

大阪市特定事業主行動計画 ～女性活躍推進法制定に伴う改正ポイント～

○女性活躍推進法の制定に伴い、次世代育成支援対策推進法に基づき策定した行動計画を1年延長し、女性活躍推進に向けた取組内容を充実させた行動計画に改訂。

**女性活躍推進法に基づく数値目標【任命権者ごと】**

	数値目標（達成年度：平成32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) ・課長級以上 20% (平成27年度 12.5%) ・係長級以上 30% (平成27年度24.6%)
消防局	消防吏員に占める女性消防吏員の割合 4% (平成27年度 3.1%)
交通局	採用試験の受験者の総数に占める女性割合 ・総合職 40% (平成25年度～27年度平均 19.9%) ・プロフェッショナル職 20% (平成25年度～27年度平均 8.6%)
水道局	昇任者に占める女性職員の割合(5年間の累計) ・課長級への昇任者に占める女性職員の割合 20%以上 (平成27年度 0%) ・係長級への昇任者に占める女性職員の割合 35%以上 (平成27年度 15.4%)
教育委員会	教員の管理職選考受験者に占める女性職員の割合 30% (平成26年度 23.4%)

**行動計画期間**  
平成27年度～平成32年度の6年間  
※平成33年度以降の取組は改めて策定

**(参考)次世代法に基づく数値目標【共通】**  
(達成年度：平成32年度)

目標① 男性の育児休業等の取得率 13%

目標② (i)配偶者分べん休暇の完全取得率 80%  
(ii)配偶者分べん休暇の取得率 100%  
【今回改正 90% ⇒ 100%】

目標③ (i)育児参加休暇の完全取得率 50%  
(ii)育児参加休暇の取得率 100%  
【今回改正 80% ⇒ 100%】

女性活躍推進に向けての主な取組

**1 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組**

○トップからのメッセージ発信  
・トップ自らが、組織全体で職員のワーク・ライフ・バランスの実現と女性職員の活躍を推進していくという強いメッセージを発信

○働き方改革の取組  
・管理職向けに、働き方改革に関する実践的な研修を実施

○多様な働き方の検討  
・テレワーク実証実験等

**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**

○管理職をはじめとした職員の意識向上  
・管理職向けに、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研修の実施

○男性職員への育児支援  
・上司が男性職員の子育てをスムーズに支援できるよう、上司向けリーフレットを作成

**3 女性職員の活躍推進に向けた取組**

・ロールモデルとなる女性管理職との交流等を図るセミナーや女性職員向けキャリアデザイン研修の実施

・管理職等に向けて、部下に対するキャリア支援研修の実施

・子育て中の職員であっても、充実した仕事の体験やチャレンジした経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置を実施

【次世代育成支援対策推進法に基づく取組】 ○年次休暇取得促進 ○超過勤務縮減の取組 ○休暇・休業制度の周知徹底 ○子どもを生子み、育てやすい職場環境づくり