

特定事業主行動計画の概要【後期計画の取組反映】

(仕事と生活の両立支援プラン～ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして～)

はじめに

前期計画期間において、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を実施。**後期計画期間においても、取組を継続。**「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と、「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」の取組みを、両輪として進める。

ポイント

トップ自らが、組織全体で取り組んでいくというメッセージを発信することにより、リーダーシップを持って取組を進める。
子育て中の職員だけでなく、全職員がワーク・ライフ・バランスを実現できるような取組を進める。
女性活躍推進に向け、業務の効率化や超過勤務縮減などの働き方改革が重要である。

行動計画期間

(前期)平成27年度～令和2年度の6年間

(後期)令和3年度～令和7年度の5年間

推進体制

- ・大阪市特定事業主行動計画策定・実施委員会・ワーキンググループ
全庁的なプランの取組推進・点検・見直し
- ・ワーク・ライフ・バランス推進委員会
任命権者でのプランの取組推進・実施状況の点検
- ・各所属推進委員会
所属(市長部局)でのプランの取組推進・実施状況の点検

取組項目

- 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を発信(後期計画策定時にあらためて実施)
(1)多様な働き方の検討 抜本的な新しい働き方の実現をめざす
(2)働き方改革の取組 …… 継続して取組を推進
(3)年次休暇取得の促進 …… 労基法改正を踏まえた取組を推進
(4)超過勤務縮減の取組 …… ”
(5)配偶者同行休業制度の導入【H27.4 導入】
- 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
(1)休暇・休業等制度の周知徹底
(2)管理職をはじめとした職員の意識向上
(3)子どもを産み、育てやすい職場環境づくり
(4)男性職員への育児支援 …… **面談の義務化による取組を推進**
- 3 女性職員の活躍推進に向けた取組
- 4 女性職員の活躍推進に向けた取組(各任命権者)

1 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組

(1) 抜本的な働き方改革の検討【新規】

- ・従来の制度を改善するととどまらず、フレックスタイム制、サテライトオフィスの導入などを例として、2025年を見据えた抜本的な新しい働き方の実現をめざす。
- ・誰もが働きやすい職場環境づくりの実現に向けて、テレワーク制度の積極的な活用を行い、今後発生しうる災害時の対応等にも耐えうる業務執行体制を構築する。

(2) 働き方改革の取組の継続

- ・管理職向けに、働き方改革に関する実践的な研修を実施する。
- ・ワーク・ライフ・バランスを推進するために、ワーク・ライフ・バランス推進期間を設定する。

(3) 年次休暇取得の促進

- ・職員のワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、業務能率の向上にも資することから、1日単位の年次休暇年5日間以上の休暇を取得させる。

(4) 超過勤務縮減の取組

- ・時間外勤務労働時間の上限規制のもと、長時間勤務部署等の偏りの解消に向けて各所属における取組を推進するとともに、現行のノー残業デーの他にノー残業デーを設定するなどの取組を実施。
- ・上司はノー残業デーにおける定時退庁を徹底するとともに、自らも定時退庁を心がけ、所属職員が退庁しやすい雰囲気づくりに努める。
- ・超過勤務は真にやむを得ない場合を除き行わない、命令し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、超過勤務縮減の雰囲気づくりに努める。
- ・私事滞館やサービス残業と捉えられかねない状況を改善する。【新規】

(5) 配偶者同行休業制度の導入【平成27年4月実施】

- ・公務において活躍することが期待される職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者同行休業制度を導入。

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

(1) 休暇・休業等制度の周知徹底

- ・庁内ネット等を活用した出産・育児に関する勤務条件制度の情報提供を実施する。
- ・取得可能時期等を記載した制度一覧(早見表)を作成する。

(2) 管理職をはじめとした職員の意識向上

- ・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する。
- ・所属研修やe - ラーニングを実施する。

(3) 子どもを生み、育てやすい職場環境づくり

- ・上司は、日ごろから職員と十分にコミュニケーションをとり、職員が相談しやすい職場環境づくりに努める。
- ・上司は、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等について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に努める。
- ・育児休業中の職員に対して、よりきめ細やかに各種情報を提供できるように、モバイル端末等を用いた情報提供を行う。
- ・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る。
また、係長級の職員が育児休業を取得する際には、業務分担等を整理のうえ、係員相当の業務を担う臨時的任用職員などの代替要員の確保に努める。
- ・職員とのヒアリングなどをもとに、可能な範囲で職員の子育て事情に配慮した人事異動、人事配置を実施する。
- ・妊娠中の女性職員が使用しやすい休憩室の確保に努める。

(4) 男性職員への育児支援

- ・**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う。【拡充】**
- ・育児休業制度等の周知や今後の育児休業等の取得予定について話し合うなど、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する。
- ・上司は、新たに父親となる職員との**個別面談を義務化し**、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をたてる。**【拡充】**
- ・上司は、子育ての始まりの時期の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休暇を促す。
- ・庁内ネットなどに男性の育児参加のための休暇取得事例等を掲載する。

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や、女性職員向けのキャリアデザイン研修などを実施する。
- ・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する。
- ・ロールモデルとなる女性職員の活躍事例などを積極的に情報発信する。
- ・女性が能力を十分発揮し活躍するためには、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非常に重要であるため、子育て中の職員であっても、職員とのヒアリングなどをもとに、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるよう人事異動、人事配置を実施する。
- ・長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の育児・介護の分担を困難にすることを強く意識し、職場の管理者として、業務の優先順位を付け、業務プロセスの見直し、効率化を進める。

数値目標

次世代法に基づく数値目標(任命権者共通の目標) (達成年度:令和7年度)

【目標】 **男性の育児休業等の取得率 30%【改正】** (平成26年度実績 6.2%) (令和元年度実績 10.1%)

【目標】() **配偶者分べん休暇の完全取得率 80%** (平成26年度実績 61.3%) (令和元年度実績 68.4%)

() **配偶者分べん休暇の取得率 100%** (平成26年度実績 86.4%()) (令和元年度実績 77.6%)
平成26年度実績は、交通局、水道局、病院局、学校園除く。

【目標】() **育児参加休暇の完全取得率 50%** (平成26年度実績 30.4%) (令和元年度実績 33.0%)

() **育児参加休暇の取得率 100%** (平成26年度実績 67.2%()) (令和元年度実績 67.8%)
平成26年度実績は、交通局、水道局、病院局、学校園除く。

【目標】 **育児に伴う休暇・休業の取得計画策定率 100%【新規】**

育児参加休暇は、5日間連続での取得計画を策定



女性活躍推進法に基づく数値目標(任命権者ごとの目標) 《達成年度:令和7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])

- () 課長級以上の女性職員の割合 20% (平成27年度 12.5%) (令和元年度実績 15.2%)
- () 係長級以上の女性職員の割合 30% (平成27年度 24.6%) (令和元年度実績 26.4%)

【消防局】

消防吏員に占める女性消防吏員の割合 **5%** (平成27年度 3.1%) (令和元年度実績 3.8%)

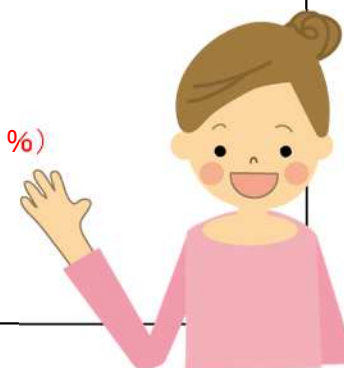
【水道局】

管理職に占める女性職員の割合 前期計画から数値目標の指標を変更

- () **課長級以上の女性職員の割合 13%** (平成27年度 2.3%) (令和元年度実績 6.0%)
- () **係長級以上の女性職員の割合 20%** (平成27年度 7.4%) (令和元年度実績 12.5%)

【教育委員会】

教員の管理職選考受験者に占める女性職員割合 30% (平成26年度 23.4%) (令和元年度実績 24.1%)



両法律共通の目標

・本プラン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、実施する。

(例) 所定のノー残業デー以外に別途ノー残業デーを設定する
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

公表

年1回、市ホームページに数値目標の達成状況を公表する。

年1回、庁内ネットなどで、育児休業等取得率の各所属別の達成状況を公表する。

