育児に積極的に参加できるよう、さまざまな講座を開催した。男性が講座に参加しやすいよう、親子での料理など楽しみながら学べる内容としたところ、どの講座も定員を上回る申し込みがあり、また、満足度(アンケート調査において、「大変よかった」「よかった」と回答した)もほぼ100%であり、好評であった。			
		市民	市民からの意見としては、「楽しく学べた」「子どもの違った側面が見れた」「普段子どもと関わる機会が少ないのでこのような機会がもてよかった」など、子育てに関わることの楽しさや意義を伝えることができた。講座後のアンケート調査でも満足度がほぼ100%であった。			
	今後の改善項目	引き続き、男性の家事・子育て参画の推進に重点をおいた講座等を実施するが、参加者が固定化しないよう周知方法等を工夫し、出来るだけ多くの市民に向けてワーク・ライフ・バランスの大切さを啓発する必要がある。				
委員からの意見						

2	事業No	3102	行動目標	継続	担当課	契約検査課
	事業名	子育て支援の取組等を事業者評価の基準とする制度の推進				
	内容	雇用者向けの子育て支援の取組等を入札などにおける事業者評価基準の一つとする制度を推進します。				
	H29(2017)年度の取組と実績	総合評価一般競争入札において、これまでの子育て支援の取組に加え、平成29(2017)年度からワークライフバランスに対する取組も評価項目のひとつとし、平成29(2017)年度の市庁舎等管理業務委託の入札で実施し、平成30(2018)年度に実施予定の総合評価一般競争入札に向け評価基準を検討、決定した。				
	H29(2017)年度の評価と課題	行政	平成29(2017)年度に評価項目としたワーク・ライフ・バランスへの取組について、「えるほし認定企業」及び「くるみん認定企業」を評価対象としたが、認定されている企業の参加がほとんどなく、配点の見直しが必要。			
		市民	—			
	今後の改善項目	入札結果、担当課の施策、社会情勢等により、評価項目・評価と内容等の見直しを行う。				
委員からの意見						

3	事業No	3103	行動目標	量的・質的充実	担当課	商工労政課	
	事業名	雇用・労働関係セミナー及び労働に関する啓発					
	内容	健全な雇用関係の確立及び働きやすい職場環境の実現を図るため、ワーク・ライフ・バランス等に関するセミナーを開催するとともに、公正な採用選考、一般事業主行動計画策定、育児休業制度などの啓発活動を実施します。					
	H29(2017)年度の取組と実績	<p>勤労者や事業主等を対象に、雇用・労働関係セミナーを実施するとともに、啓発活動を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人権問題企業研修 参加者52人</li> <li>・障害者雇用支援セミナー 参加者45人</li> <li>・三島地域はたらく人たちの法律セミナー 参加者20人</li> <li>・働きやすい職場づくりセミナー 参加者44人</li> </ul>					
	H29(2017)年度の評価と課題	行政	啓発を進めるため様々なセミナーを開催し、セミナー参加者は前年度の107人から今年度は161人と、54人の増となった。				
		市民	参加者アンケートによると、セミナー満足度について満足(よかった)と答えた方は、人権問題企業研修については88%、働きやすい職場づくりセミナーについては77%であった。				
	今後の改善項目	セミナーの参加者数を増やすため、引き続き、テーマや開催日の設定及び、周知方法等を工夫する。					
委員からの意見							

グループ		仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた施策の展開				
テーマ	1	<p>&lt;意識啓発&gt;            子育てしやすい職場環境づくりを促進するため、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」をはじめ、育児休業などの各種法制度や子育てしやすい就業形態の導入など、企業に対し、従業員の子育て支援への理解や協力を求める啓発を推進します。            また、家庭に対しては、男女共同参画の視点に立ち、子育ては親として男女関係なく共同で担うものという意識啓発を推進するとともに、男性の子育てへの関わりや女性の就労を支援します。</p>				
	②	家庭への啓発や支援				
1	事業No	3104	行動目標	継続	担当課	人権・男女共生課
	事業名	男女共同参画に関する啓発				
	内容	家庭生活への男女の共同参画を促進するため、男女共同参画に関する啓発や講座を実施します。				
	H29(2017)年度の取組と実績	男女共同参画の推進のための講座等を開催した。 ・年間開催回数 165回 延べ9,492人参加				
	H29(2017)年度の評価と課題	行政	男女共同参画に関する情報提供と意識啓発を図り、理解を深めた。			
		市民	講座後のアンケート調査では、「性別にとらわれない生き方について考える機会となった」「今の世の中において性別役割分担にとらわれず、できる人ができることをすることが大事」などの感想があり、どの講座でも満足度(「大変よかった・よかった」と回答した)は高かった。			
今後の改善項目	共働き世帯が増加している現状をふまえ、ワーク・ライフ・バランスについての啓発や女性の活躍についての講座などに重点をおきながら、今まで男女共同参画にあまり興味のなかった新たな層にも講座等に参加いただけるような工夫を引き続き行っていく。					
委員からの意見						

2	事業No	3105	行動目標	継続	担当課	人権・男女共生課
	事業名	父親対象の子育て支援講座				
	内容	父親の育児参加を促進するために、父親と子どもが遊びを通してふれあう機会の提供や、育児や家事の知識や技術を身につける講座を実施します。				
	H29(2017)年度の取組と実績	父親の子育て支援に関する各種講座を開催した。 ・おとう飯はじめます(父と子の料理教室) 計3回 参加人数28組 ・パパスクール(子育て支援課と共催) 計4回 延べ38組(実組数17組)				
	H29(2017)年度の評価と課題	行政	共働き世帯が増えるなか、男性の家事・育児参画の促進は重要であるため、男性が家事や育児に積極的に参加できるよう、さまざまな講座を開催した。男性が講座に参加しやすいよう、親子での料理など楽しみながら学べる内容としたところ、どの講座も定員を上回る申し込みがあり、また、満足度(アンケート調査において、「大変よかった」「よかった」と回答した)もほぼ100%であり、好評であった。			
		市民	市民からの意見としては、「楽しく学べた」「子どもの違った側面が見れた」「普段子どもと関わる機会が少ないのでこのような機会がもてよかった」など、子育てに関わることの楽しさや意義を伝えることができた。講座後のアンケート調査でも満足度がほぼ100%であった。			
今後の改善項目	引き続き、女性の職業生活での活躍促進と合わせて、男性の家事・子育て参画の推進に重点をおき、男性が参加しやすい内容を取り入れた料理講座やパパスクールを開催することにより、ワーク・ライフ・バランスの推進を図っていく。					
委員からの意見						

3	事業No	3106	行動目標	量的・質的充実	担当課	商工労政課
	事業名	女性の就労支援				
	内容	女性の職場復帰や再就職を支援します。				
	H29(2017)年度の取組と実績	相談を中心とする子育て世代向け就労支援フェアを開催した。 ・子育て世代向け就労支援フェア 参加者 34人				
	H29(2017)年度の評価と課題	行政	求職者の様々なニーズに対応するため、相談等のイベント内容を前年度の5種類から今年度は7種類に増やしたが、参加者数は増加は1人だった。			
		市民	子育て世代向け就労支援フェア参加者アンケートによると、フェアに参加してよかったと答えた方は55%だった。			
	今後の改善項目	子育て世代向け就労支援フェアについて、相談を中心とする内容で、引き続き実施する。なお、市広報誌やチラシの配布等により事業の周知を行っているが、民間の情報誌やWEBサイトを活用した事業の周知に努めることにより、参加者数の増加を図る。				
委員からの意見						

3	事業No	3106	行動目標	量的・質的充実	担当課	人権・男女共生課
	事業名	女性の就労支援				
	内容	女性の職場復帰や再就職を支援します。				
	H29(2017)年度の取組と実績	再就職応援セミナーや女性おしごと相談を実施した。 ・再就職応援セミナー 計3回、参加人数 45人 ・女性おしごと相談 月1回、参加人数 15人 女性の起業を支援するため、商工労政課と連携し、女性起業交流会および女性起業体験会を開催した。 ・女性起業交流会 1回 参加人数 28人 ・女性起業体験会 1回 10組出店				
	H29(2017)年度の評価と課題	行政	再就職応援セミナーについては「また働きたい」という気持ちを後押しするような講座内容としたところ、募集定員をほぼ満たす参加人数となり、女性の就労・再就職について情報提供と意識啓発を行うことができた。また、商工労政課と連携して女性の起業に関する交流会・体験会を開催したところ、申込みも多く満足度も高いものとなり、女性の起業を支援することができた。			
		市民	どの講座等も参加率(参加者数/定員数)が90%以上であり、満足度(講座後のアンケートで「たいへんよかった」「よかった」と回答した)が90%以上であった。			
	今後の改善項目	女性の「働きたい」を支援するため、就職に関するセミナーや起業の支援を引き続き実施する。				
委員からの意見						

グループ	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた施策の展開					
テーマ	2	<職場環境の改善に向けた支援> 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を踏まえ、男女が仕事時間と子育てや家事などの生活時間のバランスがとれる生き方や働き方ができるよう、企業に対し職場環境の改善や従業員の働き方の見直しなどを働きかけます。				
1	事業No	3201	行動目標	新規	担当課	商工労政課
	事業名	働きやすい職場づくりの推進				
	内容	勤労者の福祉の向上を図るため、両立支援や福利厚生充実など働きやすい職場づくりに取り組む事業主に対する支援を行います。				
	H29(2017)年度の取組と実績	市内事業所における働きやすい職場づくりの促進や勤労者の健康で豊かな働き方の実現に資するため、ワーク・ライフ・バランスの推進や、両立支援、女性の活躍推進等に取り組む事業所を認定する制度を創設した。 ・認定事業所数 2事業所				
	H29(2017)年度の評価と課題	行政	働きやすい職場づくり推進事業所認定事業をスタートし2事業者の認定につながったが、さらに多くの事業所へ取組を促進する必要がある。			
		市民				
	今後の改善項目	働きやすい職場づくりへの取組をさらに推進するため、事業所に対する新たな優遇措置を検討し、実施する。				
委員からの意見						

2	事業No	3202	行動目標	質的充実	担当課	人事課
	事業名	特定事業主行動計画(第3期)の運用				
	内容	仕事と子育ての両立モデル職場となるよう、茨木市特定事業主行動計画(第3期)を策定し、平成27年度から取り組みます。				
	H29(2017)年度の取組と実績	<p>①時間外勤務の縮減 機会あるごとの庁内における注意喚起や、ノー残業デーには館内放送により周知を図るとともに、時間外勤務が月60時間以上の所属には理由書の提出を求めたり、月80時間超の職員(管理職を含む)には産業医による面接指導やその結果を踏まえた措置を講じるなどの取り組みを行った。 ・1人当たりの月平均時間外勤務 12.37時間</p> <p>②年次有給休暇の取得促進 所属長へ年次有給休暇の計画的な取得に向けた取組の周知を図った。 ・年休の平均取得日数 10.3日</p> <p>③男性の育児休業の取得促進 市長の育ボス宣言や主査昇任考査受験資格における除算規定の廃止をするなど、取得しやすい環境整備に努めており、現時点において目標値を上回った。 ・男性の育児休業取得者 7.7%(4人)</p>				
	H29(2017)年度の評価と課題	行政	<p>①時間外勤務の縮減(前年比+1.22時間) 恒常的な時間外勤務が生じている所属もあり、効果は十分ではないため、改めて周知徹底に努めるほか、ヒアリング等により時間外勤務が発生する要因を分析・把握し、効率的に業務を進めることができるよう、更なる取組が必要である。</p> <p>②年次有給休暇の取得促進(前年比+0.5日) 休暇の取得促進を図っているところだが、効果は十分ではなく、今後も引き続き職場環境の整備や周知に取り組む必要がある。</p> <p>③男性の育児休業の取得促進(前年比-2.5%) 市長が育ボス宣言を平成28(2016)年5月に行っており、取得促進に向けた環境整備を進めている。また、男性職員も積極的に育児に参加し、育児休業を取得しやすいよう、主査昇任考査受験資格における必要経年数から、育児休業・介護休暇取得期間の除算を廃止し、昇任の不利益とならないようにしている。現時点では目標を達成しているが、今後も引き続き職場環境の整備や周知に取り組む必要がある。</p>			
		市民				
	今後の改善項目	<p>ワーク・ライフ・バランスの実現に努めるため、職場環境の整備や職員への周知方法の工夫などにより、引き続き、仕事と子育ての両立を支援し、より積極的な取り組みを行う。</p> <p>(目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1人当たりの月平均時間外勤務 平成26年度(11.24時間)と比較し10%削減 10.12時間</li> <li>・年休の平均取得日数 12日</li> <li>・男性の育児休業取得率 5%</li> </ul>				
委員からの意見						