

第2次東大阪市 特定事業主行動計画（後期）

仕事・子育て・みんなで活躍推進プラン

～ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて～



職員みんなが

子育て応援団

東大阪市長
東大阪市議会議長
東大阪市選挙管理委員会
東大阪市代表監査委員
東大阪市公平委員会
東大阪市消防長
東大阪市農業委員会
東大阪市上下水道事業管理者
東大阪市教育委員会

令和2年3月策定
令和3年12月改正
令和5年12月改正

目次

総論

- 1 はじめに（計画策定の背景と目的） P 1
- 2 計画の期間 P 2
- 3 計画の推進体制 P 2
- 4 計画の実施状況の点検及び公表 P 3

具体的な内容

I. 子育てと仕事の両立を支援する環境整備

- 1 職員や職員の配偶者の妊娠、出産時及び子育ての支援 P 4
- 2 育児休業等を取得しやすい環境整備 P 9

II. ワーク・ライフ・バランスの実現

- 1 ワーク・ライフ・バランスの推進と固定的な性別役割分担意識の解消 P 13
- 2 超過勤務の縮減 P 14
- 3 休暇の取得促進 P 15

III. 地域における子育て支援

- 1 地域における子育て支援 P 17

IV. 女性職員の活躍推進

- 1 女性職員の活躍推進 P 19

総 論

1 はじめに（計画策定の背景と目的）

我が国の急速な少子化の進行、家庭や地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、本市においては「東大阪市特定事業主行動計画（平成17年度～平成26年度）」「第2次東大阪市特定事業主行動計画（前期）（平成27年度～令和元年度）」を策定し、仕事と子育てを両立させやすい職場環境づくりへの職員の意識向上、職場における次世代育成支援対策推進の基盤整備、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現について、子育てを行う職員だけの問題として捉えるのではなく、全ての職員の理解と協力を得ながら取り組んでいくものとして推進してきたところである。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の基本原則である「女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供と活用」「職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な両立を可能とする環境の整備」「女性の職業生活と家庭生活との両立に関する本人の意思の尊重」に基づき、本市においては「東大阪市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（前期）」を策定し、女性の個性と能力が十分に発揮される環境整備に向けて取り組んできたところである。

女性職員の活躍の推進に向けては、職員が仕事と子育てを両立させやすい職場環境の整備や男性の育児休業取得の促進など、次世代育成支援対策推進法に基づく取組と対になることから、一体的に推進するものとして、今回、「第2次特定事業主行動計画（後期）」を策定するにあたり、「東大阪市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」と統合し、本計画を次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の特定事業主行動計画として位置づけ、計画を効果的に推進していくものとする。

本計画の推進により、全ての職員が仕事と家庭生活を共に充実させることは、職員の仕事に対する意識の向上につながり、組織のパワーアップや市民サービスの向上、ひいてはだれもが「住み続けたいまち」「住みたくなるまち」、そして活力ある東大阪市の創造に寄与するものであると確信している。

2 計画の期間

① 計画期間

【前期期間】平成27年4月1日（平成27年度）から
令和2年3月31日（令和元年度）までの5年間

【後期期間】令和2年4月1日（令和2年度）から
令和7年3月31日（令和6年度）までの5年間

② 見直し時期

この計画に掲げている数値目標は、令和6年度末の達成目標である。この計画は、見直しの必要が生じた場合には、適宜、見直していくものである。

3 計画の推進体制

① 組織全体としての取組

この計画は本市職員全てを対象としている。そのため、本庁、消防、病院、上下水道局、学校など、勤務形態、職場環境等に各々違いはあるが、各任命権者及び所属長は職場の状況に応じて本計画の推進、実施に努めるものとする。

また、仕事と子育ての両立という目的を達成するためには、業務改善、所属・担当内の協力体制といった広い範囲の取組から、職員1人ひとりの姿勢・考え方という個人的な部分にまで及ぶものである。

従って、特定の担当課や職員の誰かが計画を推進すればよいというものではなく、市の組織全体として計画を推進していくという視点が重要である。

※ 府費負担教職員については本市教育委員会が特定事業主行動計画の策定主体となるが、休暇等の制度所管は任命権者である府教育委員会となっている。そのため、身分取り扱いを府教職員に準じている高等学校及び幼稚園の教職員も含め、本市立学校園教職員の計画については、「大阪府教育委員会特定事業主行動計画（府立学校編）」を準用するものとする。

※ 市立総合病院は平成28年10月、地方独立行政法人へ移行

② 検討委員会の継続

ア 東大阪市特定事業主行動計画検討委員会（以下、「検討委員会」という。）において、この計画がより実効性を持つものとするために引き続き検討委員会を存続させ、推進策の検討・実施、計画の見直し等を行なう。

イ 検討委員会の事務局を行政管理部に置き、計画の総合的かつ継続的な推進を担当する。

③ 計画の見直し

本計画の実施については、検討委員会において把握した結果や職員のニーズを踏まえながら状況を捕捉し、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

4 計画の実施状況の点検及び公表

P（plan 計画）D（do 実行）C（check 評価）A（action 改善）サイクルにより取組状況等を点検・評価し、毎年度一回、措置の実施状況をホームページにて公表するものとする。

具体的な内容

I. 子育てと仕事の両立を支援する環境整備

1 職員や職員の配偶者の妊娠、出産時及び子育ての支援

◎取組の意義

女性職員が働きながら妊娠・出産するには、心身ともに大きな負担がかかる。とくに妊娠中は体調が不安定となりやすく、母体と胎児のために職場環境を整えていくことが重要になる。

男性職員にとっても、子育ての始まる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するとともに出産後の配偶者を支援するため、この時期に家事や上の子がいる場合の育児に積極的に取り組むことが、父親としての自覚を深めるために重要である。

そのため、この時期に女性職員のみならず男性職員が積極的に休暇を取得することができるよう、職場として支援する必要がある。

また子育てを支援する様々な制度が用意されているが、制度を知らないために活用されていなかったり、活用したくても職場の雰囲気取得しにくい状況がある。このような状況を改善するために、各種制度の周知、取得促進を図る。

① 妊娠・出産時及び子育て支援にかかる制度の全職員への周知

ア 職員の母性保護及び母性健康管理、仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている特別休暇等の制度、並びに出産費用の給付等の支援措置について庁内LANを活用し、情報提供することで周知徹底を図る。また、庁内LANが配備されていない職員についても、常時閲覧ができるように環境を整える。そして、制度の新設・変更に対応するため、また、制度の浸透を図るために毎年度必ず2回（上期・下期）以上、全所属に対して関連制度の概要を通知する。

イ 所属長への制度の理解を深めるため、新任課長研修等で制度の周知を行う。

ウ とりわけ若年層において休暇制度等が利用されることが多いため、新規採用職員研修等で制度の周知を行うほか、子育て期間中の職員が多い年齢層を対象として、子育てとキャリア形成や自己実現などをテーマとした研修を実施する。

② 妊娠中及び出産後における配慮

ア 妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、妊娠中の通勤緩和、深夜勤務・時間外勤務の制限、育児時間等により保護されている。全職員が各種制度等の内容を十分に理解し、適切な利用ができるよう心掛ける。

イ **所属長**は、妊娠中及び出産後の職員の休暇取得、制度利用に際しては、業務に支障がでないように、業務分担の見直しや業務の効率化を検討するなどして職員が安心して休暇取得、制度利用できるように配慮する。なお、業務分担の見直しの際には、当該職員のサポートを行う職員の業務が過重とならないよう努める。

ウ 妊娠中及び産後に特に必要となる施設（搾乳室、休養室、冷凍庫など）について、既存施設の活用も含めて整備していくことなど、母性保護、母性健康管理の観点に立った環境整備を進める。

③ 男性の子育て目的の休暇の取得促進

ア 出産予定の報告を受けた**所属長**は制度の趣旨について理解を深めたくえて、対象職員に制度の説明を行い、その際には妊娠出産・子育て時におけるハンドブックを配布することとし、**所属長**は職員と子育てと仕事の両立について話し合う機会を設ける。

イ 出生予定日の1ヶ月前までに**所属長**と男性職員が休暇・休業の取得計画や休暇・休業中の業務配分等について十分に話し合い、配偶者分娩休暇と育児参加休暇の取得計画表を活用するなどして職場での協力体制に努め、対象者へ休暇取得を勧奨する。

ウ 男性職員が特別休暇を取得できるよう、**所属長**及び所属の職員は取得しやすい雰囲気づくりを行い、職場全体で仕事をサポートするように努める。

休暇

【配偶者分娩休暇】妻が出産するとき、出産予定日前1週間から出産後3週間までの期間において5日以内

【男性の育児参加休暇】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ため、勤務しないことが相当であるとき、出産予定日前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）から出産の日以後1年を経過する日までの期間において5日以内

④ 非常勤職員に対する諸制度の検討

本市の非常勤職員にかかる仕事と子育ての両立を支援するための各種制度について、一部において制度化されているが、今後も法の精神を尊重し、仕事と子育ての両立を支援する環境を整えるため、引き続き諸制度のあり方を検討する。

【目標】子どもの出生時における父親の**5日以上**の特別休暇（配偶者分娩休暇及び男性の育児参加休暇）の取得率を、計画期間の終期において**90%以上**とする。また、5日以上のうち**男性の育児参加休暇の取得日数を3日以上**とし、必ず両方の休暇を取得する。

データ

本市の配偶者分娩休暇及び男性の育児参加休暇にかかる取得日数

※出退勤管理システムより集計したもの

★平成 15 年度 【次世代育成支援対策推進法制定】

取得日数	1日	1.5日	2日	2.5日	3日	3.5日	4日	4.5日	5日	合計
(構成比)	9.7%	3.2%	6.5%	3.2%	3.2%	0.0%	9.7%	0.0%	64.5%	100.0%
取得者数	3	1	2	1	1	0	3	0	20	31

★平成 17 年度 【第1次計画当初】

取得日数	1日	1.5日	2日	2.5日	3日	3.5日	4日	4.5日	5日	合計
(構成比)	6.2%	0.0%	6.2%	1.5%	7.7%	3.1%	10.8%	0.0%	64.6%	100.0%
取得者数	4	0	4	1	5	2	7	0	42	65

★平成 19 年度

取得日数	1日	1.5日	2日	2.5日	3日	3.5日	4日	4.5日	5日以上	合計
(構成比)	3.3%	0.0%	5.0%	1.7%	15.0%	0.0%	18.3%	0.0%	56.7%	100.0%
取得者数	2	0	3	1	9	0	11	0	34	60

※ 平成 15 年度、平成 17 年度は配偶者分娩休暇のみ

※ 男性の育児参加休暇を平成 19 年 7 月 1 日に新設。

※ 平成 19 年度より取得日数に男性の育児参加休暇を含む。

★平成 26 年度 【第 1 次計画最終年度】

取得日数	1 日	1.5 日	2 日	2.5 日	3 日	3.5 日	4 日	4.5 日	5 日 以上	合計
(構成比)	5.1%	2.6%	8.5%	3.4%	8.5%	1.7%	12.0%	2.6%	55.6%	100.0%
取得者数	6	3	10	4	10	2	14	3	65	117

★平成 27 年度 【第 2 次計画初年度】

取得日数	1 日	1.5 日	2 日	2.5 日	3 日	3.5 日	4 日	4.5 日	5 日 以上	合計
(構成比)	5.1%	0.0%	6.8%	0.8%	11.9%	2.5%	14.4%	2.5%	56.0%	100.0%
取得者数	6	0	8	1	14	3	17	3	66	118

※平成 27 年度まで市立総合病院の職員を含む（平成 28 年 10 月地方独立行政法人へ移行）

★平成 28 年度

取得日数	1 日	1.5 日	2 日	2.5 日	3 日	3.5 日	4 日	4.5 日	5 日 以上	合計
(構成比)	4.8%	0.0%	6.4%	2.4%	4.0%	0.8%	13.6%	2.4%	65.6%	100.0%
取得者数	6	0	8	3	5	1	17	3	82	125

★平成 29 年度

取得日数	1 日	1.5 日	2 日	2.5 日	3 日	3.5 日	4 日	4.5 日	5 日 以上	合計
(構成比)	0.0%	0.0%	6.5%	1.9%	6.5%	0.9%	11.2%	3.7%	69.2%	100.0%
取得者数	0	0	7	2	7	1	12	4	74	107

★平成 30 年度

取得日数	1 日	1.5 日	2 日	2.5 日	3 日	3.5 日	4 日	4.5 日	5 日 以上	合計
(構成比)	0.9%	0.0%	3.7%	1.8%	10.1%	2.8%	11.0%	0.9%	68.8%	100.0%
取得者数	1	0	4	2	11	3	12	1	75	109

★令和元年度

取得日数	1 日 以下	1.5 日	2 日	2.5 日	3 日	3.5 日	4 日	4.5 日	5 日 以上	合計
(構成比)	1.8%	1.8%	5.3%	4.4%	7.0%	0.9%	14.9%	4.4%	59.6%	100.0%
取得者数	2	2	6	5	8	1	17	5	68	114

★令和2年度

取得日数	1日 以下	1.5日	2日	2.5日	3日	3.5日	4日	4.5日	5日 以上	合計
(構成比)	0.9%	0%	3.5%	1.7%	5.2%	1.7%	3.5%	4.3%	79.1%	100.0%
取得者数	1	0	4	2	6	2	4	5	91	115

★令和3年度

取得日数	0日	1日 以下	1.5日	2日	2.5日	3日	3.5日	4日	4.5日	5日 以上	合計
(構成比)	12.1%	1.6%	1.6%	3.2%	1.6%	2.4%	1.6%	6.5%	1.6%	67.7%	100.0%
取得者数	15	2	2	4	2	3	2	8	2	84	124

★令和4年度

取得日数	0日	1日 以下	1.5日	2日	2.5日	3日	3.5日	4日	4.5日	5日 以上	合計
(構成比)	0%	1.1%	1.1%	0%	1.1%	0%	1.1%	4.6%	4.6%	86.2%	100.0%
取得者数	0	1	1	0	1	0	1	4	4	75	87

2 育児休業等を取得しやすい環境整備

◎取組の意義

育児休業制度は、仕事と子育てを両立させ、職員の能力や経験を引き続き職場で活かしていくために子どもが3歳になるまでの間休業できる制度である。

また、部分休業及び育児短時間勤務制度は、仕事と子育ての両立をより一層容易にするために導入された制度であり、職員が職務を完全に離れることなく長期にわたり仕事と子育ての両立が可能となるよう、小学校就学の始期に達するまでの期間について取得することができる制度である。

本市における常勤の女性職員の育児休業取得率は第1次計画当初（平成17年度）からほぼ100%で推移しているが、職場環境によっては気を使いながらの取得となっている状況である。

また、仕事と子育ての両立を図るためには、父親も子育ての喜びを実感するとともに、男性が積極的に育児に参加することが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一をせまられるような状況の解消にも資するところであるが、本市においては男性職員の育児休業取得者はごく僅かであり、依然として育児は母親に負担がかかっている現状である。

アンケートにより育児休業を取得しなかった主な理由を聞いたところ、「職場に迷惑がかかるため」が一番多く、男性職員においては「自分以外に育児をする人がいるため」が続いて多い回答であった。

そのため、このような状況を改善するべく、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立って男性の育児休業等の取得を促進するとともに、男女を問わず育児休業等の取得を希望する全ての職員が気兼ねや不安なく取得できるよう、執行体制の確保に努めるほか、職場全体の意識改革や職場の協力体制づくりを進める。

① 男性の育児休業等の取得促進

所属長及び所属の職員は、少しでも配偶者（母親）の負担を軽減するため、アンケートで取得する時期として一番望ましいとされた生後3ヶ月以内に、例えば1～2週間や1ヶ月など、比較的短期の育児休業や、部分休業を特に推奨するなど、取得率（目標取得率別掲）が上がるように努める。

※男性職員の配偶者が専業主婦の場合や、育児休業中でも取得できます。

※（産後パパ育休）育児休業の取得は原則1回ですが、男性職員が子の出生の日から61日間の期間内に育児休業を開始し、かつ終了した場合は再び取得することができます。

② 育児休業等経験者に関する情報提供

子どもが生まれることとなった職員や、3歳未満の子を養育する職員向けに、育児休業取得経験者の体験談をまとめたものや、配偶者の働き方等にも配慮した育児休業や年次有給休暇などの取得の参考例を紹介した「プラン」を庁内LANなどに掲示し閲覧できるようにする。

③ 育児休業等を取得しやすい環境づくり

所属長は、子どもを持つこととなった職員から出生予定日の申出があった場合、育児休業等制度について説明し、その職員が育児休業を実際に取得することになった場合でも業務に支障がでないように、業務分担の見直しや業務の効率化を検討するなどして職員が安心して育児休業を取得できるように配慮する。なお、業務分担の見直し等の際には、当該職員のサポートを行う職員の業務が過重とならないよう努める。

また**所属長**は、部分休業や育児短時間勤務制度を取得した職員について、勤務が継続されることから、業務軽減など配慮を行うとともに、他の所属職員に対しても制度の趣旨説明を行うなど、お互いが働きやすい職場環境となるよう雰囲気づくりに努める。

④ 育児休業等取得後の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員が、業務上の知識・判断能力等が低下するのではないかという不安感を緩和し、育児休業からの円滑な復帰ができるよう、**所属長**は休業中の職員の希望を踏まえて、業務に関する情報提供を行うとともに、当該職員の相談に応じるなど適切なコミュニケーションを図る。

イ **所属長**は、育児休業から復帰した職員が業務に慣れるのに時間がかかることや、子どもの突発的な病気に対応しなければならないことを理解し、職場全体でサポートできるよう業務分担などについて検討するよう努める。

⑤ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

「職場や他の職員に迷惑がかかることから、育児休業を取得しにくい」との意見があるため、職員から育児休業の請求があった場合に、部内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、任期付任用職員の活用が図れるよう検討する。

【目標】計画期間の終期において、対象となる男性職員の1週間以上の育児休業の取得率を60%とする。

データ

本市の育児休業取得状況

	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
男性	0%	0%	0%	0%	2.8%
女性	100.0%	100.0%	100.0%	96.7%	100.0%

	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
男性	1.2%	0%	0%	1.3%	1.0%
	1 人(86 人)	0 人(78 人)	0 人(95 人)	1 人(79 人)	1 人(103 人)
女性	98.2%	100.0%	98.6%	97.4%	100.0%
	56 人(57 人)	73 人(73 人)	75 人(76 人)	75 人(77 人)	66 人(66 人)

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
男性	1.4%	4.1%	1.8%	4.5%	3.5%
	1 人(70 人)	5 人(121 人)	2 人(110 人)	5 人(111 人)	4 人(114 人)
女性	100.0%	100.0%	95.6%	95.7%	100.0%
	67 人(67 人)	51 人(51 人)	44 人(46 人)	45 人(47 人)	44 人(44 人)

	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
男性	15.8%	15.3%	32.2%
	18 人(114 人)	19 人(124 人)	28 人(87 人)
女性	100.0%	100.0%	100.0%
	33 人(33 人)	54 人(54 人)	40 人(40 人)

本市の男性職員の1週間以上の育児休業の取得状況

	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
男性	13.2%	14.5%	31.0%
	15 人(114 人)	18 人(124 人)	27 人(87 人)

※男性女性それぞれ上段は取得率(新規取得者数/当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数)

※下段は新規取得者数(当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数)

※新規取得者数には当該年度以前に取得可能となった職員が取得した場合も含む

※平成 27 年度まで市立総合病院の職員を含む(平成 28 年 10 月地方独立行政法人へ移行)

(参考)地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果より【総務省】

平成 24 年度中に取得可能となった男性職員	53,647 人	うち取得者数	705 人 (1.3%)
平成 25 年度中に取得可能となった男性職員	52,407 人	うち取得者数	784 人 (1.5%)
平成 26 年度中に取得可能となった男性職員	55,418 人	うち取得者数	856 人 (1.5%)
平成 27 年度中に取得可能となった男性職員	58,150 人	うち取得者数	1,268 人 (2.2%)
平成 28 年度中に取得可能となった男性職員	59,721 人	うち取得者数	1,594 人 (2.7%)
平成 29 年度中に取得可能となった男性職員	62,639 人	うち取得者数	2,115 人 (3.4%)
平成 30 年度中に取得可能となった男性職員	63,808 人	うち取得者数	2,703 人 (4.2%)
令和元年度中に取得可能となった男性職員	63,436 人	うち取得者数	5,105 人 (8.0%)
令和 2 年度中に取得可能となった男性職員	64,460 人	うち取得者数	8,524 人 (13.2%)
令和 3 年度中に取得可能となった男性職員	67,362 人	うち取得者数	13,151 人 (19.5%)

Ⅱ. ワーク・ライフ・バランスの実現

1 ワーク・ライフ・バランスの推進と固定的な性別役割分担意識の解消

◎取組の意義

平成30年度に実施した「東大阪市男女共同参画に関する市民意識調査」において、第1の優先度では、希望は、家庭生活>個人生活>仕事の順となっているが、現状は、仕事>家庭生活>個人生活と現実の生活では仕事が最優先されている。この差は、女性よりも男性がより大きくなっており、こうした状況は、男性の長時間労働と固定的な性別役割分担意識が背景にあるものと考えられる。

このことは市の職員についても同様の状況が考えられ、職員一人ひとりが、性別に関わらず、やりがいをもって働き、仕事上の責任を果たしながら、子育て、介護、家庭、地域活動、自己啓発等の様々な場面で、また人生の各段階において健康で豊かな生活を送ることができるよう、仕事優先のあり方を見直すなど、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するとともに、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組が求められる。

① 「ワーク・ライフ・バランス」への意識啓発

ア 職場の意識を変えるには、まず管理職自身が意識を変える必要がある。管理職を対象にワーク・ライフ・バランス等についての研修等を定期的に行う。

イ 仕事と生活の両立を図る意識づくりを行うため、職員に対する啓発や研修等を定期的に行う。

ウ 育児に限らず親などの介護が必要な場面においてもワーク・ライフ・バランスを意識する。

（例）介護が必要な親の通院の付き添いなど

② 固定的な性別役割分担意識の解消

セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等のあらゆるハラスメント（嫌がらせ）の防止に向けて職員に対する啓発や研修等を定期的に行う。

2 超過勤務の縮減

◎取組の意義

超過勤務が多く、家庭で過ごす時間が減少して親子のふれあいの機会が減ることとは、家庭に残った子どもにとって好ましいこととは言えない。

また、妊娠、出産をしようとする職員や子育て中の職員にとっては、本人はもとより、周囲の職員の超過勤務が多ければ、妊娠、出産をためらったり育児休業や休暇の取得を諦める可能性がある。

そのため、超過勤務の縮減に取り組むことにより、職員一人ひとりが仕事中心の生活パターンや意識を改めて家庭生活や地域活動にも重きを置いたものへと変えて行き、仕事と子育ての両立しやすい環境づくりにつなげていくものである。

① 超過勤務縮減のための取組

ア 職場における常態的な超過勤務を縮減するため、特に所属長に対して超過勤務縮減に向けた取組を周知する。

イ 時間外勤務に対する意識改革として、職員自身が仕事のやり方を見直し改善を進めていくよう周知する。

ウ 所属において、時間外勤務状況の管理・見える化に努め、必要に応じ業務分担の見直しや業務の効率化等を行う。

(例)・時間外勤務の事前命令及び事前申請の徹底

・「誰が」、「どの業務で」、「どれだけ」時間外勤務を行ったか
月次及び年次単位での時間外勤務状況の把握

② ノー残業デーについての取組

ア 超過勤務を縮減するため、ノー残業デーには、館内放送、メール等によりその広報を行い、定時退庁を促す。

イ **所属長**は、ノー残業デーには巡回指導を行い、早期退庁を徹底させる。

また、超過勤務をせざるを得ない場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりをする。

ウ 職場単位での取組

- ・ノー残業デーを徹底するために、同一週の別の日への振替えを行うなど工夫する。
- ・ノー残業ウィークや所属独自のノー残業デーの設定を検討する。

3 休暇の取得促進

◎取組の意義

妊娠中の職員、子育て中の職員は、自分や子どもの体調の管理、予防接種や健康診断、学校行事参加など、年次有給休暇をはじめとする休暇を必要とする機会が多くなる。

また、男性職員にとっても、休暇を取得し、家事や育児に積極的に関わることは、父親としての意識や責任感の醸成に結びつくだけでなく、配偶者の育児の負担を軽減させる効果もある。

しかし、周囲があまり休暇を取得しない場合や、休暇を取得した時のバックアップ体制ができていない場合には、他の職員に迷惑がかかることを理由に休暇取得にためらいを感じる職員がいることも事実である。

そのため、職場全体で休暇を取得しやすい環境づくりを行っていくことが重要なことになる。

① 年次有給休暇の取得促進

ア **所属長**は子育てをする職員が、子どもの保育所・学校等の行事や病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じることをない職場環境を整える。

イ 職員個人の一年度の目標取得日数を **10日以上**とする。(※全職員が対象)

ウ 年次有給休暇の取得計画表などを作成するなどし、計画的な休暇取得に努める。

(国家公務員に準じ、年5日以上 of 年次有給休暇を使用できるよう配慮)

(例)・2ヶ月ごとの休暇取得計画表の作成

- ・連続休暇の取得促進

データ

⇒H25 平均取得日数 13.4 日（府下平均 10.5 日 府下 2 位）
H26 平均取得日数 14.0 日（府下平均 10.6 日 府下 1 位）
H27 平均取得日数 13.9 日（府下平均 10.9 日 府下 1 位）
H28 平均取得日数 13.9 日（府下平均 11.2 日 府下 2 位）
H29 平均取得日数 14.4 日（府下平均 11.6 日 府下 2 位）
H30 平均取得日数 14.5 日（府下平均 11.8 日 府下 2 位）
R1 平均取得日数 14.4 日（府下平均 12.2 日 府下 2 位）
R2 平均取得日数 14.1 日（府下平均 12.7 日 府下 5 位）
R3 平均取得日数 14.9 日（府下平均 12.6 日 府下 2 位）
R4 平均取得日数 15.7 日 ※数値は首長部局の非現業正規職員によるもの

② 家族との触れ合いのための休暇取得の促進

所属長は、子育てをする職員が例えば次のような時に特別休暇、年次有給休暇を取得するよう働きかける。

特に、日頃、学校行事への参加が疎かになりがちな男性職員については、積極的にその参加を促す。

(例) ゴールデンウィーク・子どもの春休み・夏休み期間・年末年始・月曜や金曜日（土日と組み合わせた、ハッピーマンデー・ハッピーフライデー）・入学式・卒業式・授業参観・学芸会・運動会などの学校行事やPTA活動・家族の誕生日・結婚記念日・子どもの予防接種・健康診断

③ 子どもの看護のための休暇取得の促進

ア **所属長**は、子育てをする職員が子どもの突発的な病気の際に、子の看護休暇や年次有給休暇を取得できるように、職場全体で支援するようにする。

イ **所属長**は、子育て中の職員が、日頃から周囲の職員とのコミュニケーションを図れるように配慮する。

④ 自己啓発のための休暇取得の促進

子育てをする職員に限らず、趣味やボランティアに参加するなど、自己啓発のための休暇取得を促進する。

Ⅲ. 地域における子育て支援

1 地域における子育て支援

◎取組の意義

子育ては家庭や学校だけでなく、地域社会全体で行うという観点が重要になる。そのため、職員に対する子育て支援だけでなく、地域の方々の子育て支援や、職員が住む地域における子育て支援活動等への参加を支援していく必要がある。

① 子育てバリアフリーの促進

ア 市の施設利用者等の実情を勘案して、新築及び改築等の機会に併せ授乳室やベビーベッド、またトイレにベビーシート（おむつ交換台）の設置などを行うよう努める。

イ **所属長**は子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進するため、所属職員への指導を適宜行う。

ウ 全職員は、日頃から親切、丁寧な対応等を率先して行うようにする。

② 地域貢献活動の支援

ア 全職員は、PTA や自治会活動、子ども会の行事、その他 NPO 等が行う地域の子育て活動に積極的に参加するようにする。

イ **所属長**は、所属職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心掛ける。

【目標】 地域貢献活動（PTA や自治会活動、子ども会の行事、その他 NPO 等が行う地域の子育て活動など）への職員の実参加人数を、計画期間の終期において**350人以上**とする。

データ

本市職員の地域貢献活動参加状況

	実参加人数(A)	参 考	
		延べ参加回数	参加率(A/職員数)
令和元年度	273 人	2,683 回	6.4%
令和2年度	256 人	3,411 回	6.0%
令和3年度	287 人	3,579 回	6.6%
令和4年度	302 人	3,806 回	6.9%

IV. 女性職員の活躍推進

1 女性職員の活躍推進

◎取組の意義

国（内閣府）においては、『社会のあらゆる分野において、指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標』を設定し、その実現に向けて取組を進めている。

こうした背景には、社会環境の変化があげられる。個々のライフスタイルや価値観が多様化するなか、組織においては意思決定への参画に多様性があるほど、従来にはない発想や提案が可能であり、こうしたダイバーシティマネジメントにより政策に柔軟性が生まれるからである。

本市においても、少子・超高齢化等の進行に伴い、医療・介護・福祉・子育て・教育などの多様化する市民ニーズに柔軟に対応するため、女性職員を含めた幅広い視点で行政運営を行うことが求められており、女性職員の活躍推進が組織の活性化にも繋がることから、積極的に取組を行う必要がある。

これまでも能力のある女性人材の管理職への登用を進めてきたところであるが、職員アンケート調査からも、主査・係長級までの昇任希望が多く、「能力に自信がない」「仕事と家庭生活との両立ができなくなる」などの意見があり、管理職への昇任希望が消極的な傾向にあるのが現状である。

こうしたなか、多くの女性課長職の昇任を前提として、まず総括主幹の女性割合を向上させる必要があり、総括主幹以上に占める女性職員割合の向上を目標として取組を進める。消防局においては、女性職員自体が少ないため、女性職員の採用に力を入れ取組を進める。

① 女性の管理職割合の向上

ア キャリアプランを考えられる機会となるような研修を行う。

イ 管理職として活躍することの後押しとなるような、多様な勤務制度を検討する。

【目標】課長級以上の女性職員割合を継続的に向上させながら、将来的な目標30%を達成するために、その前提となる総括主幹以上の職にある職員に占める女性割合を、計画期間の終期において、25%以上とする。（消防局を除く）

データ

本市の課長級以上の職にある職員に占める女性割合(各年4月1日現在)

平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
14.1%	12.6%	13.0%	13.2%	13.0%	13.6%
55 人/391 人中	48 人/380 人中	50 人/385 人中	49 人/372 人中	48 人/369 人中	51 人/376 人中

令和 3 年度	令和 4 年度
14.6%	16.4%
55 人/376 人中	62 人/377 人中

※市長事務局・議会議務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・公平委員会事務局・農業委員会事務局・教育委員会事務局・上下水道局の数値

※課長級以上(6級主幹含む)

本市の総括主幹以上の職にある職員に占める女性割合(各年4月1日現在)

平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
21.4%	21.9%	22.1%	22.4%	21.4%	22.1%
140 人/655 人中	145 人/662 人中	147 人/664 人中	148 人/661 人中	142 人/663 人中	146 人/662 人中

令和 3 年度	令和 4 年度
22.5%	23.1%
148 人/657 人中	146 人/631 人中

※市長事務局・議会議務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・公平委員会事務局・農業委員会事務局・教育委員会事務局・上下水道局の数値

※5級主幹・6級主幹は含まない

② 消防局における職員の女性割合の向上

採用説明会やセミナー等で、仕事と子育てに励む女性職員の声を紹介するなど、女性が働きやすい職場であることの広報活動を行う。

【目標】 消防局における採用者の女性割合を、計画期間の平均で 2%以上にする。

データ

消防局で採用した職員に占める女性割合

平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
4.2%	0.0%	採用試験未実施	0.0%	0.0%	0.0%

令和 3 年度	令和 4 年度
0.0%	0.0%