

# 第5次 摂津市特定事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」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）」に基づく特定事業主行動計画

令和7年3月  
摂津市

## 目次

|     |                                |    |
|-----|--------------------------------|----|
| 第1章 | はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・   | 1  |
| 第2章 | 計画の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・  | 2  |
| 1   | 計画の位置づけ                        |    |
| 2   | 計画の期間                          |    |
| 3   | 計画の策定主体                        |    |
| 4   | 計画の対象職員                        |    |
| 5   | 計画の改定経過                        |    |
| 第3章 | 第4次計画の目標と結果・・・・・・・・・・・・・・・・    | 3  |
| 第4章 | 第4次計画の状況把握及び課題分析・・・・・・・・       | 4  |
| 1   | 採用した職員に占める女性職員の割合              |    |
| 2   | 管理的地位に占める女性職員の割合               |    |
| 3   | 男性職員の育児休業の取得率                  |    |
| 4   | 男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の合計5日以上の取得率 |    |
| 第5章 | 第5次計画の目標と具体的な取組・・・・・・・・        | 9  |
| 1   | 女性職員の活躍推進に向けた取組                |    |
| 2   | 仕事と子育てを両立できる職場を目指す取組           |    |
| 第6章 | 計画の進捗管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・    | 16 |
| 1   | 計画の推進体制                        |    |
| 2   | 計画の実施状況の公表                     |    |
| 3   | アンケート調査の実施                     |    |

## 第1章 はじめに

平成15年7月、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成を目的に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」が制定された。本市は事業主として、次世代法に基づく「摂津市職員を対象とする次世代育成支援行動計画（特定事業主行動計画）」を平成17年3月に策定し、平成23年度、平成26年度の見直しを経て、職員の仕事と家庭の両立支援を推進してきた。

次世代法は平成27年3月31日までの時限立法であるが、引き続き、国や地方公共団体、企業等が一体となって次世代育成支援に取り組む必要があることから、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長され、本市は、平成27年3月に第3次行動計画を策定した。

また、平成27年8月には「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、自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が社会において十分に発揮できるよう、女性の活躍に関する取り組みを、さらに主体的かつ積極的に推進していくため、地方公共団体は女性の職業生活における活躍の推進に関する現状分析を踏まえた定量的目標や取組、情報公表などを義務付けられた。次世代法と女性活躍推進法を包含するものとして、第3次行動計画を平成27年度に見直し策定し、また第4次行動計画を令和元年度に策定し、継続して取組を実施してきた。

次世代法は、令和7年3月31日までの時限立法であったが、年間の出生数は80万人を割り、合計特殊出生率は令和5年に1.20となるなど、少子化が加速していることや、男女がともに育児休業等を利用し、育児期にキャリア形成と育児とを両立できる働き方が可能となるような社会の実現に向けた課題は依然残されていることから、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要があり、このような状況を踏まえ、法律の有効期限が令和17年3月31日まで10年間延長されることから、それらも踏まえ、本市は令和7年3月に「第5次摂津市特定事業主行動計画」を策定する。

この計画を着実に実行することで、職員一人ひとりが、仕事と子育ての重要性について改めて認識し、お互いをサポートし合える組織を作り上げる。また役職を問わず、すべての職員が、職場・家庭それぞれの自分の役割を自覚し、果たしていくことで、性別に関係なく、安心して仕事をしながら妊娠・出産・育児ができるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現と、すべての職員が活躍できる職場づくりを推進していく。

令和7年3月

## 第2章 計画の概要

### 1 計画の位置づけ

次世代育成支援対策推進法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である。

### 2 計画の期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までとする。ただし、第5次男女共同参画基本計画やこども未来戦略等の内容によっては、見直しを検討する。

### 3 計画の策定主体

本計画は、摂津市長、摂津市教育委員会、摂津市議会議長、摂津市選挙管理委員会、摂津市代表監査委員、摂津市公平委員会、摂津市固定資産評価審査委員会、摂津市消防長、摂津市農業委員会が、特定事業主として連名で策定する行動計画である。

### 4 計画の対象職員

摂津市職員のうち、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職の職員とする。なお、府費負担教職員については、大阪府教育委員会が策定する特定事業主行動計画の例に倣って、次世代育成支援対策及び女性活躍推進を実施することとする。

### 5 計画の改定経過

| 年月      | 内容                                                  |
|---------|-----------------------------------------------------|
| 平成17年3月 | 摂津市特定事業主行動計画 策定<br>（「次世代育成支援対策推進法」施行（10年間の時限立法））    |
| 平成24年3月 | 第2次摂津市特定事業主行動計画 策定                                  |
| 平成27年3月 | 第3次摂津市特定事業主行動計画 策定<br>（「次世代育成支援対策推進法」改正（10年間の延長））   |
| 平成28年3月 | 第3次摂津市特定事業主行動計画 見直し<br>（「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行） |
| 令和 2年3月 | 第4次摂津市特定事業主行動計画 策定                                  |
| 令和 7年3月 | 第5次摂津市特定事業主行動計画 策定<br>（「次世代育成支援対策推進法」改正（10年間の延長））   |

### 第3章 第4次計画の目標と結果

第4次計画で定めた4つの目標と結果は、以下のとおりである。

| 項目                                                                 | 計画策定時<br>実績      | 数値目標               | 結果                   |     |
|--------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------|----------------------|-----|
| 1 採用した職員 <sup>(※1)</sup> に占める女性職員の割合                               | 32.1%<br>(R1 年度) | 40%<br>(R2～6 年度平均) | 58.1%<br>(R2～5 年度平均) | 達成  |
| 2 管理的地位 <sup>(※2)</sup> にある職員に占める女性職員の割合                           | 16.1%<br>(R1 年度) | 25%<br>(R6 年度)     | 20.6%<br>(R5 年度)     | 未達成 |
| 3 男性職員の育児休業の取得率                                                    | 7.1%<br>(R1 年度)  | 25%<br>(R2～6 年度平均) | 37.0%<br>(R2～5 年度平均) | 達成  |
| 4 男性職員の出産補助休暇 <sup>(※3)</sup> 及び育児参加休暇 <sup>(※4)</sup> の合計5日以上の取得率 | 63.6%<br>(R1 年度) | 80%<br>(R2～6 年度平均) | 48.6%<br>(R2～5 年度平均) | 未達成 |

(※1) 一般行政職とする。

(※2) 一般行政職の係長級以上とする。

(※3) 出産補助休暇：職員が妻の出産に伴い勤務しない（例：出産に伴う入退院の付き添い等）ことが相当であると認められる場合の休暇で、出産予定日の2週間前の日から出産の日の翌日を起算日とする2週間後の日までの期間内における2日。

(※4) 育児参加休暇：職員の妻の出産に係る子又は小学校就学の始期に達しない子を養育する職員に係る休暇で、出産予定日の8週間（多胎妊娠は14週間）前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間内における5日。

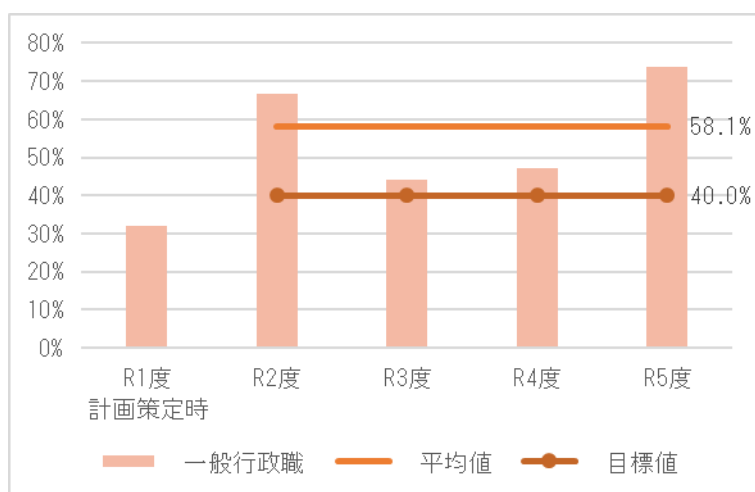
## 第4章 第4次計画の状況把握及び課題分析

第3章において、第4次計画で定めた4つの目標のうち、2項目において達成、2項目において未達成の結果となったが、女性活躍推進法第19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第2条に基づき、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、課題について分析を行う。状況把握は、令和5年4月1日を基準日とし、実績に基づく項目は令和5年度を把握期間とする。

なお、次世代法に関係する項目もあるため、この状況把握及び課題分析を、女性職員の活躍の推進に関する今後の取組への活用はもちろんのこと、次世代法に関する今後の取組にも活用する。

## 1 採用した職員に占める女性職員の割合

|         | R1度計画策定時 | R2度   | R3度   | R4度   | R5度   | 直近4年間平均 |
|---------|----------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 全職種     | 29.7%    | 54.5% | 38.7% | 40.5% | 66.7% | 50.4%   |
| うち一般行政職 | 32.1%    | 66.7% | 44.0% | 47.2% | 73.7% | 58.1%   |
| うち技能労務職 | -        | -     | -     | -     | -     | -       |
| うち消防職   | 22.2%    | 0.0%  | 16.7% | 0.0%  | 0.0%  | 5.0%    |
| うち教育職   | -        | -     | -     | -     | -     | -       |



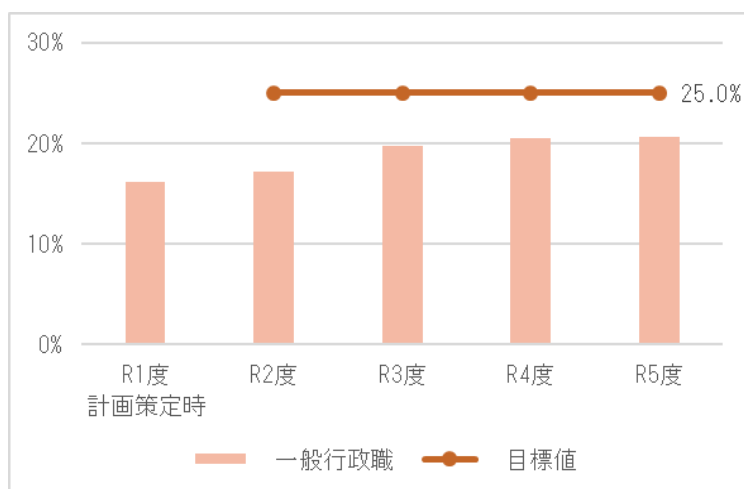
採用にあたっては、男女雇用機会均等法に基づき、男女を問わず、個人の能力等により公平に採用することが前提であるため、年度により男女比が異なる。

一般行政職の直近4年間（令和2年度から令和5年度）の平均割合は58.1%で、目標値である40%を大きく上回る数値である。

上回った要因は、市の取組みとして、市ホームページで女性職員が先輩職員として受験者へのメッセージを掲載したことや、採用試験の面接官に女性職員を登用し、女性が活躍できる環境が本市にあることをアピールした結果であると考える。

## 2 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

|         | R1度計画策定時 | R2度   | R3度   | R4度   | R5度   |
|---------|----------|-------|-------|-------|-------|
| 全職種     | 16.4%    | 15.8% | 17.1% | 16.6% | 16.5% |
| うち一般行政職 | 16.1%    | 17.1% | 19.7% | 20.5% | 20.6% |
| うち技能労務職 | 11.5%    | 13.3% | 14.7% | 15.6% | 17.1% |
| うち消防職   | 0.0%     | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  |
| うち教育職   | 65.0%    | 52.9% | 43.8% | 21.4% | 14.3% |



一般行政職における令和5年度の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は20.6%で、計画策定時の令和元年度の16.1%と比較して、4.5ポイント増加しているが、令和6年度の目標値である25.0%を下回る数値である。

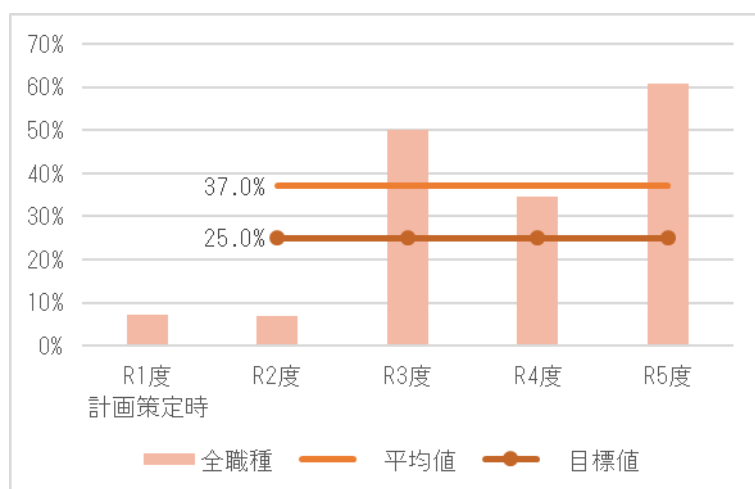
下回った要因は、令和5年6月に実施した「働き方に関する職員意識アンケート」において、女性職員が係長級になることを希望しない（しなかった）理由の上位4つに、「自分に係長級職員に必要な能力が備わっていないと思うから」「仕事と家庭の両立が困難になると思うから」「職務や職責が給料に見合っていないと思うから」「業務が多忙になると思うから」が挙げられ、これらの

理由によって、係長級昇任試験の申し込みを躊躇し、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合が伸び悩んでいると考えられる。現に、係長級昇任試験において、受験する年代が出産・子育て期にかかる職員が多くを占め、女性職員の受験者が男性職員に比べ圧倒的に少ない現状がある。



### 3 男性職員の育児休業の取得率

|         | R1度計画策定時 | R2度  | R3度   | R4度   | R5度    | 直近4年間平均 |
|---------|----------|------|-------|-------|--------|---------|
| 全職種     | 7.1%     | 6.9% | 50.0% | 34.5% | 60.7%  | 37.0%   |
| うち一般行政職 | 9.1%     | 9.1% | 57.9% | 55.6% | 54.5%  | 43.2%   |
| うち技能労務職 | -        | 0.0% | -     | -     | -      | -       |
| うち消防職   | 0.0%     | 0.0% | 0.0%  | 0.0%  | 100.0% | 20.0%   |
| うち教育職   | -        | -    | -     | -     | 0.0%   | -       |



男性職員（全職種）の令和5年度の育児休業取得率は60.7%であり、計画策定時の令和元年度7.1%と比較して、53.6ポイント増加している。また直近4年間（令和2年度から令和5年度）の平均取得率は37.0%で、目標値である25.0%を上回る数値となっている。

上回った要因は、令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、①育児休業の分割取得②育児休業の取得の状況の公表という項目が追加され、社会全体が男女問わずワーク・ライフ・バランスのとれた働き方を実現するために男性の育児休業取得の促進が高まったことが考えられる。

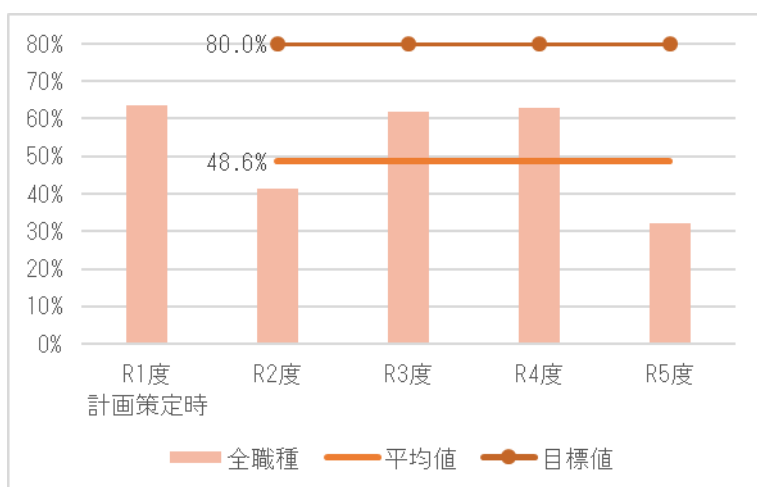
上回った要因は、令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、①育児休業の分割取得②育児休業の取得の状況の公表という項目が追加され、社会全体が男女問わずワーク・ライフ・バランスのとれた働き方を実現するために男性の育児休業取得の促進が高まったことが考えられる。

また市の取組みとして、庁内LANに制度に関するリーフレットの掲載、職員が所属長に育児休業に関する相談をしやすい雰囲気の醸成、育児休業を取得している同僚や同期の職員が実際に存在すること、必要に応じて育休代替職員の配置も行っていることから、取得可能な環境が醸成できていることが考えられる。

その一方で、職員が子を養育し、仕事と育児を両立できる制度の1つである育児休業制度があるにも関わらず、その主旨に沿わないと思われるような育児休業の取得例（月末を含む数日だけ育児休業を取得し、共済掛金の免除や標準報酬月額額の改定を受ける）が一部ではあるが存在した。これらは厚生労働省所管の第135回社会保障審議会医療保険部会でも「あたかも社会保険料免除のためと思われるような育児休業取得が可能となっており、健保組合の調査においても、そのような取得事例が目立っている」と課題として議論され、令和4年10月にはその一部において制度改正により見直しはされてはいるが、職員は制度そのものの主旨を理解する必要がある。

#### 4 男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の合計5日以上の取得率

|         | R1度計画策定時 | R2度   | R3度    | R4度   | R5度   | 直近4年間平均 |
|---------|----------|-------|--------|-------|-------|---------|
| 全職種     | 63.6%    | 41.4% | 61.9%  | 63.0% | 32.1% | 48.6%   |
| うち一般行政職 | 62.5%    | 40.9% | 55.6%  | 43.8% | 36.4% | 43.6%   |
| うち技能労務職 | -        | 0.0%  | -      | -     | -     | 0.0%    |
| うち消防職   | 66.7%    | 50.0% | 100.0% | 90.9% | 20.0% | 68.0%   |
| うち教育職   | -        | -     | -      | -     | 0.0%  | 0.0%    |



令和5年度における男性職員（全職種）の出産補助休暇及び育児参加休暇の合計5日以上の取得率は32.1%であり、計画策定時の令和元年度63.6%と比較して、半減している。また直近4年間（令和2年度から令和5年度）の平均取得率は48.6%で、目標値である80.0%を大きく下回る数値となっている。

下回った要因は、育児参加休暇を取得することなく、育児休業を取得する傾向が考えられる。実際に、育児休業を取得するには取得開始日の1月前には請求する必要がある、その請求内容の多くは出生直後からの取得である。特に顕著であった令和5年度については、出産補助休暇及び

育児参加休暇の合計5日以上取得した職員に、当該出産の日以後2か月を経過する日までに育児休業を取得した職員を加えると、令和5年度は71.4%と2倍超となり、育児参加休暇を取得することなく、育児休業を取得していることが分かる。

## 第5章 第5次計画の目標と具体的な取組

第4章での状況把握及び課題分析を踏まえ、第5次計画では次のとおり目標を定め、目標達成に向けた具体的な取組を実施する。

まず目標項目については、女性活躍推進法事業主行動計画策定指針及び次世代法事業主行動計画策定指針に係る状況把握・課題分析項目に基づく設定を行い、第4次計画の目標項目「1 採用した職員に占める女性職員の割合」「2 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」「3 男性職員の育児休業の取得率」については、本計画においても引き続き目標項目とする。

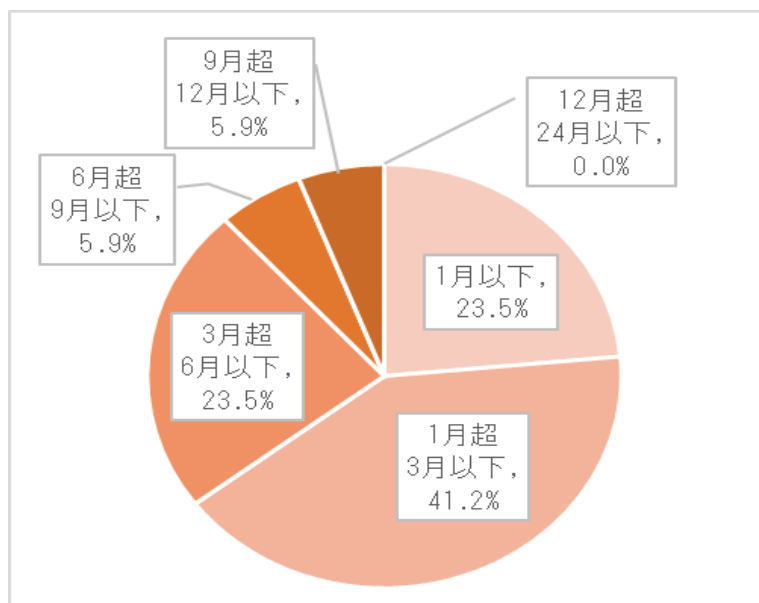
「男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の5日以上を取得率」は、第4章において育児休業の取得率の増加に伴い減少傾向にあることから、本計画では目標項目としない。法改正に伴い、次世代法事業主行動計画策定指針及び内閣府令で定量的に定める事項として新たに「勤務時間の状況」が規定されることから、本計画では「4 職員一人当たりの1月当たりの平均時間外勤務時間数」を新たな目標項目とする。

なお、目標項目の数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、各機関の実情に見合った水準とすることが重要であると行動計画策定指針に規定されている。そこで、「1 採用した職員に占める女性職員の割合」は、半数50%を維持する。「2 管理的地位に占める女性職員の割合」は、着実に毎年1ポイントずつ増加を見込み、25%とする。

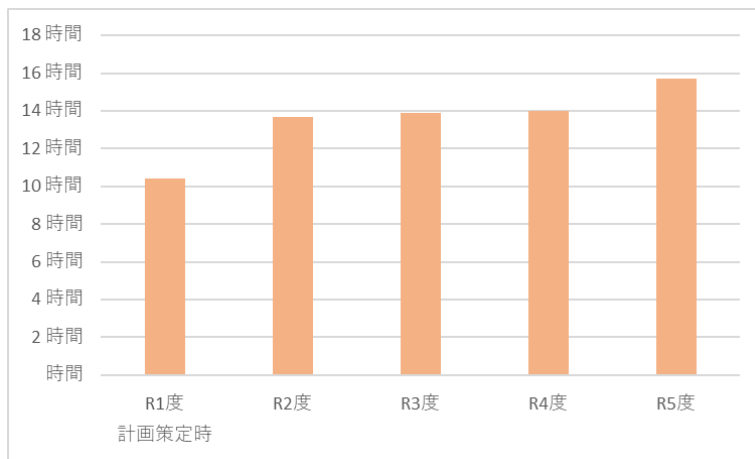
| 令和5年度   | 1月以下  | 1月超<br>3月以下 | 3月超<br>6月以下 | 6月超<br>9月以下 | 9月超<br>12月以下 | 12月超<br>24月以下 |
|---------|-------|-------------|-------------|-------------|--------------|---------------|
| 全職種     | 23.5% | 41.2%       | 23.5%       | 5.9%        | 5.9%         | 0.0%          |
| うち一般行政職 | 33.3% | 41.7%       | 16.7%       | 8.3%        | 0.0%         | 0.0%          |
| うち技能労務職 | -     | -           | -           | -           | -            | -             |
| うち消防職   | 0.0%  | 40.0%       | 40.0%       | 0.0%        | 20.0%        | 0.0%          |
| うち教育職   | -     | -           | -           | -           | -            | -             |

### 「3 男性の育児休業の取得率」

は、左記のとおり令和5年度における全職種の育児休業取得期間の割合で最も高い割合は1月超3月以下の41.2%、次に高い割合は、1月以下と3月超6月以下の23.5%である。また令和5年度の平均取得日数は90日であった。また、令和5年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略」において国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る男性の育児休業取得率の政府目標として令和7年までに1週間以上の取得率を85%、令和12年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げされていることに基づき、2週間以上の取得率で85%とする。



|         | R1度<br>計画策定時 | R2度     | R3度     | R4度     | R5度     |
|---------|--------------|---------|---------|---------|---------|
| 全職種     | 9.7 時間       | 12.1 時間 | 14.9 時間 | 14.3 時間 | 16.0 時間 |
| うち一般行政職 | 10.4 時間      | 13.7 時間 | 13.9 時間 | 14.0 時間 | 15.7 時間 |
| うち技能労務職 | 4.8 時間       | 5.1 時間  | 4.4 時間  | 5.3 時間  | 3.3 時間  |
| うち消防職   | 13.0 時間      | 9.7 時間  | 9.6 時間  | 19.3 時間 | 21.6 時間 |
| うち教育職   | 1.6 時間       | 18.8 時間 | 27.5 時間 | 38.3 時間 | 50.3 時間 |



「4 職員一人当たりの1月当たりの平均時間外勤務時間数」の令和5年度の一般行政職は、左記のとおり15.7時間であり、実情に見合った水準として、令和2年度の実績時間13.7時間を下回る13.6時間を数値目標とする。

これらの数値目標でもって、ワーク・ライフ・バランスの実現を進めることができているか、進捗管理を行う上での指標となりうると考える。

## 目 標

### ○女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

| 項目                                       | 計画策定時実績              | 数値目標                 |
|------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| 1 採用した職員 <sup>(※1)</sup> に占める女性職員の割合     | 58.1%<br>(R2～5 年度平均) | 50%<br>(R7～11 年度の平均) |
| 2 管理的地位 <sup>(※2)</sup> にある職員に占める女性職員の割合 | 20.6%<br>(R5 年度)     | 25%<br>(R11 年度)      |

(※1) 一般行政職とする。

(※2) 一般行政職の係長級以上とする。

### ○次世代法に基づく特定事業主行動計画

| 項目                                          | 計画策定時実績                     | 数値目標                          |
|---------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 3 男性職員の育児休業の取得率 <sup>(※3)</sup>             | 60.7%<br>(R5 年度)<br>(1 日以上) | 85.0%<br>(R11 年度)<br>(2 週間以上) |
| 4 職員 <sup>(※4)</sup> 一人当たりの1月当たりの平均時間外勤務時間数 | 15.7 時間<br>(R5 年度)          | 13.6 時間<br>(R11 年度)           |

(※3) 
$$\frac{\text{当該年度に新たに育児休業を取得した男性職員数}}{\text{当該年度に新たに育児休業の取得対象となった男性職員数}}$$

× 1 0 0 (小数点  
第 1 位以下四捨五入)

(※4) 一般行政職の課長代理級以下職員とする。

## 具体的な取組

### 1 女性職員の活躍推進に向けた取組

女性職員の採用・登用の拡大に取り組み、多様な人材を活かすダイバーシティマネジメントを進めることは、多様化する市民のニーズをきめ細かく把握し、新しい発想による施策展開や行政サービスを可能にする。

女性職員の採用者数を確保することはもちろんのこと、採用後の業務能力の向上、性別に関係なく働き方改革を行うことでのワーク・ライフ・バランスの実現等が求められている。

#### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

採用にあたっては、男女雇用機会均等法に基づき、男女を問わず、個人の能力等により公平に採用することが前提であり、本市での働きがいを発信し、性別に関係なく本市の目指す職員像に合致する、標準職務遂行能力の高い受験者を増やすための取組を行い、年度ごとに採用した職員数に違いはあるものの、女性職員を継続的に確保する。

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 人事課 | <p>①市ホームページの充実</p> <p>市ホームページや就職活動サイトに掲載の情報において、引き続き女性職員としての勤務やキャリアアップ等のイメージがしやすいように、様々な年代の女性職員の声を紹介するページを定期的に更新し、充実を図る。</p> <p>②採用試験応募に係る完全オンライン化</p> <p>女性の受験者はもとより、応募者数全体の増加を図るため、これまで自筆での応募を求めていたエントリーシートをオンライン化し、応募をしやすい環境を構築する。</p> <p>③採用予定者への支援充実</p> <p>入庁後に自身が活躍するイメージの醸成と採用予定者同士のつながり作りに係る採用予定日までのフォローアップとして採用予定者が一同に集まる採用予定者説明会や先輩職員との座談会の開催、本市における最新情報の提供、採用予定者研修を実施する。</p> |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## (2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和時代の意識と求める働き方の変化として、性別に関係なく、まちづくりを推進する市の幹部職員となるよう、昇任意欲を向上する取組を行う。

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所属長 | <p>①昇任意欲が高まる管理職の働き方の実践<br/>部下から上司の働き方を見たときに、昇任することで仕事がさらに充実するとイメージできるような働き方に努める。</p> <p>②時間外勤務の削減等<br/>昇任してもワーク・ライフ・バランスを実現することが可能なように、業務の効率化や平準化に取り組み、時間外勤務の削減を図る。</p> <p>③人事評価面談等を活用したキャリアビジョン形成<br/>人事評価面談等において、評価の振り返りにとどまらず、キャリアビジョンをイメージできるように助言を行う。</p>                                                           |
| 人事課 | <p>①働きやすい職場づくり研修等による意識改革<br/>本市の現状として、女性職員だけでなく男性職員についても昇任試験の応募を躊躇しているケースがあり、令和時代の意識と求める働き方の変化として、性別に関係なく、仕事に対する活力や熱意の重要性とワーク・ライフ・バランスについての研修を実施するなど、管理監督職の意識改革を図る。</p> <p>②女性職員を対象とした研修の充実<br/>女性活躍が進まない理由には、ロールモデルの不在や仕事と育児の両立に不安を覚える環境だけではなく、先入観にとらわれているケースがあり、おおさか市町村職員研修研究センター等の女性活躍推進外部研修への派遣を行うなど、研修機会の充実を図る。</p> |

## 2 仕事と子育てを両立できる職場を目指す取組

少子化への対応として、男女がともに育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立を可能にしていくことが求められる。女性が働きやすい職場だけでなく、男女とも仕事と子育てを両立できる職場を目指すためには、育児休業の取得や、子育て期でない職員も含めた長時間労働の状況を改善していくことが求められている。

### (1) 育児休業を利用しやすい環境の整備

育児休業を利用しやすい環境を整備し、利用を希望する職員について、その円滑な利用を促進する取組を行う。

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 職 員 | <p>①仕事と育児の両立に向けた計画<br/>配偶者の出産後の仕事と育児の両立に向けて、役割分担を話し合い、育児休業の取得について検討する。</p> <p>②所属長への報告・相談<br/>配偶者の妊娠が判明すれば、速やかに所属長に報告し、育児休業の取得見込みについて相談する。</p> <p>③業務の効率化と情報共有<br/>あらかじめ業務の見通しを立て、効率的に業務を遂行するとともに、同僚とも適宜業務に関する情報共有を行い、業務の引継を行う</p> <p>④制度の主旨の理解<br/>育児休業制度の主旨を理解する。</p>                                                   |
| 所属長 | <p>①育児休業を取得しやすい雰囲気の醸成<br/>育児休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。</p> <p>②業務内容や業務体制の見直し<br/>育児休業を取得した職員の業務を円滑に処理することができるよう、当該育児休業期間について業務内容や業務体制の見直し等を実施し、当該職員や周囲の職員に対して、環境整備のマネジメントを実行する。</p> <p>③報告・相談に対する助言<br/>職員からあたかも社会保険料免除のためと思われる事案や、働き方として疑問を感じる事案があった場合には、職員の考えを確認した上で、コミュニケーションを密に図り、職員が制度の主旨を理解する機会を作る。</p> |
| 人事課 | <p>①育児休業の周知<br/>制度の主旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、引き続き庁内LANに掲載し、職員に対して周知する。<br/>また制度改正があった場合には、内容を更新する。</p> <p>②育児休業を取得した職員の代替要員の確保等<br/>育児休業を取得した職員の業務を円滑に処理することができるよう、当該</p>                                                                                                                                     |



|  |                                                                                                                                                                                                 |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>育児休業の期間について当該業務を処理するための業務の代替要員確保等を必要に応じて行う。</p> <p>③管理監督職研修の実施<br/>仕事に対する活力や熱意の重要性とワーク・ライフ・バランスについての研修を実施するなど、管理監督職の意識改革を図る。</p> <p>④相談体制の整備<br/>制度等の問い合わせについては、所属長においても対応ができるように、支援を行う。</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## (2) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減については、子育て中の職員はもちろん、職員の活力の維持や健康管理において、すべての職員にとって必要である。我々公務員の責務として最少の経費で最大の効果を挙げることが求められる中、徹底的な業務効率化と職員の能力向上を実現し、長時間労働の是正に向けた取組を行う。

|     |                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 職員  | <p>①能力向上のための自己研鑽<br/>業務スピードを向上させるため、パソコンスキルを磨き、また行政事務の効率化としてチャットツールやRPA等は活用を図る。</p> <p>②時間勤務縮減に向けた取組の徹底<br/>会議の簡素化、ノー残業デーの実施、報連相の充実等を実施する。</p>                                                                                                       |
| 所属長 | <p>①事務の簡素合理化の推進<br/>事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しを行う。</p> <p>②適切なマネジメントの実行<br/>部下の業務の状況を的確に把握し、個々の職員に合った支援や助言を行うほか、必要に応じて業務分担や担当業務の見直しを行うなど、適切なマネジメントを行う。</p>                                                             |
| 人事課 | <p>①時間外勤務の縮減のための意識啓発等<br/>時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行う。</p> <p>②適切な人員配置<br/>年間を通じた業務量の平準化による適正な人員の配置を行う。</p> <p>③職員の能力向上を図る研修の実施<br/>職員育成・行動基本計画に基づく各種研修を企画するほか、外部研修の周知など、職員の能力向上のための研修を行う。</p> |

## 第6章 計画の進捗管理

### 1 計画の推進体制

本計画の担当部局を市長公室人事課とし、計画の策定及び計画に基づく取組を行う。また、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、職員育成・行動基本計画推進委員会において取組の実施状況・目標の達成状況の点検・評価等について協議を行う。

### 2 計画の実施状況の公表

目標に対する実績や取組の実施状況を、年度ごとに庁内LANに掲載することで職員へ公表する。また、ホームページに掲載することで外部へ公表する。

### 3 アンケート調査の実施

この計画の取組を効果的なものとするため、場合によっては見直しを行うことも想定していることから、必要に応じて職員に対するアンケート調査を実施し、検証を行う。