

# 「第4次摂津市特定事業主行動計画」の取組実施状況

【女性活躍推進法第19条第6項に基づく実施状況の公表】

## ●令和3年度の取組状況

### 1. 出産や育児に関する制度の周知・啓発

#### ○各種制度の理解に向けた取組

⇒育児休業を始めとする各種休暇・休業制度に関するパンフレットを作成し、庁内LANに引き続き掲載

#### ○研修等の実施

⇒部長級職員による「ハラスメント防止宣言」の実施

⇒新規採用職員人権連続研修で、ジェンダーに関するテーマで研修を実施

⇒コンプライアンス基本方針を策定し、庁内LAN及び市ホームページに掲載

### 2. 出産・育児をしやすい職場環境の整備

#### ○育児休業を取得しやすい職場に向けた取組

⇒所属の業務内容や職場状況等により、代替要員について流動的な職員配置を実施

#### ○円滑な職場復帰に向けた支援のための取組

⇒育児休業中の職員の意欲維持・向上のために、e-ラーニング講座等の情報を提供

⇒所属長による職場復帰前の面談を実施

#### ○男性の出産・育児への参画に向けた取組

⇒育児休業を取得した男性職員の体験談をまとめたリーフレットを、庁内LANに引き続き掲載

### 3. 仕事と子育ての両立ができる環境の整備

#### ○育児短時間勤務・育児部分休業の活用に向けた取組

⇒各種制度の利用を検討する職員に対する説明の実施

#### ○時間外勤務の削減と年次有給休暇等の取得促進に向けた取組

⇒平成31年4月に策定した「労働時間縮減に向けた全庁的取組」に基づき、ノー残業デーの実施徹底、会議の簡素化、週休日の振替や休日の代休取得の徹底等を実施

⇒各課で事務改善に取り組む「一課一改善運動」において、「事務の効率化に役立つもの」を必須項目とし、優秀な取組については審査会において職員表彰を実施

⇒職員の能力向上の支援として、階層別の研修を実施したほか、マッセ OSAKA を始めとする外部機関が実施する研修に職員を派遣

⇒時間外勤務の削減を目的とした庶務事務システム（勤怠等を一元管理）を導入

#### 4. 女性職員の活躍推進

- 採用した職員に占める女性職員の割合増加に向けた取組
  - ⇒市 HP の現役職員からのメッセージに女性職員を多数掲載
- 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合増加に向けた取組
  - ⇒管理部門に女性職員を積極的に配置

目標			計画策定時	達成状況	
項目	数値	時点	令和元年度	令和2年度	令和3年度
採用した職員(※1)に占める女性職員の割合	40%	令和2～6年度の平均	32.1%	66.7%	44.0%
管理的地位(※2)に占める女性職員の割合	25%	令和6年度	16.1%	17.1%	19.7%
男性の育児休業取得率	25%	令和2～6年度の平均	7.1%	6.9%	50.0%
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	80%	令和2～6年度の平均	62.5%	41.4%	61.9%

(※1)一般行政職(常勤職員) (※2)一般行政職(常勤職員)の係長級以上