

第2次東大阪市特定事業主行動計画（後期） 令和6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。

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	令和4年度	令和5年度	令和6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%	86.2%	88.2%	87.2%	90%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っています。

(参考) 配偶者分娩休暇及び男性の育児参加休暇の取得日数

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
令和5年度	1.2%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%	1.2%	88.2%	100.0%
取得者数	1	2	0	2	0	2	0	2	1	75	85
令和6年度	1.1%	1.1%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	1.1%	4.3%	4.3%	87.2%	100.0%
取得者数	1	1	0	1	0	0	1	4	4	82	94

- ② 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%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	令和4年度	令和5年度	令和6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%	32.2%	44.7%	50.0%	(30%以上)
新規取得者数	1(70)	5(121)	2(110)	5(111)	4(114)	18(114)	19(124)	28(87)	38(85)	47(94)	
1週間以上の取得率				4.5%	3.5%	11.4%	14.5%	31.0%	42.4%	50.0%	60%以上
1週間以上の新規取得者数				5(111)	4(114)	13(114)	18(124)	27(87)	36(85)	47(94)	

※1段目は、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
2段目は、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）
3段目は、1週間以上の育児休業の新規取得者数／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
4段目は、1週間以上の育児休業の新規取得者数（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）

(参考) 任命権者ごとの1週間以上の育児休業取得率（令和6年度）

	市長部局	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	消防局
取得率	70.8%	100.0%	50.0%	77.8%	6.7%
新規取得者数	34(48)	1(1)	3(6)	7(9)	2(30)

※1段目は、1週間以上の新規取得者数／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
2段目は、1週間以上の新規取得者数（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）

- ③ 地域貢献活動(P T Aや自治会活動、子ども会の行事、その他N P O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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	目標 (令和6年度)
実参加人数	273人	256人	287人	302人	320人	369人	350人以上
(参考) 延べ参加回数	2,683回	3,411回	3,579回	3,806回	4,464回	5,247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	令和4年度	令和5年度	令和6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%	23.1%	23.6%	23.8%	25%以上
女性職員数	140(655)	145(662)	147(664)	148(661)	142(663)	146(662)	148(657)	146(631)	153(649)	155(650)	

※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	令和4年度	令和5年度	令和6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%	0.0%	23.1%	10.0%	2%以上
計画期間 平均	前期	女性割合	1.5%			後期	女性割合	10.3%			4.8%
		女性職員数	1 (66)				女性職員数	4 (39)			5 (105)

(2) 具体的な取組み状況

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 2 育児休業等を取得しやすい環境整備	・「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、新任課長職研修において周知を行った。 ・妊娠や出産等について申出のあった職員との個別面談を所属長が円滑に実施できるよう「育児休業サポートシート」を作成して全所属に配布した。 ・妊娠がわかってから育休復帰までの間に必要な手続きをわかりやすく把握できるよう「出産育児応援BOOK」を作成して全所属に配布した。 ・育児休業の取得による収入面の不安の解消に資するよう、「育児休業手当金シミュレーションシート」を作成して全所属に配布した。 ・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、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。
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 2 超過勤務の縮減 3 休暇の取得促進	・子育てや介護、療養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、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及び課長職職員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。 ・5年目職員対象の人権研修「性別にかかわらず誰もが活躍できる社会の実現のために」、および新任部次長職対象の人権研修「男女共同参画社会について」を実施し、受講者が自身のアンコンシャス・バイアスに気づき、誰もが自身のキャリアを納得しながら歩めるようにするため、社会や職場はどうあるべきか、といったことを学ぶ機会とした。 ・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。 ・（参考）年次有給休暇 平均取得日数 16.7日

Ⅲ. 地域における子育て支援	1 地域における子育て支援	・ 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。 ・ 「地域に飛び出す」主体性を育み、職員としてのエンゲージメントを高めて市の業務に取り組んでほしいという考えのもと、令和5年3月29日付で「営利企業への従事等の制限に係る許可に関する取扱いについて」の通知を発出し、兼業に対する許可が必要な範囲や手続の方法などを明らかにし、令和5年度はそれに基づいて運用した。
Ⅳ. 女性職員の活躍推進	1 女性職員の活躍推進	・ 3年目、5年目、7年目といった若手職員を主な対象とした科目選択研修「マイ・チョイス」の中の1科目として、「“自分らしく働く”を考える ～キャリアデザインとワークライフバランス～」研修を実施した。人事異動や自身のライフイベントを見据えたキャリアデザインの考え方を学ぶ機会を提供するとともに、先輩職員との座談会を設け、出産・子育てを経験しながら管理職としてのキャリアを歩む先輩職員等から経験談や考え方を聞くことにより、職員のキャリアに対する不安や迷いを軽減するための場とした。 ・ 5年目職員対象の人権研修「性別にかかわらず誰もが活躍できる社会の実現のために」、および新任部次長職対象の人権研修「男女共同参画社会について」を実施し、受講者が自身のアンコンシャス・バイアスに気づき、誰もが自身のキャリアを納得しながら歩めるようにするため、社会や職場はどうあるべきか、といったことを学ぶ機会とした。 ・ 係長・主査級および主任級の職員、令和7年度主任昇任予定者の中から希望者を対象に、特別研修として「キャリアデザイン研修 ～係長・主査&主任編～」を実施した。研修を通じて、受講者がこれまでの経験を振り返り、働くことに対する自身の価値観について改めて見つめ直すことで、キャリアを前向きに考え、今後の選択肢を広げる機会とした。 ・ 新任課長職職員対象の研修「公務員の人材マネジメントと女性活躍推進」を実施し、多様性を尊重しあう組織として社会の模範となるのは自治体組織の使命であること、またそのことが今の時代に対応する強い組織につながる、といったことを学び、考える機会を提供した。 ・ 消防局において、採用説明会やセミナー等で女性消防士の24時間勤務の様子を撮影した動画を放映するなど、女性が働きやすい職場であることの広報活動を行った。