

第2次東大阪市特定事業主行動計画（後期） 令和3年度措置状況

（1）目標値及び進捗状況

- ① 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80%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。

配偶者分娩休暇及び男性の育児参加休暇取得率（合計で5日以上）

年度	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	令和3年度	目標 (令和6年度)
取得率	56.0%	65.6%	69.2%	68.8%	59.6%	79.1%	67.7%	80%以上

※当該休暇を5日以上取得した職員数／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

※令和3年度より対象職員数の算出範囲等の集計方法について見直しを行なっています。

（参考）令和3年度取得日数

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

- ② 対象となる男性職員の育児休業の取得率を30%以上とする。

男性職員の育児休業取得状況

年度	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	令和3年度	目標 (令和6年度)
取得率	1.4%	4.1%	1.8%	4.5%	3.5%	15.8%	15.3%	30%以上
新規取得者数	1(70)	5(121)	2(110)	5(111)	4(114)	18(114)	19(124)	

※上段は、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

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

- ③ 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。

職員の地域貢献活動参加状況

年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	目標 (令和6年度)
実参加人数	273人	256人	287人	350人以上
(参考) 延べ参加回数	2,683回	3,411回	3,579回	

※令和2年度より（前年度分の）参加状況調査を実施

- ④ 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）

総括主幹以上の職にある職員に占める女性割合

年度	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	令和3年度	目標 (令和6年度)
女性割合	21.4%	21.9%	22.1%	22.4%	21.4%	22.1%	22.5%	25%以上
女性職員数	130(640)	145(662)	147(664)	148(661)	142(663)	146(662)	148(657)	

※下段は、総括主幹以上の職にある女性職員数。（ ）内は総括主幹以上の職にある職員全体の数

- ⑤ 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。

消防局で採用した職員に占める女性割合

年度	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	令和3年度	目標 (令和6年度)
女性割合	4.2%	0.0%	採用試験未実施	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2%以上

(2) 具体的な取組み状況

<p>1. 子育てと仕事の両立を支援する環境整備</p>	<p>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> <p>2 育児休業等取得しやすい環境整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「子育て支援にかかる休暇制度等一覧」について全所属に文書管理システムで配布（年2回）することにより、制度理解の促進を図った。またその際、制度の活用には所属長や所属の理解及び協力が必要であることなどについて周知を行った。 ・ 育児休業を取得した男性職員の体験談及び所属長の意見を休暇制度一覧の周知にあわせて紹介するとともに庁内LANに掲示し、男性の育児休業や育児にかかる休暇取得促進を図った。 ・ 子育て支援にかかる制度について所属長の理解を深めるため、新任課長研修において周知を行った。 ・ 子育て支援にかかる休暇制度等の利用が多い若年層の理解を深めるため、新規採用職員研修において制度の周知を行った。 ・ 子育てをはじめ様々なライフイベントとキャリア形成の両立を支援することを目的としたワーク・ライフ・バランス研修を実施し、意識の醸成を図った。 ・ 育児休業を取得した職員の代替要員の確保として、任期付職員の活用を継続して実施している。
------------------------------	--	--

<p>II. ワーク・ライフ・バランスの実現</p>	<p>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> <p>2 超過勤務の縮減</p> <p>3 休暇の取得促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子育てや介護など様々なライフイベントとキャリア形成の両立を支援することを目的としたワーク・ライフ・バランス研修を実施し、意識啓発を行った。 ・ セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等の防止にかかるハンドブックや外部相談窓口（弁護士）について周知を行った。また、新規採用職員研修、新任総括主幹職研修の講義内でハラスメントについて取り上げるなど、意識啓発を行った。 ・ 時間外勤務命令の上限等について、令和2年1月施行で条例及び規則の改正を行い、周知を行った。 ・ 庁内LANにて毎週水曜日にノー残業デーを啓発するテロップを掲載。また本庁において、毎週水曜日に館内放送実施。 ・ （参考）年次有給休暇 平均取得日数 14.9日
<p>III. 地域における子育て支援</p>	<p>1 地域における子育て支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本庁舎において特に乳幼児の来庁が多い子どもすこやか部のある階に平成29年度よりベビーシート、令和2年度より授乳室、ベビーキープ、キッズスペースを設置している。 ・ 職員の地域貢献活動の参加状況調査の際、あらためて本計画を周知するとともに、積極的に地域における子育て支援活動に参加するよう促した。
<p>IV. 女性職員の活躍推進</p>	<p>1 女性職員の活躍推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 3年目、5年目、7年目職員を主な対象者とした科目選択研修「マイ・チョイス」のひとつとして「キャリアデザインとワークライフバランス研修」を実施し、その中で女性管理職等との座談会を設け、日頃は聞けない他部署の女性管理職の方から生の声を聞ける機会とした。また、「女性活躍推進セミナー」と題し、仕事の転機となる場面で女性職員が自信をもって「一歩踏み出す」選択ができることを目的とした特別研修も実施した。 ・ 消防局において、採用説明会やセミナー等で女性職員が業務について説明したり、「ひとことメッセージ」として、女性職員の仕事内容や職場環境、アドバイスなどの動画を東大阪市消防局公式YouTubeチャンネルに掲載するなど、女性が働きやすい職場であることの広報活動を行った。