

# 姫路市特定事業主行動計画

～次世代の希望と女性の活躍を推進する未来へ～

令和7年3月

姫 路 市



# 目 次

---

I	はじめに	1
II	これまでの取組状況	
1	次世代法に基づく行動計画	
(1)	目標の達成状況	3
(2)	各目標の経過	3
2	女性活躍推進法に基づく行動計画	
(1)	目標の達成状況	4
(2)	各目標の経過	4
III	現状把握・課題分析	
1	出産支援休暇・育児参加休暇	5
2	男性職員の育児休業	5
3	年次休暇	6
4	女性の管理職比率	6
5	女性職員の増加数・女性職員の総数	6
6	時間外勤務	6
IV	新計画の基本事項	
1	計画の期間	8
2	計画の対象者	8
3	数値目標	8
4	計画の推進体制	8
5	計画の見直しの視点	9
V	具体的な取組内容	
1	誰もが働きやすい職場環境の整備	10

2	妊娠、出産、子育て中の職員への支援	11
3	女性活躍推進等に向けた取り組み	13
4	地域における子育てへの貢献	14

## I はじめに

急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」が制定され、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のために、国、地方公共団体、事業主がそれぞれ行動計画を策定し、積極的に取り組むこととされ、特に、国及び地方公共団体の機関については、職員を雇用する立場から特定事業主と定め、特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

本市においても、平成 17 年度から 10 年間の計画期間とする次世代法に基づく「姫路市特定事業主行動計画（以下「次世代法に基づく行動計画」という。）」を策定し、さらに次世代法の期間延長に伴い、平成 27 年度から令和 6 年度までの 10 年間の計画期間とする計画を策定し、職員が仕事と子育てを両立できるよう様々な取り組みを行ってきました。

また、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、平成 27 年 9 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が制定され、国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則にのっとり、必要な施策を策定し、実施することを義務付けられました。

本市では、平成 28 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までを計画期間とする「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定し、一人ひとりの女性が個性と能力を十分に発揮することはもとより、職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んできました。

両計画は、職場と家庭の両立のための職場環境の整備やすべての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に関連することから、今回、新たに 2 つの計画を一体のものとし、「次世代の希望と女性の活躍を推進する未来へ」をキャッチフレーズに、本市が抱える課題の解決に向け、すべての職員が活躍できる職場環境づくりと、職場における働き方の見直し等を進めていきます。

急速な少子高齢化、人口減少社会を迎え、次世代の育成が重要な課題となっている一方で、女性の社会進出が進んできたものの、依然として職場におけるジェンダ

一格差などの問題が残っています。

本市においても、事業主として、未来を担うこどもが健やかに生まれ、育成される社会の実現に向け、職員が「仕事と子育て」の両立を図ることができるよう働き方改革の推進に取り組むことがなお一層重要となっています。

また、働き方改革の推進に取り組むことは、女性の活躍推進にも繋がります。女性の個性と能力が十分に発揮できるような施策を推進していくことに加え、これまで以上に性別の固定的な役割分担意識や慣習等を解消し、男女平等に相互の協力と理解のもと、絶え間なく視野を広げ、常に新たな視点で仕事の効率化を図って実践することが大切です。

職員の皆さんは、引き続き、男女を問わず、若年層も高年層も、職員一人ひとりが、この計画の担い手は自分自身であるという強い意識を持って、職員全員で支え合いながら、職場環境の整備、計画の達成に努めましょう。

姫 路 市 長  
姫 路 市 議 会 議 長  
姫路市上下水道事業管理者  
姫 路 市 消 防 長  
姫 路 市 教 育 委 員 会  
姫路市選挙管理委員会  
姫路市代表監査委員  
姫 路 市 公 平 委 員 会  
姫 路 市 農 業 委 員 会

## II これまでの取組状況

### I 次世代法に基づく行動計画

(前期：平成 27 年度～令和元年度 後期：令和 2 年度～令和 6 年度)

#### (1) 目標の達成状況

	前期		後期	
	目標値	実績	目標値	実績※4
① 出産支援休暇※1 取得率	80%以上	<u>86.5%</u>	85%以上	82.6%
② 育児参加休暇※2 取得率	50%以上	<u>55.4%</u>	55%以上	<u>81.4%</u>
③ 男性の育児休業※3 取得率	5%以上	<u>10.8%</u>	13%以上	<u>55.8%</u>
④ 年次休暇の平均取得日数	13日以上	12.9日	14日以上	<u>15.4日</u>

※1 出産支援休暇

妻の出産に伴い、妻の入院等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの間で、2日を超えない範囲内で取得できる休暇

※2 育児参加休暇

妻が出産する場合で、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合、出産予定日から起算して出産前56日目（多胎妊娠の場合にあっては98日目）に当たる日から出産の日後1年を経過する日までの間で、5日の範囲内で取得できる休暇

※3 育児休業

実子及び養子を養育する場合に法律等に基づいて取得できる休業

※4 令和6年3月31日時点での数値

- ① 出産支援休暇取得率 【ほぼ達成】
- ② 育児参加休暇取得率 【達成】
- ③ 男性職員の育児休業取得率 【達成】
- ④ 年次休暇の平均取得日数 【達成】

#### (2) 各目標の経過

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
① 出産支援休暇 取得率	78.6%	86.6%	86.9%	78.9%	86.5%	93.9%	85.9%	84.0%	82.6%
② 育児参加休暇 取得率	27.4%	36.6%	47.6%	50.0%	55.4%	72.0%	79.5%	74.0%	81.4%
③ 男性職員の 育児休業	3.6%	3.7%	3.5%	7.9%	10.8%	20.7%	33.3%	37.0%	55.8%
④ 年次休暇の 平均取得日数	12.3日	12.3日	12.6日	12.9日	12.9日	13.9日	13.6日	14.3日	15.4日

## 2 女性活躍推進法に基づく行動計画

(前期：平成 28 年度～令和 2 年度 後期：令和 3 年度～令和 7 年度)

### (1) 目標の達成状況

	前期		後期	
	目標値	実績	目標値	実績
<b>市長部局、議会事務局、上下水道局及び各行政委員会</b>				
① 女性の管理職比率	21%以上	<u>21.3%</u>	26%以上	24.2%※1
<b>消防局</b>				
② 女性職員の増加数	3人増	<u>8人</u>	5%以上※2	<u>15人</u> ※3
③ 女性職員総数	15人以上	<u>20人</u>	25人以上	<u>27人</u> ※1
<b>全任命権者</b>				
④ 出産支援休暇取得率	—	—	85%以上	82.6%※3
⑤ 育児参加休暇取得率	—	—	55%以上	<u>81.4%</u> ※3
⑥ ④⑤合計5日以上の取得割合	—	—	50%	<u>51.2%</u> ※3

※1 令和5年4月1日時点での数値

※2 令和7年度までに採用予定者(85人)のうち、女性の占める割合

※3 令和6年3月31日時点での数値

- ① 女性の管理職比率 **【未達成】**
- ② 女性職員の増加数 **【達成】**
- ③ 女性職員総数 **【達成】**
- ④ 出産支援休暇取得率 **【ほぼ達成】**
- ⑤ 育児参加休暇取得率 **【達成】**
- ⑥ ④⑤合計5日以上の取得割合 **【達成】**

### (2) 各目標の経過

	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
① 女性の管理職比率	17.1%	18.6%	19.6%	19.8%	21.3%	21.5%	22.7%	24.2%
② 女性職員の増加数 (H27年度比)	1人	2人	4人	6人	8人	9人	12人	15人
③ 女性職員総数	13人	14人	16人	18人	20人	21人	24人	27人
④ 出産支援休暇取得率	86.6%	86.9%	78.9%	86.5%	93.9%	85.9%	84.0%	82.6%
⑤ 育児参加休暇取得率	36.6%	47.6%	50.0%	55.4%	72.0%	79.5%	74.0%	81.4%
⑥ ④⑤合計5日以上の取得割合	23.2%	33.6%	42.6%	35.1%	74.4%	64.1%	60.0%	51.2%

### Ⅲ 現状把握・課題分析

#### Ⅰ 出産支援休暇・育児参加休暇

出産支援休暇の取得率は「ほぼ達成」しており、全体的には計画どおりに進行している。ただし、完全な達成に向けては、取得率のさらなる向上を目指した取組が求められる。具体的には、取得を控える理由の分析と、職員への周知活動の強化が今後の課題となる。

育児参加休暇は目標通りに取得率が「達成」されており、制度の導入や周知活動が効果的に行われてきたと考えられる。今後も引き続き、取得率の維持・向上と職場環境の改善を図ることで、さらなる子育て支援の充実を目指す必要がある。

また、両休暇の合計取得日数が5日以上取得率は「達成」されており、職員が出産支援休暇及び育児参加休暇の両方を組み合わせて、一定の日数以上取得することが一般化していることが分かる。

しかし、両休暇の合計取得日数が5日以上取得率は、近年減少傾向であるが、一方で、育児休業の取得率は増加していることから、育児参加休暇を取得せず、育児休業を取得する傾向も伺える。

引き続き、職場全体での理解とサポートの強化、業務の効率化、制度の再周知、成功事例の共有、サポート体制の強化といった総合的な取組が必要である。

#### 2 男性職員の育児休業

男性職員の育児休業取得率は、「達成」しているため、計画どおりに進行していることが確認でき、取組が効果を上げていることが分かる。これは、男性職員が育児休業を取得しやすい環境が整備されている証拠とも言える。

下表は、近年の男性職員の育児休業の取得期間の状況である。

	R1	R2	R3	R4	R5
1週間未満	0人	1人	2人	3人	0人
1週間以上2週間未満	2人	4人	2人	5人	0人
2週間以上4週間未満	5人	2人	7人	8人	10人
4週間以上6週間未満	1人	2人	4人	7人	14人
6週間以上8週間未満	0人	0人	2人	3人	4人
8週間以上	0人	8人	9人	11人	20人
計	8人	17人	26人	37人	48人

育休取得者の増加に伴い、取得期間にも変化が出てきている。特に、2週間以上取得する者の割合が増加しており、令和5年度においては、取得者全員が2週間以上の取得となっている。

(2週間以上の取得者 R4年度 78.3% R5年度 100.0%)

この傾向をさらに強化するため、引き続き育児休業取得を奨励する取組を継続的に実施する必要がある。

### 3 年次休暇

年次休暇の取得に関する目標は「達成」されている。これにより、職員の休暇取得が促進され、適切な休息とワーク・ライフ・バランスの確保が図られていると考えることができる。

しかしながら、職員の働き方や業務量の変化に応じて、引き続き年次休暇の取得状況をモニタリングし、必要に応じて支援策や改善策を講じることが重要であり、職員の健康と働きやすい環境を維持することが求められる。

### 4 女性の管理職比率（市長部局・議会事務局、上下水道局及び各行政委員会）

女性の管理職比率は、現時点で「未達成」であるが、割合は年々高まってきている。

女性職員を管理職に登用するに当たっては、男女共同参画の観点と、公務における職員の平等な取扱いの観点から、職務に対して発揮されている能力や目標達成までの行動及び業績等について、人事評価を通じて客観的に把握した上で、職員の適性や能力に応じた適切な職に登用している。

性別による役割分担の固定観念を解消し、男女平等の職場環境を構築することが引き続き必要である。

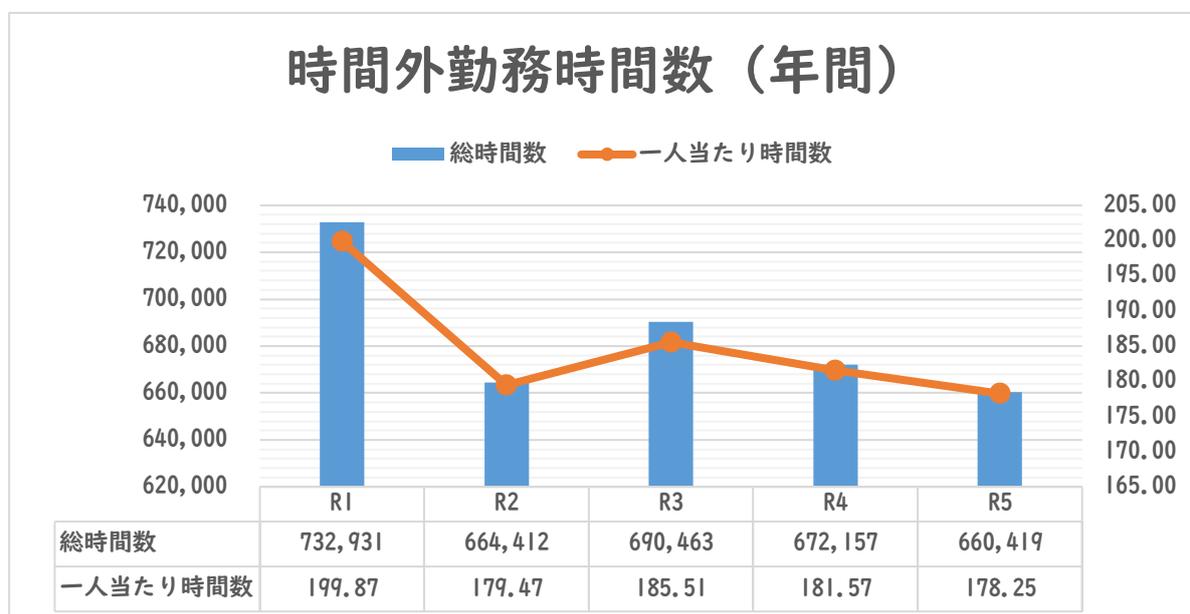
### 5 女性職員の増加数・女性職員総数（消防局）

女性職員の増加数及び女性職員総数については、順調に進んでおり、目標は「達成」されている。

これは、採用試験への女性応募者の確保のため、採用説明会に女性職員を派遣するなど職務のPRを継続し、計画的に採用を行ってきた成果である。

### 6 時間外勤務

過去5年度の年間時間外勤務総時間数及び一人当たりの時間外勤務時間数は、下記に示すとおりである。



時間外勤務時間数は、総時間数、一人当たり時間数とも、減少傾向であることがわかる。

一方、過去5年度の時間外勤務を命ずる時間及び月数の上限規制については、下記に示すとおりである。

		R1	R2	R3	R4	R5
原則	月 45 時間超	1,756 人	1,890 人	2,180 人	1,798 人	1,711 人
	年 360 時間超	420 人	406 人	425 人	366 人	348 人
例外	100 時間超	72 人	66 人	111 人	64 人	73 人
	年 720 時間超	10 人	19 人	19 人	13 人	7 人
	複数月平均 80 時間超	136 人	191 人	295 人	201 人	171 人
	月 45 時間超を 6 回以上	15 人	46 人	57 人	40 人	24 人

いずれの項目も、毎年度一定数存在していることから、引き続き、時間外勤務の縮減に取り組んでいく必要がある。

## IV 新計画の基本事項

### 1 計画の期間

令和7年4月1日から令和17年3月31日までの10か年とする。

また、令和12年3月31日までの5か年を前期期間とし、同年4月1日からの後期期間には、前期における目標達成状況や社会情勢を踏まえ、必要な見直しを行う。

### 2 計画の対象者

本計画は、姫路市及び姫路市各行政委員会等に属する職員を対象とする（再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員、臨時職員及び非常勤職員を含む）。

ただし、県費負担教職員の勤務時間その他の勤務条件に係る項目については、兵庫県教育委員会が規定するため、本計画を適用しない。

### 3 数値目標（令和11年度末）

#### (1) 全任命権者

項目	目標値
出産支援休暇取得率	85%【継続】
育児参加休暇取得率	70%【更新】
出産支援休暇＋育児参加休暇5日以上取得率	55%【更新】
男性職員の2週間以上の育児休業取得率	85%【更新】
年次休暇の平均取得日数	14日以上【継続】
職員1人当たりの時間外勤務時間	年間160時間【新規】

#### (2) 市長部局、議会事務局、上下水道局及び各行政委員会

項目	目標値
係長級以上の女性職員の割合	28%【更新】

#### (3) 消防局

項目	目標値
女性職員総数	35人以上【更新】
総職員数に対する女性職員の割合	5%以上【新規】

※ 数値目標における対象職員は、再任用短時間勤務職員、任期付短時間職員、会計年度任用職員、臨時職員及び非常勤職員を除く。

### 4 計画の推進体制

組織全体で継続的に着実に本計画に取り組んでいくため、「姫路市特定事業主行動計画推進委員会設置要綱」に基づき、各任命権者の人事担当で構成される特定事業主行動計画推進委員会を設置する。

本委員会は、本計画の取組状況を把握、点検を実施し、全庁的な計画の進捗状況や問題点を把握するとともに、必要に応じて改善策の検討や計画の見直し等を行う。

## 5 計画の見直しの視点

本計画は、国の次世代法に基づく「行動計画策定指針の一部改正」（令和 7 年 4 月 1 日適用）、男女共同参画社会基本法に基づく「第 5 次男女共同参画基本計画」、こども未来戦略「Ⅲ 加速化プラン」の取組を参考に計画の見直しを行うものとする。

また、人事課、教育委員会事務局総務課、消防局総務課及び上下水道局経営管理課を仕事と子育ての両立等についての情報提供等を行う相談窓口とし、制度に関する相談に適切に対応できるようにする。

## V 具体的な取組内容

### I 誰もが働きやすい職場環境の整備

全職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進を行う。

#### (1) 時間外勤務の縮減

##### ① 定時退庁の徹底

所属長は、所属の担当ごとに、月6日以上（7・8月は8日以上）の定時退庁日を設定し、「姫路市職員育児の日（毎月9日、19日）」を活用しながら、定時退庁を徹底させ、家事や育児、私生活の充実などに努める。

また、原則月45時間超の時間外勤務及び22時以降の深夜勤務の禁止を徹底する。

##### ② 人事評価目標の設定

所属長は、自身の人事評価の目標に所属の時間外勤務の縮減を設定し、人事評価に当たっては、その取組状況等を評価要素とする。

##### ③ 業務の標準化・効率化の実施

所属長を職場の責任者として、事務の簡素化・効率化、ICTの積極的な活用、民間事業者への委託や職員の業務分担の見直し、配置を柔軟に変更し、毎月の勤務管理を行う。

##### ④ 面接指導などの実施

時間外勤務の多い職員の健康障害を未然に防ぐため、時間外勤務の多い職員が所属する所属長等の聴取や医師等による面接指導、健康面における指導や指示及び配慮を充実させる。

##### ⑤ 時間外勤務の免除

小学校就学前の子を養育する職員が請求した場合、時間外勤務を免除し、子育てと仕事の両立を支援する。

#### (2) 休暇の取得促進

##### ① 計画的な休暇の取得

所属長等は、年次休暇等の取得計画表を活用し、計画的な年次休暇の取得を促進するとともに、ゴールデンウィーク期間、年末年始、夏季における連続休暇、職員及びその家族の誕生日をはじめとする記念日や子どもの学校行事等、家族のふれあいのための年次休暇等を計画的に取得できるよ

うな職場の環境づくりに努める。

## ② 朝礼や終礼の実施

所属長等は、職員が子どもの急な病気やケガの際に、「子の看護休暇」や年次休暇を円滑に取得できるよう、日頃から朝礼や終礼を実施することで、業務内容や進捗状況を共有し、円滑に休暇が取得できるよう、日頃から周囲の職員とのコミュニケーションに努める。

## (3) 所属長及び所属に対する意識の啓発

労務管理推進員会議や所属長等を対象とする研修等の機会を活用し、子育てに関する休暇制度等の周知やワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発に努める。

所属長等は、課内会議等において、所属職員に制度の周知やワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発を行うよう努める。

## (4) 時差勤務やテレワークの推進

多様な働き方の選択肢を拡大させ、仕事と子育ての両立のしやすい働き方が可能となる時差勤務やテレワークの利用を促進する。

## 2 妊娠、出産、子育て中の職員への支援

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立ができるよう、制度の周知や休暇等を取得しやすい職場環境づくりを推進していく。

### (1) 出産・子育てに関する制度の周知や職場環境の整備

#### ① 各種制度の周知

妊娠から出産、子育て期間中の各種制度のほか、手当金等の経済的支援措置、妊娠・子育て中の職員の就業制限等について、「姫路市職員の子育て支援ハンドブック」等により周知を行う。

#### ② 妊娠・子育て期間中の職員への配慮

所属長は、業務分担の見直しなど、妊娠・子育て期間中の職員の勤務環境に配慮するとともに、育児休業、部分休業、育児時間及び育児短時間勤務（以下「育児休業等」という。）を取得しやすい職場の環境づくりに努める。

#### ③ 職場環境の整備

所属長は、周囲の職員への業務負担の増加が育児休業等の取得を阻害する上で、主たる心理的要因となっていることを認識し、職員が円滑に育児

休業等を利用できるように、業務分担の見直しや会計年度任用職員の活用など、創意工夫により職場環境の整備に努めるとともに、妊娠、出産、育児に関するハラスメントの防止に努める。

また、部分休業、育児時間及び育児短時間勤務を利用する職員は、周囲の協力を得つつ、勤務時間内に自らの業務が完遂できるよう努める。

周囲の職員は、育児休業等の円滑な利用のため、業務分担の見直しなどに積極的に協力する。

#### ④ 事務引継ぎなどの徹底

子どもが生まれる職員は、早めに所属長に申し出るとともに、育児休業等を取得する場合は、業務に支障を来さないよう、引継ぎなどを適切に行うよう徹底する。

#### ⑤ 子育て応援シートの活用

子どもが生まれる職員は、出産予定日の3か月前を目安に子育てに係る状況（保育の状況、育児休業等の利用等）をまとめた「子育て応援シート」を作成する。所属長等は、職員が作成したシートを用いて面談を実施し、情報や意識を共有する。

また、所属長等は、育児休業中の職員と復職する1か月前を目安に面談し、復帰後の働き方やキャリアプラン等について意思疎通を図る。

#### ⑥ 定期的な連絡の実施

所属長等と育児休業中の職員は、メールや電話等で、職場や子育ての状況について定期的な情報交換を行うよう努める。

#### ⑦ 慣らし出勤の活用

育児休業中の職員が希望する場合は、急激な環境変化や緊張などによる精神的・身体的な負担の軽減と円滑な職場復帰を図ることを目的として、「慣らし出勤」を実施する。

#### ⑧ 庁内保育所の設置

育児をしながら切れ目のないキャリア形成を希望する子育て世代の職員等が、安心して勤務できる環境を整備するため、庁内保育所を設置する。

### (2) 男性職員の子育て参加支援

#### ① 出生時の休暇の取得促進

出産後の配偶者を支援するため、人事課（教育委員会事務局、消防局にあっては各総務課、上下水道局にあっては経営管理課。以下「人事担当課」という。）は、出産支援休暇や育児参加休暇の取得促進を行うため、子育

て応援シートを活用した所属長との面談や「パパの教科書」の配付を行う。

## ② 育児休業等の取得促進

子どもが生まれる男性職員は、出生予定日の3か月前を目安に、子の出生予定を所属長に申し出るとともに、所属長は、人事担当課への報告、育児休業等の取得勧奨、子育て応援シートの作成や業務分担の見直し等の職場環境の整備を行う。

人事担当課は、対象職員の把握、幹部職員からの勧奨の依頼や対象職員が取得意向なし等の場合の理由の確認など育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりを図る。

## 3 女性活躍推進等に向けた取り組み

女性一人ひとりが、自らの能力を十分に発揮でき、女性職員の職業生活における活躍に留まらず、男女共同参画の実現や職員の働き方改革にも資するものとなるよう、取り組む。

### (1) 採用試験への女性応募者の確保

学校における採用説明会への女性職員の派遣や採用パンフレットなどを活用し、職務の魅力をPRし、女性応募者の増加を図る。

### (2) 公平で計画的な任用

- ① 性別にとらわれることなく職員の能力に応じた適切な管理的地位への登用を行う。
- ② 適材適所の職員配置や、職員のキャリアアップを見据えた柔軟かつ適切な人事異動を実施し、計画的な人材育成を図る。

### (3) 女性職員のモチベーションの維持・向上

- ① 管理職との定期的な面談やロールモデルの紹介などの手法により、管理職への昇任に対する漠然とした不安を解消してモチベーションの維持・向上を図る。
- ② 育児・介護休業等の「家庭生活」と「職業生活」の両立支援制度について取得を促進し、全ての職員に両立への意識及びその支援に対する理解を醸成する。
- ③ 各種ハラスメントについて、ハラスメント対策研修等の実施や、庁内イントラネットにハラスメント防止等に関する要綱や指針、相談窓口等を掲載することにより、職員のハラスメントに対する関心と理解を深め、働きやすい職場環境の整備に努める。

#### (4) 女性職員のキャリア形成を支援する研修と体制の整備

- ① 外部研修に積極的に女性職員を派遣し、個人としての能力開発及びモチベーションの維持・向上を図るとともに、ロールモデルとして育成することで、組織の好循環を推進する。
- ② 女性職員を対象としたキャリアデザイン研修や管理職向けのキャリアサポート力を養う研修を行い、女性職員のキャリアアップを組織的に支援する体制を整備する。
- ③ 若手のうちから積極的に仕事の機会を与え、自身のキャリアビジョンを明確に描けるような体制を整備する。
- ④ 産前休に入る女性職員を通じて、配偶者の意識改革のための働きかけを行う。

#### (5) 性別等による固定的な役割分担意識の解消

- ① 男性の育児に伴う休暇（出産支援休暇、育児参加休暇）の取得を強く推進し、育児休業の取得の際には、まとまった育児参画を推奨し、「主たる稼ぎ手は男性、主たる育児の担い手は女性」といった固定的な性別役割分担意識の解消を促進する。
- ② 「男女」にとどまらず、年齢も、性的指向・性自認（性同一性）に関する事等も含め、固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を生じさせない取組に関する情報の収集と発信に努め、幅広く多様な職員を包摂するインクルーシブな組織づくりを目指す。

### 4 地域における子育てへの貢献

#### (1) 子育てバリアフリー

- ① 来訪者の多い庁舎において、バリアフリー化の状況を把握し、幼児を連れた来庁者には必要に応じてキッズスペースなどを案内する。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、全職員が親切な応接応対に努めるなど、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

#### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子ども・子育てに関する活動等の事業所管課は、かしネットを活用して、職員へも子ども・子育てをサポートするサービスや施設の利用状況の提供に努めるとともに、子ども・子育てに関する地域貢献活動についても、職員の積極的参加の推進に努める。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、地域からの依頼に応じて、職員が専門分野を活かした指導を行うなど支援に努める。

**(3) 子どもを交通事故や犯罪から守る活動の実施や支援**

- ① 交通事故の防止について、通知による呼びかけを実施する。
- ② 公用車の運転者に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講などを支援する。
- ③ 公用車の運転者に対し、「子ども 110 番のくるま」の意義と対応方法について、周知・徹底を図る。

**(4) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備**

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

**(5) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上**

職員に対し、家庭における子育てやしつけ等、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供に努める。