

第3次東大阪市特定事業主行動計画（前期）

仕事も子育ても自分らしく ～ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて～



職員みんなが
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7年3月策定
令和8年3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 7

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 10
- 2 時間外勤務の縮減 P 11
- 3 休暇の取得促進 P 13

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 15

IV. 女性職員の活躍推進

- 1 女性職員の活躍推進 P 16
- 2 女性の健康上の特性にかかる取組の推進 P 17

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（平成27年度～令和6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。さらに、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」に基づき、「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）」（平成28年度～令和元年度）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。また、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、これらの取組みを一体的に推進するものとして、令和2年度からは、同法に基づく計画と「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」とを統合し、「第2次東大阪市特定事業主行動計画」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、効果的に取組を推進していくこととしたものである。

今般、次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和16年度まで延長されたことから、これまでの計画を引き継ぎ、令和7年度から令和11年度までを計画期間とする「第3次特定事業主行動計画（前期）」をここに策定するものである。

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、ひいては誰もが「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 取組の経過

本市においてはこれまでも、「第2次東大阪市特定事業主行動計画」に基づき、職員の子育てと仕事の両立を支援する環境整備、ワーク・ライフ・バランスの推進、子育てに係る地域貢献活動参加の推進、女性職員の活躍推進などに取り組んできた。取組の推進により、とりわけ、同計画策定当初から掲げていた目標のひとつである男性職員の育児休業取得率（当初目標5%。その後「1週間以上の育児休業の取得率を60%以上」に上方修正。）は、策定当初（平成26年度実績）においては1.0%であったが、令和5年度においては44.7%まで上昇するなど、一定の取組効果があったところである。

一方、休暇等を取得しやすい職場環境整備や時間外勤務の縮減、女性職員の管理職割合の向上など、引き続き取り組むべき課題も多く、今後も本計画に基づいて取組を推進していく必要がある。

3 計画の期間

① 計画期間

令和7年4月1日(令和7年度)から令和12年3月31日(令和11年度)までの5年間（前期期間）

② 見直し時期

この計画に掲げている数値目標は、令和11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。

また、令和12年度以降の期間（後期期間）については令和11年度中に見直しを行い策定する。

4 計画の推進体制

① 組織全体としての取組

この特定事業主行動計画は、地方公共団体についても事業主としての立場から次世代育成・女性活躍を推進していく責務を明確に示すものである。法令上、各任命権者は特定事業主となっており、それぞれが任命する職員についての特定事業主行動計画を策定するものとされているが、本市においては、市の組織全体として計画を推進していくという視点を重視し、全任命権者の共通の計画として策定している。

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、特定の所属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、「公立学校における特定事業主行動計画（2021）」を準用するものとする。

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。

5 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

これから子育てをしようと思う職員や、現在子育て中の職員においては、家庭生活と仕事の両立を実現していくことが重要であるとともに、不妊治療を受ける職員においては、不妊治療と仕事の両立を図っていくことが重要である。

そのため、これらの時期に職員が休暇を取得しやすい職場環境を整えていくことが必要である。

本市においては子育てを支援する様々な制度が用意されているが、令和6年8月に本市の全職員を対象に実施したアンケート調査（以下「職員アンケート」という。）でも、休暇を取得しなかった理由として「休暇の制度や取得方法を知らなかったから」「職場が休暇を取得しづらい雰囲気だったから」が多く挙げられたことから、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環境によっては活用しにくい場合がある。

このような状況を改善するために、各種制度の周知や取得促進を図る。

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 **人事担当課**は、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、東大阪市電子行政ネットワーク（以下「HEART」という。）を活用し、情報提供することで周知徹底を図る。また、HEART が配備されていない職員についても、特別休暇等の制度を把握できるよう周知を図る。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 **人事担当課**は、所属長の制度へ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 **所属長**は、所属の職員から当該職員又はその配偶者の妊娠や出産等についての申出があった場合には、特別休暇や育児休業等に関する制度を職員に知らせるとともに、取得の意向確認のための面談等を行う。

エ 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、**人事担当課**は、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 男性職員の子育て目的の休暇の円滑な取得の促進

ア **職員**は、休暇を円滑に取得するために、配偶者の妊娠や出産等について、それぞれの状況に応じた適切な時期のできるだけ早期に所属長に申し出るよう努める。

イ 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いうえで対象職員に制度の説明を行い、その際には子育て支援に係る休暇制度一覧や出産・育児応援 BOOK 等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。

ウ 出産予定の報告を受けた**所属長**は、すみやかに（少なくとも出生予定日の1ヶ月前までに）育児休業等サポートシートを活用して、男性職員と休暇・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うとともに、職場での協力体制に努め、対象者へ休暇取得を勧奨する。

エ 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】妻の出産に伴い、妻の出産に係る入退院の付添い、出産時の付添い、出産に係る入院中の世話などをするため、勤務しないことが相当であると認められるときに取得できる休暇

【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認められるときに取得できる休暇

④ 会計年度任用職員に対する諸制度の整備

本市の会計年度任用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は、令和2年度に会計年度任用職員制度を導入した際に整備するとともに、その後も国の非常勤職員との権衡の観点を踏まえて制度化してきているが、仕事と子育ての両立を支援する環境を整えるため、引き続き必要な制度を整備していく。

【目標】子どもの出生時における男性職員（常勤）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**100%**とする。

（計画策定時の直近である令和5年度の実績：88.2%）

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一定年齢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ほぼ100%で推移しているが、職員アンケートでは、希望した期間の育児休業を取得できなかったという回答もわずかながら見られた。

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率は女性職員の育児休業取得率に及んでいない。

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、男性職員においては「他の休暇（配偶者分娩休暇や男性の育児参加休暇、年次有給休暇等）を取得することで十分だったから」が一番多かったものの、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったから」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、2週間～1ヶ月など、比較的短期の育児休業や、部分休業を推奨するなど、育児休業等の取得促進に努める。

② 育児休業等経験者に関する情報提供

人事担当課は、子どもが生まれることとなった職員や、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HEART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の説明や取得意向の確認を行い、その職員が育児休業を取得する際に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

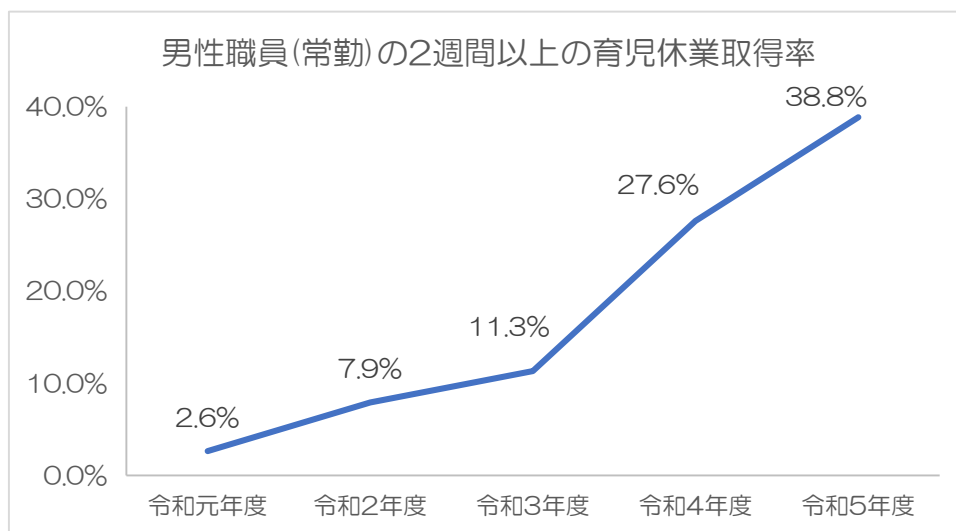
ア 育児休業中の職員が抱える、業務上の知識・判断能力等が低下するのではないかという不安感を緩和し、育児休業からの円滑な復帰ができるよう、**所属長**は休業中の職員の希望を踏まえて、業務に関する情報提供を行うとともに、当該職員の相談に応じるなど適切なコミュニケーションを図る。

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、体制確保をする上で必要と認められるときは、任期付職員や会計年度任用職員を配置するなど、職員が安心して育児休業を取得できるよう努める。

【目標】対象となる男性職員（常勤）の2週間以上の育児休業の取得率を、計画期間の終期において**85%**とする。
（計画策定時の直近である令和5年度の実績：38.8%）



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

職員アンケートでは、現在養育している子どもを保育所や幼稚園等に預けている場合のお迎えについて、女性職員は「部分休業を利用してお迎えしている」という回答が最も多かったのに対し、男性職員は「配偶者又は家族がお迎えしている」という回答が最も多かった。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。

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、またそれぞれのライフステージにおいて健康で豊かな生活を送ることができるよう、何よりも仕事を最優先とする考え方を見直すなど、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。【人事担当課】は、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 【人事担当課】は、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 【全職員】は、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

【人事担当課】は、職員の固定的な性別役割分担意識の解消や、そういった意識を背景としたセクシュアル・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 時間外勤務の縮減

◎取組の意義

職場における恒常的な時間外勤務は、職員の健康状態に対して重大な影響を及ぼすとともに、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、周囲の職員の時間外勤務が多ければ、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、令和2年1月に導入した時間外勤務の上限規制のもとで時間外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、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい環境づくりにつなげていくものである。

① 時間外勤務縮減のための取組

ア 職場における常態的な時間外勤務を縮減するため、特に所属長に対して時間外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 **所属長**は、所属において、時間外勤務状況の管理・見える化に努め、特定の職員に時間外勤務が偏ることのないよう、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

【目標】本市の職員（常勤）一人あたりの年間の時間外勤務時間数（課長職以上を除く）を、計画期間の終期において令和5年度実績から5%削減する。
(計画策定時の直近である令和5年度の実績：140.2時間)

② ノー残業デーについての取組

ア 時間外勤務を縮減するため、ノー残業デーには、HEART テロップ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とともに、自らも定時退庁を心がける。

また、時間外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 **所属長**は、各職場の状況に応じた取組の実施を検討する。

- (例)・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の実施
・ノー残業ウィークや所属独自のノー残業デーの設定

3 休暇の取得促進

◎取組の意義

休暇の取得促進は、職員の健康管理、職務に対する能率向上、ワーク・ライフ・バランスの視点から、全職員が取り組む必要がある。

また、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とともに、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**及び所属の**職員**は、子育てをする職員をはじめすべての職員が休暇を取得しやすい職場環境を整える。

イ 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

【目標】全職員（常勤）は一年度に年次有給休暇を10日以上取得する。

(計画策定時の直近である令和5年度の実績：85.2%)

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**及び所属の**職員**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なる。

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

全職員は、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**は子どもを連れて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、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）に積極的に参加するようにする。

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

ウ 職員の地域貢献活動への参加を促進するため、毎年必ず1回以上、全所属に対して地域貢献活動への参加事例を紹介する。

【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400人以上とする。

（計画策定時の直近である令和5年度の実績：320人）

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。

これまでに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、未だ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。

今後も引き続き、多くの女性課長職の昇任を前提として、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、引き続き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 **人事担当課**は、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 **人事担当課**は、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、30%以上とする（消防局を除く）。

（計画策定時の直近である令和5年度の実績：23.6%）

※市長事務局・議会事務局・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 消防局における消防吏員の女性割合の向上

消防局人事課は、採用説明会やセミナー等で、仕事と子育てに励む女性消防吏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】消防局における女性消防吏員の割合を、計画期間の終期において3%以上とする。

(計画策定時の直近である令和5年度の実績：2.4%)

2 女性の健康上の特性にかかる取組の推進

◎取組の意義

女性職員の活躍推進にあたっては、特に女性職員の働き方に影響を与える健康上の特性に配慮する必要がある。

健康上の課題は、男女を問わず全ての職員が抱える可能性のあるものではあるが、特に女性職員については、健康上の課題が就労に大きく影響を与えられ、離職や、管理職への昇任の断念などのキャリア形成への妨げにもなっている傾向にある。

これらの状況を踏まえると、本市においても、職員の健康に関しては、プライバシー保護に留意しつつ、特に女性職員の健康上の特性を踏まえた取組を推進していく必要がある。

このため、職場全体で女性の健康上の特性への理解を深めていくとともに、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組や、女性職員が自身の健康上の課題について相談しやすい体制づくり等の取組を進めていく。同時に、女性職員だけでなく、広く職員全体の職場環境の在り方を考えるという視点を常に持ち、取組を進めていく必要がある。

① 職場におけるヘルスリテラシーの向上

ア ヘルスリテラシー向上に向けた研修手法を検討し、学びの機会を提供する。

イ **健康管理担当課**は、婦人科検診の受診の重要性について啓発に努め、女性

職員の健康上の特性に関する理解促進と健康管理を一体的に進める。

ウ **所属長**及び所属の**職員**は、女性職員の健康上の特性への理解を深め、女性職員に健康上の課題がある場合、適切に配慮がされる職場環境を構築する。

② 女性職員が相談しやすい体制づくりの推進

ア **健康管理担当課**は、女性職員の健康上の課題に関する相談を受けることができる環境を確保し、効果的に周知を行う。

イ **所属長**は、女性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り、プライバシー保護に留意しながら、各種相談窓口の案内へつなげるなど適切に対応する。

③ 女性の健康上の特性への配慮のために利用できる各種制度の検討

ア **人事担当課**は、女性職員の健康上の課題に応じて活用できる休暇制度や、柔軟な働き方を可能とする制度など、多様な勤務制度を検討する。