

大阪市特定事業主行動計画
～ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして～

「次世代育成支援対策推進法」
「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」
に基づく特定事業主行動計画【前期計画】

令和8年3月

目次

はじめに	2
I 行動計画の策定にあたって	3
II 計画期間	3
III 推進体制	4
IV 前回行動計画の総括	4
V 現状と課題	7
VI 取組の具体内容	11
1 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組	12
(1) ワーク・ライフ・バランスの取組の継続	12
(2) 年次休暇取得の促進	12
(3) 時間外勤務縮減の取組	13
2 安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくり	14
(1) 休暇・休業等制度の周知徹底	14
(2) 子どもを産み、育てやすい職場環境づくり	14
(3) 男性職員への育児支援	15
3 女性職員の活躍推進に向けた取組	16
4 任命権者ごとの実情を踏まえた取組	17
VII 数値目標	18
VIII 実施状況の公表	21

はじめに

大阪市では、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づき、「大阪市特定事業主行動計画」を策定し、平成17年度から21年度を「前期行動計画期間」、平成22年度から26年度を「後期行動計画期間」として、職員が安心して子どもを産み、育てやすい職場環境の実現に向けて、子育てに関する各種制度の周知や利用促進、管理職の意識向上等に取り組みました。

その後、次世代法の改正による取組期間の延長を受け、平成27年度からの5年間を「前期行動計画期間」とした新たな特定事業主行動計画を策定しましたが、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」）」が制定されたことから、当該行動計画を修正し、令和2年度までを「前期行動計画期間」、令和3年度から7年度を「後期行動計画期間」として引き続き取り組むこととしました。

この行動計画期間においては、すべての職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を確保でき、「子育てしながら働きやすい」と実感できる職場環境づくりを進めることが、「一人一人の女性が、その能力と個性を十分に発揮できる」職場環境づくりの前提となるという考えのもと、次世代法及び女性活躍推進法に基づく取組を一体的に進めてきました。

今般、令和6年5月及び令和7年6月に次世代法及び女性活躍推進法がそれぞれ改正され、各々10年間期間が延長されるとともに、新たな取組等が求められています。

この間、特定事業主行動計画や大阪市働き方改革実施方針に基づく各種取組を並行して進めてきた中、数値目標として定めている、男性育児休業等取得率や、管理職に占める女性の割合等については徐々に上昇し、「前期行動計画期間」の最終年度においては目標を達成した項目もありますが、未達成となっているものもあります。引き続き、取組を推進していくため、本市においても令和8年度から12年度を「前期行動計画期間」とした特定事業主行動計画を策定しました。

全ての職員が、この行動計画の趣旨を理解し、仕事にも生活にも充実感を持てる組織づくりの実現に向け取り組んでいきます。

令和8年3月

大 阪 市 長
大 阪 市 消 防 長
大 阪 市 水 道 局 長
大 阪 市 教 育 委 員 会 教 育 長
大 阪 市 選 挙 管 理 委 員 会 委 員 長
大 阪 市 代 表 監 査 委 員
大 阪 市 人 事 委 員 会 委 員 長
大 阪 市 会 議 長

I 行動計画の策定にあたって

次世代法の趣旨である、「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」及び女性活躍推進法の趣旨である、「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分発揮して職業生活において活躍すること」は、職員が性別を問わず、健康で、自身の望むワーク・ライフ・バランスを実現し、仕事と生活の双方を充実させることのできる組織作りが基本になるとの考えのもと、本行動計画でも引き続き、「ワーク・ライフ・バランスの推進」を軸にすることとします。

具体的な内容や数値目標の設定に際しては、令和7年度に全職員を対象に実施したアンケートにより把握した、子育て等に関する各種制度の認知度や活用に係る意識、女性職員の活躍に係る認識状況等も踏まえつつ、次世代法、女性活躍推進法の改正に伴い、管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの時間外勤務時間に係る数値目標を定めることや、女性活躍推進が健康上の特性に配慮して行われるべき旨など、新たな観点等も追加されることから、国が示している「行動計画策定指針」や「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」等に基づき、検討を進めました。

行動計画の策定にあたっては、「大阪市特定事業主行動計画策定・実施委員会」（以下「策定・実施委員会」）の下に設置されたワーキンググループを中心として、検討を進めてきました。

今後も、策定・実施委員会において、各職場における取組の進捗状況等も把握しながら推進を図っていくとともに、必要に応じて職員のニーズ把握等に努め、計画や取組の見直しを検討していきます。

なお、本市では、「大阪市働き方改革実施方針」を策定し、安心して働くことのできる魅力ある職場づくりに向け、様々な観点から改革に取り組みを進めているところです。働き方改革にかかる取組については、当該方針に基づき進めていくこととします。

また、柔軟な働き方の推進のための制度導入や、イクボス宣言、特定事業主行動計画に基づく取組を「ワーク・ライフ・バランス推進プラン」として取りまとめ、本市がめざす姿を示しておりましたが、本行動計画及び「大阪市働き方改革実施方針」に集約のうえワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいくため「ワーク・ライフ・バランス推進プラン」については廃止します。

II 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を前期行動計画期間とし、本行動計画にとりまとめています。

なお期間の途中であっても、必要に応じて内容の見直しを行います。

また、令和13年4月1日から令和18年3月31日までの5年間が後期行動期間となりますが、これについては令和12年度に改めて行動計画を策定します。

Ⅲ 推進体制

本計画に基づく取組については、策定・実施委員会及びワーキンググループが中心となって推進していきます。

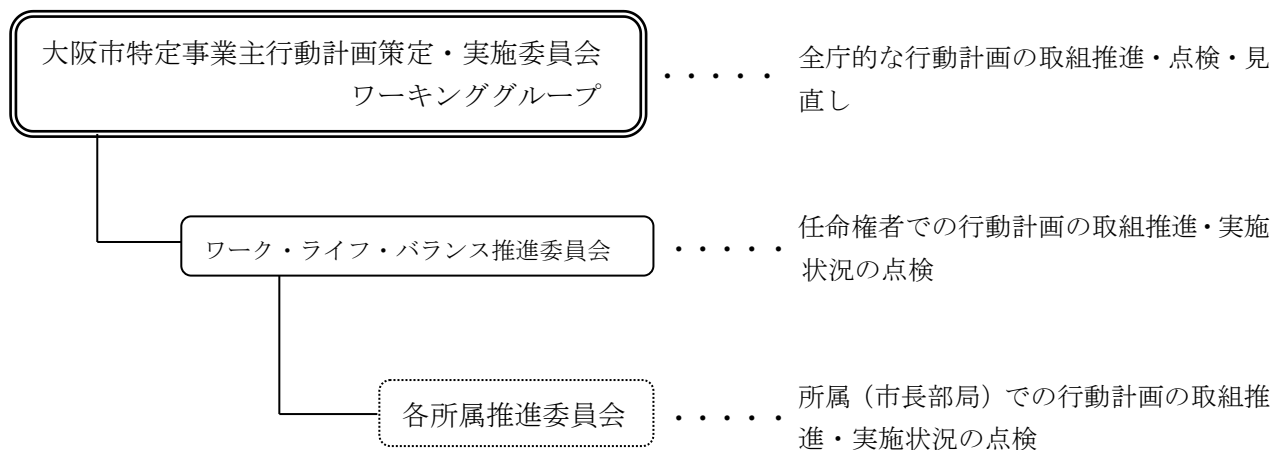
また、任命権者ごとに「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」（以下「推進委員会」）を設置し、それぞれの実情に応じ、積極的かつ主体的に取組を推進することとします。

市長部局においては、所属ごとに人事担当課長を座長とした推進委員会を設置し、それぞれの所属の実情に応じた具体検討や実施状況の把握・点検を行うこととします。

なお、それぞれの推進委員会は、課長級等の管理職員と子育て中の職員や子育て経験者等で構成し、性別、職種等のバランスにも配慮することとします。

策定・実施委員会は、定期的に任命権者及び各所属に、推進委員会での検討状況や実施状況の報告を求めることとします。

【推進体制】



Ⅳ 前回行動計画の総括

1 次世代法関係【各任命権者共通】

前回行動計画期間中において、新たに父親になる職員に対する個別面談を管理監督者に義務付けるなど、職員の制度理解の向上や制度を利用しやすい職場環境づくりを目的とした取組を行ってきましたが、男性職員の育児への関与を促すことを目的として設定した数値目標（表 1、2）について、徐々に改善傾向にあるものの、多くが未達成となっております。

また、令和7年度に職員に対して実施したアンケートの結果、主な制度の認知度については一定高くなっているものの、未だに認知度が低い制度もあるため、よりきめ細やかな周知が必要となっております。

今後、男性職員の育児休業等の取得率をますます向上させ、男性職員が育児に関する休暇・休業を取得することが当たり前の職場環境を構築していくためには、更に踏み込んだ取組が求められます。

(表1) 前回行動計画数値目標と実績(育児休業等^{※1})

任命権者	目標値		R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
	当初	R5年度～				
市長部局 (各委員会事務局・市会事務局含む)	30%	85% ^{※2}	46.1%	67.7%	87.4%	91.8%
消防局		50%	21.8%	11.7%	16.1%	26.2%
水道局			44.4%	100.0%	63.6%	57.1%
教育委員会			23.3%	27.4%	39.8%	46.3%

※1 育児休業、部分休業、育児短時間勤務、育児参加休暇5日連続取得を含む。

※2 1週間以上の取得率

(表2) 前回行動計画数値目標と実績(育児目的休暇等)

取組項目	目標値	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
配偶者分べん休暇の完全取得率	80%	69.3%	63.1%	69.7%	78.3%
配偶者分べん休暇の取得率	100%	83.7%	82.9%	81.4%	89.7%
育児参加休暇の完全取得率	50%	51.5%	51.3%	46.7%	47.1%
育児参加休暇の取得率	100%	76.7%	79.4%	70.2%	79.3%
休暇・休業の取得計画策定率	100%	92.5%	94.1%	95.2%	96.3%

2 女性活躍推進法関係

【市長部局(各委員会事務局・市会事務局含む)】

平成28年度から、課長級以上及び係長級以上に占める女性職員の割合(事務系(事務・福祉・社教))に関する数値目標を設定し、定期人事異動の際、昇任者に占める女性職員の割合を、直近下位の職階の女性職員の割合をめどとして選定するといった取組や、ロールモデルとなる女性管理職から直接話を聞くことができるセミナーの開催、女性の働き方を考えるコラムの発行を行い、優秀な女性職員を積極的に登用するとともに、自身のキャリアを考えるきっかけを作り、昇任に対する意識改革を促してきました。

これらの取組の結果、表3のとおり、課長級以上については令和4年度に、係長級についても令和6年度に数値目標を達成しました。

また、アンケート結果においても、「あなた自身あるいはあなたの身近にいる女性は総じて活躍していると思いますか」との問いへの肯定的な回答が、令和元年度に比べ大幅に増えています。

国や府において、2030年度(令和12年度)までに女性管理職比率を30%にするという目標が掲げられておりますので、本市においても、更に高い目標を掲げ取り組んでいく必要があります。

(表3) 事務系(事務・福祉・社教)職員の女性管理職比率の推移

対象	目標値	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
課長級以上	20%	18.9%	20.7%	21.2%	23.2%
係長級以上	30%	28.1%	29.0%	29.7%	30.2%

【消防局】

平成27年1月に「女性消防吏員の活躍に関する指針」を定め、計画的な採用と警防部門への女性消防吏員の配置や女性仮眠施設の整備など、働きやすい職場環境の実現とキャリア形成を支援しながら女性消防吏員の活躍を促進してきました。

これらの取組の結果、表4のとおり「消防吏員に占める女性消防吏員の割合」は上昇しており、令和7年度は5.1%と数値目標を達成しました。

同指針において、2030年度(令和12年度)までの数値目標を「消防吏員に占める女性消防吏員の割合5.4%」としていることから、本計画においても数値目標を5.4%と定め、引き続き計画的な採用と取組を推進し、さらなる女性活躍促進に繋げていく必要があります。

(表4) 消防吏員における女性消防吏員比率の推移

対象	目標値	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
女性消防吏員	5.0%	4.2%	4.4%	4.7%	4.9%

【水道局】

平成28年度から、課長級以上及び係長級以上に占める女性職員の割合に関する数値目標を設定し、市長部局同様、ロールモデルとなる管理職から直接話を聞くことができる交流会の開催、多様な働き方を考えるコラムの発行を行い、優秀な女性職員を積極的に登用するとともに、自身のキャリアを考えるきっかけを作り、昇任に対する意識改革を促してきました。

これらの取組の結果、数値は増加傾向にありますが、表5のとおり、目標の達成には至っていない状況です。

国や府において、2030年度(令和12年度)までに女性管理職比率を30%にするという目標が掲げられておりますので、更に高い目標を掲げ取り組んでいく必要があります。

(表5) 職員の女性管理職比率の推移

対象	目標値	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
課長級以上	13%	9.8% (事務 20%) (技術 3.2%)	11.8% (事務 25%) (技術 3.2%)	13.7% (事務 30%) (技術 3.2%)	12.2% (事務 27.8%) (技術 3.2%)
係長級以上	20%	14.1% (事務 26.6%) (技術 5.3%)	14.8% (事務 28%) (技術 5.8%)	16% (事務 29.9%) (技術 6.4%)	17.2% (事務 31.4%) (技術 7.6%)

【教育委員会】

平成 28 年度から、教員の管理職選考に占める女性職員の割合に関する数値目標を設定し、校長及び副校長・教頭への女性職員の登用を加速するため、教頭を補佐・補助する職員の配置を拡大する等、教頭職の負担軽減を図ってきました。

これらの取組の結果、数値は増加傾向にあります。表 6 のとおり、目標の達成には至っていない状況です。

また、アンケート結果においては、「女性の課長級（校園長・准校長）の割合が少ない要因」として、仕事と家庭生活の両立が難しいという回答が半数を超えており、女性の課長級（校園長・准校長）以上への登用について、優先的に取り組むべきことは、「育児休業中等の代替要員の確保」、「職場全体の休日出勤や時間外勤務の削減」、「在宅勤務やフレックスなど勤務形態の多様化」が必要との意見が多数ありました。

このような状況を踏まえ、数値目標は据え置き、教頭を補佐・補助する職員の配置の拡大等により、管理職の時間外勤務削減を更に進めることで、仕事と家庭生活の両立を図り、女性職員の登用に取り組んでいく必要があります。

(表 6) 校長・准校長及び副校長・教頭に占める女性職員の割合

対象	目標値	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
校長・准校長	20%	11.5%	12.9%	14.6%	14.6%
副校長・教頭	25%	17.4%	18.6%	18.7%	18.7%

V 現状と課題

各数値目標策定にあたり、任命権者ごとに現状把握を行いました。

1 次世代法関係

【市長部局（各委員会事務局・市会事務局含む）】

令和 6 年度においては、育児休業等取得率については表 1 のとおり目標を達成しておりますが、育児目的休暇の取得率に関しては、表 7 のとおり、100%を目標としている配偶者分べん休暇取得率、育児参加休暇取得率、休暇・休業の取得計画策定率について、それぞれ 96.1%、99.4%、98.8%と未達成でした。配偶者分べん休暇完全取得率及び育児参加休暇完全取得率については、それぞれ 91.1%、62.0%と目標を達成しました。

男性職員が積極的に育児を行うことについて、徐々に意識が高まってきている状況と言えます。

なお、令和 6 年度中に新たに育児休業を取得した男性職員のうち、取得期間が 2 週間未満だった職員の割合は 5.2%でした。

(表7)

取組項目	目標値	R6年度
配偶者分べん休暇取得率	100%	96.8%
育児参加休暇の取得率	100%	99.4%
休暇・休業の取得計画策定率	100%	98.8%
配偶者分べん休暇の完全取得率	80%	91.1%
育児参加休暇の完全取得率	50%	62.0%

【消防局】

表1のとおり、令和6年度の育児休業等取得率は26.2%と、令和5年度と比較すると取得率が10%程度向上しているものの目標は未達成の状況にあり、引き続き取得推進を図っていきます。育児目的休暇の取得率については、表8のとおり、配偶者分べん休暇完全取得率97.9%、育児参加休暇完全取得率63.6%と、いずれも目標を達成しています。

また、育児に伴う休暇・休業の取得計画策定率は100%で目標を達成しています。

(表8)

取組項目	目標値	R6年度
配偶者分べん休暇取得率	100%	100.5%*
育児参加休暇の取得率	100%	102.6%*
休暇・休業の取得計画策定率	100%	100%
配偶者分べん休暇の完全取得率	80%	97.9%
育児参加休暇の完全取得率	50%	63.6%

* 総務省における「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の要領に基づき

数値 = $\frac{\text{当該年度に新たに取得した職員数（当該年度以前に取得対象となった職員を含む）}}{\text{当該年度に取得可能となった職員数}}$ により算出しているため100%を超過している。

【水道局】

令和6年度においては、育児休業等取得率については表1のとおり目標を達成しており、育児目的休暇の取得率についても、表9のとおりすべての項目で目標を達成しています。

(表9)

取組項目	目標値	R6年度
配偶者分べん休暇取得率	100%	100%
育児参加休暇の取得率	100%	114.3%*
休暇・休業の取得計画策定率	100%	100%
配偶者分べん休暇の完全取得率	80%	100%
育児参加休暇の完全取得率	50%	71.4%

* 総務省における「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の要領に基づき

数値 = $\frac{\text{当該年度に新たに取得した職員数（当該年度以前に取得対象となった職員を含む）}}{\text{当該年度に取得可能となった職員数}}$ により算出しているため100%を超過している。

【教育委員会】

令和6年度においては、育児休業等取得率については表1のとおり目標の達成には至っておらず、育児目的休暇の取得率に関しても、100%を目標としている配偶者分べん休暇取得率、育児参加休暇取得率、休暇・休業の取得計画策定率については、それぞれ79.2%、56.2%、94.6%と未達成となっており、配偶者分べん休暇完全取得率及び育児参加休暇完全取得率においても、それぞれ59.1%、28.8%と目標の達成には至っておりません。

各項目において、目標達成には至っておりませんが、数値は年々増加傾向にあるため、男性が積極的に育児を行うことについて、徐々に意識が高まってきている状況と言えます。

なお、令和6年度中に新たに育児休業を取得した男性職員のうち、取得期間が2週間未満だった職員の割合は2.7%でした。

(表 10)

取組項目	目標値	R6年度
配偶者分べん休暇取得率	100%	79.2%
育児参加休暇の取得率	100%	56.2%
休暇・休業の取得計画策定率	100%	94.6%
配偶者分べん休暇の完全取得率	80%	59.1%
育児参加休暇の完全取得率	50%	28.8%

2 女性活躍推進法関係

【市長部局（各委員会事務局・市会事務局含む）】

令和7年4月1日時点での事務系（事務・福祉・社教）職員に占める女性職員の割合は42.4%であり、令和7年度に採用した事務系職員における女性職員の割合は52.0%となっています。

一方、管理的地位（課長級以上）に占める女性職員の割合については増加傾向にあるものの、全職員に占める女性職員の割合に比して依然として低い状態です。

令和6年度の平均継続勤務年数の男女差については、男性職員の方が4.6年ほど長い結果になっていますが、これは特に若手職員において女性職員の割合が高まっていることが一因と考えています。

【消防局】

消防局では、平成7年度から女性消防吏員の採用を開始し、令和7年4月1日時点での消防吏員に占める女性消防吏員の割合は5.1%と確実に増加しており、令和7年度に採用された女性消防吏員の割合は6.2%となっております。

また、管理的地位に就いている女性消防吏員については6名と、すべての管理的地位に就いている消防吏員の中で9.0%となっており、全消防吏員に占める女性の割合と比較すると高い水準となっています。

【水道局】

水道局では、令和7年4月1日時点での事務職員に占める女性職員の割合は31.6%、管理職に占める女性職員の割合が31.1%であり、管理職に占める女性職員の割合と全職員に占める女性職員の割合は、概ね同じ割合となっています。今後も、管理職に占める女性職員の割合を引き上げていくよう女性職員の活躍推進に取り組みます。

【教育委員会】

令和7年4月1日時点での教員に占める女性の割合は58.2%であり、令和7年度に採用した教員に占める女性職員の割合は58.6%となっています。

一方、管理的地位（校長・准校長）に占める女性職員の割合については、増加傾向にあるものの、全職員に占める女性職員の割合に比して依然として低い状態です。

平均継続勤務年数の教員の男女差については、男性は12.0年、女性は12.1年となっています。

教育委員会としては、教頭職等の職務負担軽減のための取組を行ってきたところであり、一定の効果はあったと考えられますが、男性職員の育児休業取得率等の目標達成に向けても引き続き取り組むことで、子育て世代の女性職員が働きやすい環境づくりに努めることとします。

3 時間外勤務時間関係

【市長部局（各委員会事務局・市会事務局含む）】

この間、ワーク・ライフ・バランス推進期間の設定やイクボス宣言等の取組に加え、平成31年度に時間外勤務労働時間の上限規制を導入し取り組んできた結果、表11のとおり、徐々に年間平均時間外勤務時間は減少しています。

（表11）職員の年間平均時間外勤務時間数

対象	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
全職種	119時間	111時間	104時間	105時間

【消防局】

ワーク・ライフ・バランスの充実に向けて、時間外勤務の可視化により現状を把握し、管理監督職員による適正な管理が徹底されたことで、表12のとおり、令和6年度の時間外勤務時間は減少しています。

（表12）職員の年間平均時間外勤務時間数

対象	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
本務職員	163時間	164時間	169時間	149時間

【水道局】

ワーク・ライフ・バランス推進期間の設定やノー残業デーの取組に加え、所属ごとに時間外勤務時間の計画値を設定し、その進捗管理を行った結果、表13のとおり令和

6年度の時間外勤務は減少しています。

(表 13) 職員の年間平均時間外勤務時間数

対象	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
全職種	82 時間	85 時間	91 時間	81 時間

【教育委員会】

令和元年 12 月に「学校園における働き方改革推進プラン」を策定し、「ゆとりの日」の設定や学校園で行っている取組の好事例の共有などにより、働き方改革に関する取組を進めてきた結果、表 14 のとおり、教員の月平均の時間外在校等時間(※)は着実に減少しています。

(※) 時間外在校等時間の定義

- ア 教員が校内に在籍している時間を対象とすることを基本とする。
- イ 所定の勤務時間外に校内において自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間その他業務外の時間については、自己申告に基づき除くものとする。
- ウ これに加えて、校外での勤務についても、職務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間については、時間外勤務命令に基づくもの以外も含めて外形的に把握し、対象として合算する。
- エ ただし、これらの時間からは、休憩時間を除くものとする。

備考 文部科学省の指針に基づき、校長・教頭等及び臨時的任用職員を含みます。

(表 14) 校種別・教員 1 人あたりの月平均時間外在校等時間

対象	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
幼稚園	22 時間 39 分	21 時間 53 分	19 時間 41 分	20 時間 28 分
小学校	27 時間 46 分	27 時間 07 分	25 時間 02 分	23 時間 34 分
中学校	40 時間 18 分	41 時間 40 分	39 時間 32 分	37 時間 31 分

VI 取組の具体内容

ワーク・ライフ・バランスの推進をすべての取組の基本と位置づけ取り組んでいきます。そのためにも、全職員が日ごろから良好なコミュニケーションを心がけ、誰もが話をしやすい職場環境づくりをめざします。

また、トップ自らが、組織全体で職員のワーク・ライフ・バランス実現を推進していくという強いメッセージを発信する等の取組をすすめます。

なお、本行動計画における取組は、全職員が対象となっておりますが、取り組む主体により行動が異なりますので、次の区分に分けて、各項目の見出しに表記します。

それぞれの具体項目の実施については、早期に実施できるものから順次すすめていくこととします。

○「人事等担当部署」

各任命権者における人事、勤務条件、研修等担当部署

○「所属人事担当者」

各所属の人事・勤務条件を所管している部署の担当者

○「管理監督者」

課長級以上の職員

○「全職員」

すべての職員

1 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組

全職員がそれぞれのライフステージにあわせて、ワーク・ライフ・バランスがとれた健康的な働き方ができるよう、休暇の取得促進、長時間勤務の抑制に取り組みます。

(1) ワーク・ライフ・バランスの取組の継続

●人事等担当部署

- ・ワーク・ライフ・バランス推進期間を設定し、集中的に啓発を行います。
- ・管理職職員の仕事と子育て両立支援に関する意識を向上させるため、働き方改革に関する実践的な研修を実施します。
- ・ワーク・ライフ・バランスの意義と重要性の理解促進のための科目を階層別研修において実施します。また、所属研修やeラーニングを実施します。

●管理監督者

- ・自らが率先してワーク・ライフ・バランスの実現に努めます。
- ・常に業務の効率化に努め、すべての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、職場マネジメントを行います。

●全職員

- ・職員一人一人が業務の効率化を図り、ワーク・ライフ・バランスの実現に努めます。

(2) 年次休暇取得の促進

●人事等担当部署

- ・平成31年4月から、すべての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日以上有給休暇取得が義務付けられています。本市においても1日単位の年次休暇について、年5日間以上を取得するよう促します。

●管理監督者

- ・職場内で業務計画を策定するなど計画的な業務遂行を行うよう、所属職員に対し日ごろから指導し、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ・自らが計画的に年次休暇を取得し、部下職員が休暇を取得しやすい職場環境作りに努めます。

●全職員

- ・同僚との相互応援体制整備や、業務の仕方を工夫する等により、常に事務の効率的な遂行を心がけます。
- ・業務計画に沿って、年次休暇の取得計画を作成する等、早めに休暇予定を周知することで、計画的な取得に努めます。
- ・休暇取得の際には、周りの職員の休暇取得にも配慮し、お互いに休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

(3) 時間外勤務縮減の取組

●人事等担当部署

- ・ノー残業デーの履行の徹底に向けた取組を実施します。
- ・時間外勤務労働時間の上限規制の取組※を厳格に運用し、時間外勤務の縮減につなげます。
※水道局においては、労働基準法に基づく時間外労働・休日労働に関する労使協定にて時間外労働時間の限度時間を定めている。
- ・出退勤時間と、PCログ時間の整合性を確認するシステムの運用により、管理監督者による適正な労働時間の管理を支援し、私事在館やサービス残業と捉えられかねない状況について改善を図ります。
- ・長時間勤務部署等の偏りの解消に向けて、繁忙職場への長時間労働の是正の支援、人事的な措置を実施します。

●所属人事担当者

- ・ワーク・ライフ・バランス推進期間中の取組の計画・実施のほか、全庁的に実施しているノー残業デー以外に所属事情に応じたノー残業デーを設けるなどの取組を実施します。

●管理監督者

- ・ノー残業デーにおける定時退庁を自ら率先して実行し、所属職員が退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。また、やむを得ずノー残業デーに職員に時間外勤務を命じた場合は、ノー残業デーの振替を行います。
- ・出退勤時間と、PCログ時間の整合性を確認するシステムなどにより、適正な労働時間の管理に努めます。

●全職員

- ・同僚との相互応援体制整備や、業務の仕方を工夫する等により、常に事務の効率的な遂行を心がけます。
- ・日ごろから、勤務時間終了後は速やかに退庁します。時間外勤務は真にやむを得ない場合を除き行わないということを意識し、周りの職員と声を掛け合って退庁する等、時間外勤務縮減の雰囲気づくりに努めます。

2 安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくり

これから子どもを持つ職員や現在子育て中の職員が、家庭生活と仕事の両立を実現できるように、子育てに係る各種制度の充実や周知を行うほか、制度を利用しやすい職場環境づくりを進めるためにも、管理監督者や周りの職員の、制度への理解促進を図ります。

また、男性職員が主体的に育児を行うことは、子どもとの信頼関係の構築や、新たな価値観がもたらされる等のメリットのほか、本行動計画の目的のひとつである女性活躍推進にもつながりますが、アンケートでは、育児休業等を取得したかできなかった理由として、職場に迷惑をかけると思ったとの回答が依然として多い状況です。

男性職員が積極的に子育てを行うことができる職場環境づくりにつながる取組を、なお一層進めていきます。

(1) 休暇・休業等制度の周知徹底

●人事等担当部署

- ・ 庁内ポータル等を活用した出産・育児に関する勤務条件制度の情報提供を行います。
- ・ 「勤務条件のてびき」「出産・子育てのための各種制度ガイドブック」について制度変更等に伴う改訂を随時行い、常に最新の情報を提供します。
- ・ 出産予定日を入力すると各種制度の取得可能時期が反映される早見表（育児プランシート）の活用を促し、より分かりやすい情報の提供に努めます。

●所属人事担当者

- ・ 所属内における子育て中の職員や、休暇等の承認を行う管理監督者から、出産・子育てに関する勤務条件制度の質問等があった場合は、適切に対応します。

●管理監督者

- ・ 職員から父親、母親になることの申し出があった場合は、「勤務条件のてびき」「出産・子育てのための各種制度ガイドブック」「育児プランシート」などを活用して、出産・子育てに関する各種制度の情報を提供するとともに、制度取得のスケジュール等、具体的な内容について職員とコミュニケーションをとります。

●全職員

- ・ 父親、母親になることが分かった場合は、上司に申し出るとともに、庁内ポータル等から「勤務条件のてびき」「出産・子育てのための各種制度ガイドブック」「育児プランシート」を入手し、育児休業、特別休暇などの諸制度を理解し、制度の活用を図ります。
- ・ 制度に関して不明なこと等ある場合は上司、所属人事担当者に相談します。

(2) 子どもを産み、育てやすい職場環境づくり

●人事等担当部署、所属人事担当者

- ・ 所属、職員とのヒアリングなどをもとに、職員の子育て事情に配慮した人事異動、人事配置に努めます。
- ・ 職員が育児休業を取得する際に、臨時的任用職員など必要な代替要員の早急な確保に努めます。

- ・妊娠中の女性職員が利用しやすい休憩室の確保に努めます。

●管理監督職員

- ・職員から父親、母親になることの申し出があった場合は、職員の仕事と子育ての両立に関しての意向を聞き取り、妊娠・出産・子育てに関する各種制度の利用方法などを話し合います。また、職場内の業務分担の工夫等を行い、周りの職員にも協力を呼びかけ、可能な限り、妊娠・出産・子育てに関する各種制度の利用を促進します。
- ・職員から育児休業を取得したい旨の申出があった場合、周りの職員とも十分な話し合いを行い、職場の業務分担や所属内人事配置などの創意工夫、代替要員の確保等により職員が育児休業を取得できる職場環境の整備に努めます。
- ・産前産後休暇中や育児休業中の職員に対して、少なくとも毎月1回程度、電話やメールで職場の状況や業務の進捗状況等を連絡し、コミュニケーションを図ることにより、職員の不安の払拭、スムーズな職場復帰を支援します。
- ・育児休業から復帰する職員に対しては、特に十分なコミュニケーションを図り、復帰職員が必要とする配慮や業務分担についてよく話し合うようにします。
- ・子育て中の職員が子どもの急な病気等で休む必要が生じた場合も、円滑に休暇を取得できるよう、業務マニュアルや文書管理の徹底を図るとともに、日ごろから複数名で業務を行うなどの業務体制づくりに努め、職場全体で支援します。
- ・妊産婦及び子育て中の職員に対し、法で定められた深夜勤務及び時間外勤務の制限を申請できる旨の制度周知を行うとともに、長時間にわたる時間外勤務を命令しないよう配慮します。

●全職員

- ・行動計画の趣旨や内容を理解し、子育て中の職員がいる場合はサポートし、働きながらも子育てしやすい雰囲気をつくります。
- ・育児休業など長期にわたって、いつ、だれが職場を離れたとしても、他の職員が業務を処理し、業務に支障が出ることがないように、日ごろから業務マニュアルの作成など、業務に関する職場内での情報の共有化を行います。

(3) 男性職員への育児支援

●人事等担当部署

- ・庁内ポータル等に子育て支援に関する情報を掲載し、配偶者の就労状況に関わらず、男性職員も育児休業を取得できることや育児休業手当金等の経済的情報等、男性の育児参加のための休暇取得事例等の情報提供を行います。
- ・当該職員の上司との個別面談の実施を引き続き義務化し、育児休業制度等の周知や、育児休業等の取得予定について話し合う場を設けます。
- ・育児休業等の対象となる男性職員とその上司に対し、休暇取得の個別勧奨を行います。また、育児参加休暇については、原則5日連続で取得することを勧奨します。
- ・他都市や民間企業における施策例等の周知、過去に育児休業を取得した男性職員の経験談を聞くセミナー等を実施します。

●管理監督者

- ・新たに父親となる職員に対する個別面談を必ず実施し、育児に関する休暇・休業制度の利用を促すとともに、休暇・休業等の取得スケジュールについて確認します。
- ・子育ての始まりの時期から、親子の時間を確保するため、新たに父親となった職員に対して、配偶者分べん休暇、育児参加休暇の連続取得を促します。
- ・職員が育児休業等を取得しないと申し出た場合は、その理由を聞き取り、所属において対応が可能な内容については解消に努め、取得を後押しします。
- ・所属内のそれぞれの職場において、男性職員が育児休業取得の申し出をしやすい雰囲気醸成されるよう、行動計画の趣旨の周知や啓発を行います。
- ・育児休業等が取得できるよう、職場の業務分担や所属内人事配置の創意工夫、代替要員の確保等職場環境の整備に努めます。
- ・子育てにおける親子の時間を確保するため、子育て中の男性職員に対してメリハリのついた働き方ができるよう配慮します。

●全職員

- ・子育て中の男性職員については、育児休業や部分休業、育児短時間制度等の両立支援制度を活用し、積極的に育児や家事を行う時間を確保します
- ・周りの職員は、行動計画の趣旨や内容を理解し、子育て中の男性職員が休暇等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

3 女性職員の活躍推進に向けた取組

女性管理職比率は徐々に高まってきていますが、更なる女性の活躍には、女性の健康上の特性に留意して、自らの意思によって職業生活を営む女性の個性と能力が十分に発揮できるようにする必要があることから、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組等を実施します。

また、引き続き女性の活躍の場を広げるとともに、その能力を十分に発揮できる職場環境整備を進めていきます。

●人事等担当部署

- ・ロールモデルとなる女性管理職との交流等を通して、自身のキャリア形成を考えるきっかけとしてもらうためのセミナーなどを実施します。
- ・部下へのキャリア支援のための科目を階層別研修において実施します。
- ・職員人材開発センターが実施している、キャリア相談制度（職員のキャリア形成（能力開発等）に係る相談等）について、職員に対して一層の周知を図ります。
- ・女性の健康上の特性に対する理解を深めるため、コラムの作成、eラーニングの実施等の取組を実施します。

●人事等担当部署、所属人事担当者

- ・子育て中の職員であっても、職員とのヒアリング等を踏まえ、可能な範囲で仕事経験を積み重ねることができるよう人事異動、人事配置を実施します。

●管理監督者

- ・職員の子育て事情を配慮しつつ、可能な範囲で仕事経験を積み重ねられるよう業務を割り振ることで、本人の能力向上に努めます。
- ・職員人材開発センターが実施している、キャリア相談制度（職員のキャリア形成（能力開発等）に係る相談等）についての情報提供を行います。

●全職員

- ・健康上の課題は性別問わず抱える可能性があります、特に女性は性ホルモンの変化による影響を受けやすいということへの理解を深めるよう努めます。

4 任命権者ごとの実情を踏まえた取組

1～3については、各任命権者共通の取組内容を定めていますが、任命権者ごとの特性の違いに留意した取組を進めていくことが必要であることから、任命権者ごとの実情を踏まえ、以下の取組を実施していきます。

【市長部局（各委員会事務局・市会事務局含む）】

- ・定期人事異動時においては、事務系（事務・福祉・社教）職員の昇任者に占める女性職員の割合を、直近下位の職階の女性職員の割合をめどとして選定します。

【消防局】

- ・女性消防吏員の継続的、安定的な採用を引き続き実施するとともに、働きやすい職場環境の実現とキャリア形成を支援し、女性消防吏員の活躍を促進します。

【水道局】

- ・女性職員数の継続的・安定的な確保に努め、女性管理職の育成及び女性職員の意欲向上に繋がるOJTの促進により、引き続き、女性職員の活躍推進に取り組みます。

【教育委員会】

- ・教員一人一人が熱意と専門性を存分に発揮し、すべての子どもたちへのより良い教育を実現するため、「魅力向上方針（※1）」に基づき、「働きやすさ」と「働きがい」を実感できる職場づくりや、教職の魅力向上をリードする大阪市をめざした取組を強化します。
- ・また、「学校園の働き方ビジョン（※2）」「学校園における働き方改革アクションプラン【2026-2029】（※3）」に基づき、これまで以上に学校園の働き方改革に関する取組を推進します。
- ・これらの施策を通じて、女性・男性を問わず、誰もが安心して働ける職場環境を整え、本計画で掲げた数値目標の達成に向けて取り組みます。

※1 教職の魅力向上方針（R8.1策定）

教員の採用から退職まで、誰もが「働きやすさ」と「働きがい」を実感しながら自己実現できる職場をめざすための方針

※2 学校園の働き方ビジョン（R8.1策定）

多様な教員がいきいきと働く学校園の実現に向け、理念・めざす姿・基本方針等の中長期

的な指針を示すもの

- ※3 学校園における働き方改革アクションプラン【2026-2029】(R8.1策定)
学校園における働き方ビジョンを実現するための各取組の行動計画(4年間)
(主な取組)
- ・本務教員による欠員補充制度(特別専科教諭の配置)
 - ・キャリアプランに応じた人材育成と自己実現の支援
 - ・スクールサポートスタッフなど専門スタッフの配置 等

Ⅶ 数値目標

1 次世代法関係

国においては、令和12年(2030年)には男性職員の育児休業(2週間以上)取得率85%が目標として定められているため、本市においても同様に引き上げます。

また、子どもが生まれた当初から育児に関わることがその後の子育てに大きな意味を持つと言われていいますので、育児休業の他にも、配偶者分べん休暇及び育児参加休暇の完全取得をめざし、積極的に取り組むこととします。

次世代法に基づく数値目標<<目標達成年度：令和12年度>>

【目標①】

男性の育児休業等の取得率

85% (市長部局(各委員会事務局・市会事務局含む))

(令和6年度91.8%
ただし1週間以上)

※2週間以上の取得率

85% (消防局・教育委員会・水道局)

(令和6年度38.8%)

$$\frac{\text{該当年度に新たに育児休業等を取得した男性職員数}}{\text{該当年度に新たに育児休業の取得対象となった男性職員数}} \times 100 \text{ (小数点以下四捨五入)}$$

(任命権者共通の目標)

【目標②】

配偶者分べん休暇の完全取得率 100%

(令和6年度78.3%)

$$\frac{\text{該当年度に配偶者分べん休暇を完全取得した男性職員数}}{\text{該当年度に子どもが生まれた男性職員数}} \times 100 \text{ (小数点以下四捨五入)}$$

【目標③】

育児参加休暇の完全取得率 100% (令和6年度47.1%)

$$\frac{\text{該当年度に育児参加休暇を完全取得した男性職員数}}{\text{該当年度に子どもが生まれた男性職員数}} \times 100 \text{ (小数点以下四捨五入)}$$

【目標④】

育児に伴う休暇・休業の取得計画策定率 100% (令和6年度96.3%)

$$\frac{\text{該当年度に育児に伴う休暇・休業の取得計画が策定されている職員数}}{\text{該当年度に新たに育児休業の取得対象となった男性職員数}} \times 100 \text{ (小数点以下四捨五入)}$$

2 女性活躍推進法関係

女性の職業生活における活躍においては、採用、配置・育成、登用等の各段階で必要な対策が求められますが、その状況は任命権者ごとに異なりますので、任命権者ごとの実情に応じて数値目標を設定します。

女性活躍推進法に基づく数値目標（任命権者ごとの目標）《目標達成年度：令和12年度》

【市長部局（各委員会事務局・市会事務局含む）】

管理職に占める女性職員の割合（事務系（事務・福祉・社教））

- (i) 課長級以上の女性職員の割合 30%（令和7年度 23.8%）
- (ii) 係長級以上の女性職員の割合 35%（令和7年度 31.4%）

【消防局】

消防吏員に占める女性消防吏員の割合 5.4%（令和7年度 5.1%）

【水道局】

管理職に占める女性職員の割合（事務）

- (i) 課長級以上の女性職員の割合 30%（令和7年度 22.2%）
- (ii) 係長級以上の女性職員の割合 35%（令和7年度 31.1%）

【教育委員会】

- (i) 教員の管理職選考受験者に占める女性職員の割合 30%（令和7年度 25.4%）
- (ii) 校長・准校長に占める女性職員の割合 20%（令和7年度 16.5%）
- (iii) 副校長・教頭に占める女性職員の割合 25%（令和7年度 16.9%）

3 時間外勤務時間関係

業務繁忙時に時間外勤務を行うこと自体は避けられませんが、長時間にわたる時間外勤務は、職員の健康保持・増進に悪影響を及ぼすばかりでなく、職業生活と家庭生活等との調和にも支障があることから、職員一人一人が意識して時間外勤務時間を削減していくために、1年間あたりの目標時間を定めます。

次世代法及び女性活躍推進法に基づく数値目標《目標達成年度：令和12年度》

【市長部局（各委員会事務局・市会事務局含む）】

職員一人当たりの時間外勤務時間数 目標値 100 時間/年

【消防局】

職員一人当たりの時間外勤務時間数 目標値 150 時間/年

【水道局】

職員一人当たりの時間外勤務時間数 目標値 80 時間/年

【教育委員会】

教員一人当たりの時間在校等時間数【中学校】目標値 30 時間以下/月

教員一人当たりの時間外在校等時間数【幼稚園・小学校】目標値 20 時間以下/月

※時間外在校等時間の定義は P. 11 参照

4 その他の目標

- ・本行動計画の取組をより実効性のあるものとするために、各所属において、ワーク・ライフ・バランスにかかる具体的な取組を毎年度策定し、実施します。

(例) 女性管理職とのランチミーティングを実施する
ワーク・ライフ・バランスにかかる所属内研修を実施する 等

VIII 実施状況の公表

次世代法

【公表①】 男性育児休業等の取得割合及び育児休業等と育児目的休暇の取得割合について、年1回、市ホームページにおいて市全体の達成状況を公表します。

【公表②】 年1回、庁内ポータル等で、育児休業等取得率の各所属別の達成状況を公表します。

女性活躍推進法

・年1回、市ホームページにおいて、任命権者ごとの数値目標の達成状況を公表します。

【市長部局（各委員会・市会含む）】

- ・職員の男女の給与の額の差異
- ・管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ・採用した職員に占める女性職員の割合
- ・男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況
- ・職員（管理職以外）の一月当たりの平均時間外勤務時間
- ・職員の年次休暇の取得日数の状況

【消防局】

- ・消防吏員に占める女性消防吏員の割合

【水道局】

- ・職員の男女の給与の額の差異
- ・管理職に占める女性職員の割合
- ・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ・男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況
- ・職員（管理職以外）の一月当たりの平均時間外勤務時間
- ・職員の年次休暇の取得日数の状況

【教育委員会】

- ・管理職に占める女性割合及び管理職選考受験者に占める女性職員割合
- ・校長・准校長に占める女性職員の割合
- ・副校長・教頭に占める女性職員の割合