

「第5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】

目標			計画策定時	達成状況				
項目	時点	数値		令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
採用した職員 ^(※1) に占める女性職員の割合	令和7～11年度の平均	50%	58.1%	35.0%				
管理的地位 ^(※2) に占める女性職員の割合	令和11年度	25%	20.6%	20.1%				
男性職員の育児休業の取得率 ^(※3)	令和11年度	85%	60.7%	90.0%				
職員 ^(※4) 一人当たりの1月当たりの平均時間外勤務時間数	令和11年度	13.6時間	15.7時間	13.6時間				

(※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)当該年度に新たに育児休業を2週間以上取得した男性職員数/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×100

(注)当該年度に新たに育児休業を2週間以上取得した男性職員数には、令和6年度に出生があった男性職員で、令和7年度に育児休業を取得した際も含まれる。

(※4)一般行政職（常勤職員）の課長代理級以下職員

●令和7年度の取組状況

1 女性職員の活躍推進に向けた取組

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合について

① 市ホームページの充実

⇒採用管理システムで、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

② 採用試験応募に係る完全オンライン化

⇒受験者増加の施策として令和7年度に新たに採用管理システムを導入

③ 採用予定者への支援充実

⇒採用予定者に対して、引き続き採用説明会を開催

⇒採用試験の面接官に、引き続き女性職員を登用

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合について

① 働きやすい職場づくり研修等による意識改革

⇒仕事に対する活力や熱意の重要性とワーク・ライフ・バランスについて学ぶ働きやすい職場づくり研修を次長級及び課長級職員を対象とし、令和8年度に向けて計画

② 女性職員を対象とした研修の充実

⇒マッセ大阪主催の女性職員のためのキャリアデザイン研修を周知

2 仕事と子育てを両立できる職場を目指す取組

(1) 育児休業を利用しやすい環境の整備

① 育児休業制度等の周知

⇒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制度改正と併せて内容を更新し、庁内LANに引き続き掲載

- ⇒令和7年4月から大阪府市町村職員共済組合で創設された育児休業支援手当金及び育児時短勤務手当金に係る制度を全体周知及び個別周知
- ⇒令和7年4月から人事院規則に準拠する形で、子の看護休暇の対象となる子の範囲、取得事由を拡大
- ⇒令和7年10月施行の育児・介護休業法の改正に伴い、出生時両立支援制度及び育児期両立支援制度に係る全体周知、個別周知及び意向調査を実施
- ⇒令和7年10月施行の地方公務員の育児休業に関する法律の改正に伴い、第2号部分休業を新たに設けることに係る全体周知、個別周知を実施
- ② 育児休業を取得した職員の代替要員の確保等
 - ⇒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
 - ⇒短期間の育児休業取得の場合の代替要員配置に備え、事務補助員登録制度を広く周知
- ③ 管理監督職研修等の実施
 - ⇒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
 - ⇒課長代理級、主幹、係長級、副主査級職員を対象とするハラスメント防止研修を実施
 - ⇒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
- ④ 相談体制の整備
 - ⇒令和7年10月施行の育児・介護休業法の改正に伴い、出生時両立支援制度及び育児期両立支援制度に係る意向調査に伴い、両立の支障となる事情が「有」の場合は所属長面談を実施

(2) 時間外勤務の縮減

- ① 時間外勤務の縮減のための意識啓発等
 - ⇒基準時間数を超えるに至った主な要因や、今後の対策についての分析も含め、所属長に対して所属職員の時間外勤務時間数一覧を毎月提供
- ② 適切な人員配置
 - ⇒人件費査定での確認をもとに人員配置を実施
- ③ 職員の能力向上を図る研修の実施
 - ⇒階層別の研修を実施したほか、職種別研修やマッセ OSAKA を始めとする外部機関が実施する研修に職員を派遣