

「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6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」を引き続き実施
⇒管理職員を対象とするハラスメント防止研修で、マタハラに関するテーマを研修で実施
⇒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、庁内 LAN に引き続き掲載
⇒新任主幹、係長及び総括主査を対象とする労務管理研修を実施

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
⇒新たに産後パパ育休制度を設け、2回に分割して取得することが可能
⇒働きやすい職場づくり研修を実施

○円滑な職場復帰に向けた支援のための取組

⇒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

⇒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）を外部職場も含め、全ての職場で導入

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

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	令和4年度	令和5年度	令和6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%	47.2%	73.7%	66.7%	
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%	20.5%	20.6%	19.9%	
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%	34.5%	60.7%	83.3%	
出産補助休暇(※3)及び育児参加休暇(※4)の合計5日以上取得率	80%	令和2～6年度の平均	62.5%	41.4%	61.9%	63.0%	32.1%	38.9%	

(※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

(※3)職員が妻の出産に伴い勤務しない（例：出産に伴う入院の付き添い等）ことが相当であると認められる場合の休暇
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)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
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