「大阪広域環境施設組合
特定事業主行動計画　Ⅱ」

～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9月

目 次

はじめに ・・・

～はじめに～

平成15年7月、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育つ環境の整備を政府・地方自治体・事業者が一体となって進めるため、「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が制定され、また、平成27年9月には「女性の職業生活における活躍に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が制定され、地方公共団体に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

また、両法に基づく計画は関連する内容が多く、一本化することでより実効性のある計画となることから、この間、本組合においては、上記法の設立主旨をふまえ、平成27年度から平成31年度（令和元年度）までを前期計画期間、令和３年度から令和７年度までを後期計画期間とする「大阪広域環境施設組合　特定事業主行動計画」を策定して、取組を進めてきました。

これまで当組合の数値目標として定めてきた、配偶者分娩休暇の完全取得や育児参加休暇の完全取得率、育児休業の取得率等については、概ね達成している状況にありますが、引き続き、取得率の向上とともに取組を進める必要があります。

そのような中、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」がそれぞれ改正のうえ、各々10年期間延長されるとともに、「一人ひとりの女性が、その能力と個性を十分に発揮できる」職場環境づくりは、次世代法の趣旨である、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が前提となることから、両法律に基づく取組は、両輪として進められることとなりました。

当組合は、ごみ焼却工場の管理運営という業務の性質上、職員の多くが技術系・技能系の職員であり、現状ではその大半を男性職員が占めている実態にあります。

一方で、近年の地方公務員における女性職員の割合は増加傾向にあり、当組合としても、今後より一層、女性職員の割合を増やしていく取組とともに、女性がより活躍できる職場環境の整備を行っていく必要があります。加えて、女性の活躍を推進するためには、職場全体の理解とサポートが必要不可欠であり、全ての職員が性別を問わず、いきいきと活躍できる組織作りが重要となっています。

上記を踏まえ、今回新たに策定する行動計画においては、令和6年度以降推進してい

る働き方改革のワーク・ライフ・バランスの推進の取組も踏まえ、「大阪広域環境施設組合　特定事業主行動計画　Ⅱ」と名称変更し、引き続き、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めるために策定するものです。

具体の推進に当たっては、令和8年度から令和12年度を「前期行動計画期」、令和13年度から令和18年度を後期行動計画期間として取組を進め、必要に応じて、都度計画の見直しを行うこととします。

また、本組合に勤務する全ての職員を対象とした「働き方改革」に関する職員アンケート(以下、「職員アンケート」という。）を実施するとともに、その結果を共有し、現状の課題を再認識することで、より生活実態に即した取組として推進し、「ワーク・ライフ・バランス」の実現をめざして取り組んでいくこととします。

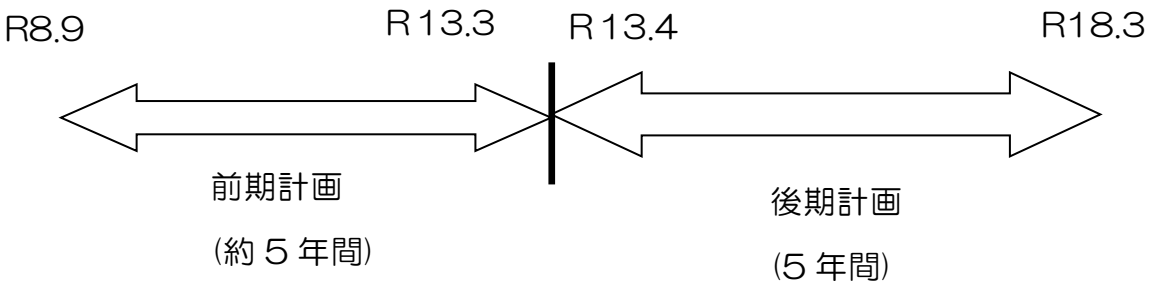
Ⅰ　行動計画の概要

１ 目的

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を確保でき、次世代の育成にふさわしい職場環境の実現や女性職員の活躍推進をめざし取り組むことで、職員全員が性別を問わず最大限に力を発揮できる組織とすることをめざします。

２ 計画期間

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間を前期行動計画期間、令和13年度から令和１７年度までの5年間を後期行動計画期間として設定し、前期・後期ごとに取組を総括し、進捗状況に応じて、計画の見直し等を行い、より具体的な推進を図っていきます。



３ 計画の対象

大阪広域環境施設組合の全職員(構成市からの派遣職員を含む)を対象とします。

４ 本計画の推進体制等

本計画に基づく取組状況及び数値目標の達成状況については、総務課として点検を各年度１回以上実施し、当組合ホームページ等において公表します。

また、新たな取組みや改善等が必要となった場合には、庁内グループウェアにおいて、本計画の改定等の周知を全職員に行ったのちに取組を実施していきます。

５ 現状把握のための職員アンケートの実施について

当組合における働き方改革の取組として、全職員を対象とした職員アンケートを毎年、10月に実施していることから、引き続き、継続実施することで職場の現状把握に努めることとし、職員アンケート結果を全職員へ公表し、職員間の認識の共有化を図ると

ともに、取組期間における目標の再設定や取組の充実に活かしていくこととします。

Ⅱ　現状と課題

1　ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる現状と課題

（1）年次休暇の取得について

ア　これまでの主な取組

職員に対して、１日単位での年次有給休暇を年間5日以上取得するよう周知し、取得の推進を図っています。

また、休日勤務を行う場合は、原則として振替休日を事前に指定し取得することとし、適切な休養の確保を行っています。

イ　現状と課題

年次有給休暇の平均取得率は、直近3年間(令和5年度～令和7年度)で19.0日となっています。また、令和7年度における平均取得率は18.6日であり、年間20日の年休付与(新規採用者及び暫定再任用短時間勤務職員を除く)に比して、高水準で年次有給休暇を取得している状況にあります。

他方で、取得日数が10日未満の職員が概ね3%程度(令和5年度～令和7年度)であり、今後は取得率の低い職員に焦点を当てた取組が必要です。

表1　年次有給休暇の職員一人当たりの平均取得日数

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
年休平均取得日数	19.8日	18.7日	18.6日

表2　年次有給休暇の取得日数が１０日未満の職員の割合

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
対象職員数	424人	429人	431人
10日未満取得職員数	16人	11人	13人
割合	3.8%	2.6%	3.0%

令和7年度の働き方改革に関する職員アンケートにおいては、所属内の雰囲気は、互いに休暇や休業が取りやすい雰囲気かどうかについて質問したところ、「はい」と答えた職員の割合が68%、休暇は取りやすいが休業となると躊躇してしまう雰囲

気であると答えた職員が29%となっています。

その他、3%の職員が休暇・休業共に取りにくい雰囲気だと回答しています。

（２）超過勤務について

ア　これまでの主な取組

超過勤務の上限については、原則として月45時間、年間360時間とすることを職員の勤務時間等に関する規則において定め、必要最小限とすることとしています。

また、総務部総務課においては、年度当初に各課工場より提出された、超過勤務実施計画に基づく業務実態を把握し、執行状況を把握するなど適切な勤務管理に努めています。

イ　現状と課題

1月あたりの平均超過勤務時間数は、直近3年で微増傾向にあり、令和7年度における平均超過勤務時間は２．８時間でした。また、工場職場に比べ、ルシアス職場の超過勤務実態が多い状況となっています。(表3参照)

表3　1月あたりの平均超過勤務時間数　(令和5年度～令和7年度)　(単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和5年度	2.1	1.8	2.1	2.5	3	2	2.9	2	3.3	2.9	2.3	3.3	29.5
令和6年度	2.9	2.1	2.8	2	2.2	2.1	2.5	3.5	2.9	2.9	2.7	3.1	31.2
令和7年度	2	2.1	3.4	3.5	2.1	2.2	2.6	2.7	2.9	3	2.3	2.1	33
平均	2.2	2	2.8	2.7	2.5	2.1	2.4	2.8	3.4	2.9	2.4	3.2	31.2

さらに、月45時間以上の超過勤務を実施した職員の実績(表4参照)は、直近、３年間の延べ職員数、14人となっており、全て行政職員(固有職員及び派遣職員)となっています。また、あべのルシアス職場の職員が、その職員数の64%を占めている実態となっています。

表4　月45時間以上の超過勤務を行った職員数（令和5年度～令和7年度）　　（単位：人）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
令和5年度	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	3
令和6年度	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	4
令和7年度	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	2	7

月45時間以上の超過勤務を実施する理由については、庶務事務システムの更新に伴う特別勤務手当等の支給に関する確認事務や異動後の交通費等の確認事務等において、そのボリュームが膨大であったことや突発的な工場設備等の修繕、排水・排ガスの異常に関する対応等の発生による緊急的な対応によるものが、その多くを占めている実態となっていることから、今後は、突発的な対応においても一部の職員に業務ボリュームが集中しないよう、業務分担の職員間の平準化を図り対応を行っていく必要があります。

（3）仕事と育児の両立について

ア　これまでの取組

育児を行う職員に対して、利用可能な制度の周知と業務上配慮すべき点について意向を確認することで、職員の仕事と育児の両立を支援しています。

勤務条件等に関する制度の内容を取りまとめた「勤務条件のてびき」と「出産・育児に関する各種休暇制度一覧」(以下、「休暇制度一覧」という。) を職員に周知するとともに、育児や介護に関する支援制度を一覧にした「育児・介護のための両立支援ガイドブック」(以下、ガイドブックという。) を令和8年7月に作成し、職員への周知と休暇制度等への理解の深化に努め、制度活用の促進を推進してきています。

イ　現状と課題

男性の育児参加休暇や配偶者分べん休暇の取得は100%となっているものの、近年の育児休業制度を取得した職員数は限定的となっており、行政職員(固有職員及び派遣職員)のみという現状となっています。当組合においては、令和5年度より技能職員の新規採用を行っており、今後は子育てを行う年齢層の職員も増加することが想定されることから、ガイドブックや休暇制度一覧等の職員周知資料を活用する

中で、職員の生活にとって身近に使える制度が充実されていることへの職員の理解を深めていくことで、支援制度の利用促進に努めることとします。

表5　男性職員の配偶者分べん休暇取得及び育児参加休暇の取得状況

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
対象職員数	3人	2人	2人
配偶者分べん休暇取得者数	3人	2人	2人
取得率	100%	100%	100%
育児参加休暇取得者数	3人	2人	2人
取得率	100%	100%	100%

表6　育児休業取得状況と取得率の推移

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
対象職員数	3人	2人	2人
育児休業取得者数	1人	1人	2人
取得期間(1)	10/3～10/27	1／12～5/6	6/20～8/1
取得期間(2)	11/27～12/1	-	5/9～10/31
取得率	33.3%	50%	100%

令和7年度の職員アンケートにおいて、休暇や休業が取りやすい雰囲気かどうかについて質問したところ、休暇は取りやすいが休業となると躊躇してしまう雰囲気であると答えた職員が29%となっており、その他3%(職員が休暇・休業共に取りにくい雰囲気だと答えた職員の割合)を併せると32%の職員が、休業を取得することを躊躇する雰囲気であることが判りました。

この間の育児や介護に関する法改正を踏まえた共済組合による支援制度(※１)の充実も行われており、少子高齢化が急激に進展する中にあって、社会全体で育児や介護を支える仕組みへと変わってきている現状を職員自身が理解していくことも重要となっています。

また、育児や介護を行う必要となった場合でも、安心して働きつづけることができる職場環境を構築していくためには、職場の雰囲気の改革も重要な要素となって

います。

（※１） 大阪市職員共済組合ホームページ参照

各種支援制度を全ての職員に周知するとともに、育児や介護が必要となった職員に対する職場の管理者面談や意向確認の際に積極的に周知し、育児休業等の取得を推進していくこととします。

また、引き続き、育児休業を取得しない理由などについては、職員アンケート等において実態把握を行うとともに、課題の解消に向けた検討を進めていきます。

（４）仕事と介護の両立について

ア　これまでの主な取組

所属長から職員に対し、介護に関わっての不安や悩みを抱えている場合は、早い段階で上司や所属長等へ相談するよう周知しています。

また、全ての職員に対しては、令和8年7月に作成したガイドブックを活用し、介護休暇等の支援制度について改めて周知するとともに、職員自身が家族等の介護を行う必要があると申し出た場合には、所属長を通じて面談等を実施し当組合職員の活用できる各種制度の周知や今後の働き方に関する意向確認(※２)も実施していくこととしています。

(※２)「育児又は介護等を行う職員の早出遅出勤務、深夜勤務 及び超過勤務の制限並びに意向確認等に関する要綱」(令和8年2月6日改正)第17条に基づく対応

イ　現状と課題

令和7年度の職員アンケートの中で、介護等により仕事にかける時間的な制約があると答えた職員が一定数(約35名程度)いることが明らかとなっていることから、介護における支援制度の周知を徹底するとともに、その制度を積極的に利活用できる職場の雰囲気(風土)の醸成も重要となっています。職場環境の醸成は、職員自身やその家族を大切にする取組みですから、支援制度の内容等を積極的に情報発信するとともに、管理職においても、自分事として推進していく意識の改革が必要となっています。

２ 女性の活躍推進にかかる現状と課題

（１）前計画(後期：令和３年度～令和7年度)の総括

期間中（R3～R7年度）においては、庁内ネットワークに子育て支援に関する情報を掲載するなど、職員の制度理解の向上や職場環境づくりを目的とした取組を行ってきました。

また、男性職員の育児参加を促すことを目的とした５つの数値目標の達成状況（表7）は、休暇取得の状況から一定程度の制度認知はされているものの一部未達成の年度がありました。

表7　前行動計画(後期)数値目標と実績　※網掛けは未達成

取組項目／年度			令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標①	配偶者分べん休暇の完全取得率	目標値	100%				
		実績値	該当者なし	100%	75%	50%	100%
目標②	配偶者分べん休暇の取得率	目標値	100%				
		実績値	該当者なし	100%	100%	100%	100%
目標③	育児参加休暇の完全取得率	目標値	50%				
		実績値	該当者なし	50%	50%	75%	50%
目標④	育児参加休暇の取得率	目標値	80%				
		実績値	該当者なし	100%	100%	100%	100%
目標⑤	男性職員の育児休業の取得率	目標値	10%				
		実績値	該当者なし	0%	33%	50%	100%

なお、計画の最終年度である令和７年度については、目標として掲げた５つの指標については、全ての項目において目標を達成している現状にあります。

【目標①】配偶者分べん休暇の完全取得率 80% ⇒ 2人/2人 100%(令和7年度)

【目標②】配偶者分べん休暇の取得率 90% ⇒ 2人/2人 100%(令和7年度)

【目標③】育児参加休暇の完全取得率 50% ⇒ 1人/2人 50%(令和7年度)

【目標④】育児参加休暇の取得率 80% ⇒ 2人/2人 100%(令和7年度)

【目標⑤】男性職員の育児休業の取得率 10% ⇒ 2人/2人 100%(令和7年度)

(2) データによる現状把握

女性躍進法に基づく把握項目について

(ア) 職員に占める女性職員の割合：令和8年4月１日時点

全職員に対する女性職員の配置は、438名中13名（2.9%）となっており、女性職員が少ない実態となっています。

表8 職員の占める女性職員の割合の推移 （各年度4月１日時点 ）

	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
総職員数(人)	451	440	440	435
うち女性職員数(人)	18	16	16	13
女性の割合(%)	4%	3.6%	3.6%	2.9%

（※ 上記人数は、構成市からの派遣職員含む）

活力のある組織、職場をつくっていくためには、女性の活躍が欠かせません。

国や他の地方公共団体においては、全職員のうち女性職員の占める割合を増やしていくため、新規採用者に占める女性の割合を40%以上と数値目標に定め、取組が進められています。

当組合においても、女性の活躍を推進する立場から、積極的に女性の活躍の場を広げていくといった観点から、同様の数値目標に近づけていくとともに、女性職員に限らず採用、配置・育成、登用等の各段階で、管理監督者として必要な職場環境の確保・改善などが必要な対応が求められています。

現在の当組合における女性配置の実態は、ごみの焼却工場の管理運営を主に行っている性質上、職員の多くが技術系・技能系の職員で構成されていることから、女性職員の割合が2.9%(13名)にとどまっている現状となっています。

また、当組合として、令和５年度から技能職員の採用を再開しているものの、女性の受験者数については、各年度0～数名程度となっており、結果として女性の採用とまでは至っていない状況となっています。

このことは、母性保護の観点から、廃棄物焼却施設における業務において、焼却炉内の作業の一部や焼却施設内での重量物の持ち上げ作業など、配慮や制限が国から通知されてきたことなどにより、女性の職域として認知されてこなかったと推測されるところです。

他方、近年の他都市のごみ焼却場の女性職員の配置割合は、機械化や自動化が進み、ごみの焼却工場における労働環境に対するイメージも改善されてきていること等から、増加する傾向となっており、当組合としても、女性も活躍できる職場であることを積極的に発信し、優秀な人材の確保に向け取り組むこととします。

（イ）平均した継続勤務年数の男女の差異：令和8年４月１日時点

当組合の固有職員(技能職員及び事業担当主事の職員を言い、構成市からの派遣職員及び暫定再任用職員を除く。以下、「固有職員」という。） における男女別の継続勤務年数(※)を見ると、男性が26.2年、女性が29.4年であり、女性が3.2年長い状況にあります。

(※固有職員の勤続年数は大阪市職員として採用された日等を基に算出しています。)

（ウ）職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間の推移：令和5年度～令和7年度

令和７年度の職員一人当たりの超過勤務時間数は、月平均2.75時間、年間 33.1時間となっています。月別で見ると、５月について超過勤務時間が少ない一方で、年末年始期間などの繁忙期には多くなっている現状にあります。

表３　１月あたりの職員の平均超過勤務時間数　（再掲載）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和5年度	2.1	1.8	2.1	2.5	3	2	2.9	2	3.3	2.9	2.3	3.3	29.5
令和6年度	2.9	2.1	2.8	2	2.2	2.1	2.5	3.5	2.9	2.9	2.7	3.1	31.2
令和7年度	2	2.1	3.4	3.5	2.1	2.2	2.6	2.7	2.9	3	2.3	2.1	33
平均	2.2	2	2.8	2.7	2.5	2.1	2.4	2.8	3.4	2.9	2.4	3.2	31.2

（エ）管理的地位にある職員に占める女性職員の割合：令和8年４月１日時点

当組合の課長級以上の管理職員については、構成市からの派遣職員により構成されており、女性職員の割合は０％となっています。

（オ）職員の給与の男女の差異：令和5年度～令和7年度

・「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっているため、男女の差異はありません。

・扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者となっている男性に支給している場合が多く、固有職員における扶養手当の受給者に占める男性の割合は98.3%、住居手当の受給者に占める男性の割合は100%となっています。

（参考：固有職員における男性の扶養手当受給者率60.14%＞女性の扶養手当受給者率37.50%）

（カ）男性職員の配偶者分べん休暇及び育児参加休暇取得率：令和5～7年度

令和7年度においては、男性職員の配偶者分べん休暇及び育児参加休暇取得率の数値目標(100%)を達成しています。

表5　男性職員の配偶者分べん休暇取得及び育児参加休暇の取得状況(再掲載)

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
対象職員数	3人	2人	2人
配偶者分べん休暇取得者数	3人	2人	2人
取得率	100%	100%	100%
育児参加休暇取得者数	3人	2人	2人
取得率	100%	100%	100%

（キ）男性職員の育児休業取得率：令和5～7年度

育児休業取得については、令和7年度において取得率100%となっているものの、令和5年度、令和6年度においては取得していない対象者が生じている状況となっています。また、今後は令和5年度以降の採用者が多くなり、子育て世代の職員の増加が見込まれることから、育児休業の取得促進に向けた、引き続きの取組が重要となってきます。

表6 育児休業取得状況と取得率の推移（再掲載）

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
対象職員数	3人	2人	2人
育児休業取得者数	1人	1人	2人
取得期間(1)	10/3～10/27	1／12～5/6	6/20～8/1
取得期間(2)	11/27～12/1	-	5/9～10/31
取得率	33.3%	50%	100%

（3）働き方改革にかかる職員アンケート結果に基づく現状把握

令和7年度に実施した働き方改革に関する職員アンケート結果によると、「休暇は取りやすいが休業となると互いに躊躇してしまう」と考えている職員が、全体の29%程度となっていることから、引き続き、躊躇する主な要因を調査するとともに、共済組合における支援制度の周知と併せて行い、それぞれのライフサイクルに応じて選択できる働き方やそのことに対応できる職場環境づくり、職員の意識改革も課題となっていることが明らかとなりました。引き続き、それぞれのライフサイクルに応じて選択できる働き方と職場環境の整備が重要となっています。

Ⅲ　数値目標と達成に向けた取組について

1 数値目標について

「女性活躍推進法」や「次世代法」の期限延長等により、当組合としても引き続き、特定事業主としての取組の継続が求められるとともに、国における育児休業取得に関する目標値が85%と引き上げられていること、さらに、当組合として、技能職員の新規採用を令和５年度より再開していることから、子育て世代の職員割合も増加することが想定されることから、より実効性のある事業主行動計画となるよう見直しを行うとともに、当組合に勤務する全ての職員がワーク・ライフ・バランスの取れた生活を実現するため、関連する個々の取組を具体的に進めていくこととします。

今後の新たな計画においては、令和8年9月１日から令和13年3月31日までを前期、令和13年4月1日から令和18年3月31日までを後期行動計画期間として取り組んでいくこととし、目標項目や目標値については、行動計画期間の途中であっても、必要に応じて内容の見直しを行っていくこととします。

数値目標

【目標①】配偶者分べん休暇の完全取得率 100%

令和7年度において完全取得率100%が達成出来ていることから、引き続き、同様の数値目標として取り組みます。

【目標②】育児参加休暇の完全取得率 100%

前期計画目標として完全取得率50%として取り組んできたが、令和7年度において100%が達成出来ていることから、数値目標を100%として引き続き、取り組みます。

【目標③】男性職員の育児休業の取得率 85%

前期計画目標として取得率10%として取り組んできたが、令和7年度の取得状況をふまえ、国における取得率目標と同様の85%を数値目標として取り組みます。

【目標④】新規採用者にかかる女性の割合を10%以上

現状、当組合の女性職員(行政職員及び技能職員の常勤職員)の割合が2.9%(13名)

にとどまっている状況をふまえるとともに、当組合として、令和５年度から技能職員の採用を再開している現状を勘案し、本計画において、女性職員の割合を増やしていくことを目的に、数値目標として新たに設定し取組を進めます。

現在、国家公務員の採用においては、「第６次男女共同参画基本計画」において、採用者に占める女性の割合を毎年度40%以上として数値目標が設定されるとともに、都道府県における採用者に占める女性の割合も同様の目標とされています。

また、構成市である大阪市(市長部局(各委員会事務局・市会事務局を含む)においては、採用割合の数値目標は設けられていないものの、令和7年度に採用した事務系職員(事務・福祉・社教)における女性職員の割合は52.0%となっています。

当組合においても、将来の女性職員の採用割合を40%程度となるよう取り組むべきところではあるものの、現状の配置状況や技能労務職員の採用試験に対する女性の応募状況が数名程度であることを勘案し、前期計画目標を新規採用者の女性の割合を10%以上と設定して、当組合における女性職員の割合を増やしていくこととします。

また、具体の女性職員の配置状況や実施業務等への影響もふまえ、職場における環境整備や業務に応じた職員配置のあり方についても検討しつつ、必要に応じて数値目標を再設定するなどの対応も含めて取組を推進することとします。

2 数値目標達成に向けた取組

（1）各目標と対応する取組

行動計画の取組については、総務課がサポートしながら各職場で推進していきます。

（2）行動計画の具体内容

この行動計画は全職員を対象とするものですが、項目により取り組むべき主体が異なります。それを明らかにするため、以下の区分に分けて、各項目の見出しに表記し、それぞれの立場に合わせて取り組みます。

基本的には、子育て中の職員は子育て支援制度を積極的に活用する等、育児と仕事との両立に努めます。また、全ての職員は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、積極的に取り組むこととします。

管理職員は、職場の職員が仕事と家庭生活、地域活動、個人の自己啓発などを両立しやすい職場環境づくりをすすめ、職場全体がワーク・ライフ・バランスを実現できるよう推進していきます。

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進めていくこととします。

（表記例）

●「総務課」	人事、勤務条件担当部署
●「上司」	職員の上司
●「子育て中の職員」	男女を問わず、子どもを養育している（養育する予定の）職員
●「周りの職員」	子育て中の職員の同僚等
●「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

前計画(後期)においては、全職員がそれぞれのライフステージ（子育て、介護、家庭生活、地域活動、自己啓発等）にあわせて、ワーク・ライフ・バランスが取れた働き方ができるように、積極的に取組を進めてきました。

本計画期間においても前計画の取組を継続し、積極的に取組を進めます。

また、本組合として取り組んでいる「働き方改革」を推進する中で、職員アンケ

ートによる実態把握を行うとともに、各種勤務制度、共済組合における支援制度の周知を図るなかで、それぞれのライフステージにあわせた仕事と生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）が取れた働き方ができるように、積極的な情報提供を進めてきました。

引き続き、具体の課題については以下のとおり進めます。

（ア）働き方改革の取組について

働き方改革は、職員がワーク・ライフ・バランスを実現する上で必要な取組であることから、すべての職員がその能力を十分に発揮し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務が行えるよう、次の取組を行います。

●総務課

・ワーク・ライフ・バランスを推進するために、多様な働き方に関する情報提供を積極的に行い、組織全体の情報の共有化を進めます。

●上司

・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、職場におけるマネジメントを行います。

●全職員

・職員ひとりひとりが業務の効率化に努め、超過勤務の縮減・年次休暇の取得促進に繋げ、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

（イ）年次休暇取得の促進

年次休暇の取得は、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ものであり、職員、組織にとって大きな意味を持つことから、1日単位の年次休暇について、平成31年4月の労働基準法改正の趣旨を踏まえ、引き続き、年5日間以上の取得を促進します。

●上司

・職員の健康や安全を確保するため、労働時間の管理を適正に行います。

・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、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。

●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、庁内グループウェアのスケジュール機能を活用して、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。

（ウ）超過勤務縮減の取組

複雑・多様化する行政ニーズに対応しながら、ワーク・ライフ・バランスを実現していくためには、仕事を効率的にすすめることが最も重要となりますので、次の取組みを行い、時間外勤務の縮減につなげます。

●上司

・定時退庁を徹底するとともに、自らも定時退庁を心がけ、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超過勤務を命じた場合は、ノー残業デーの振替を行います。

・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職員に対し日ごろから指導し、職員の超過勤務の縮減を図ります。

●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、超過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、超過勤務縮減の雰囲気づくりに努めます。

・勤務時間終了後は速やかに退庁する等、適正な労働時間の管理に努めます。

（エ）育児休業制度の充実に関する周知等

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

これから子育てをしようと思う職員や、現在子育て中の職員が仕事と家庭生活の両立を実現していくには、妊娠、出産、子育てに関する各種制度について、正しく

理解していることが必要です。

仕事と子育ての両立支援は、職員本人への支援も大事ですが、周りの職員がその取組について十分認識し、職員が安心して各種制度を利用できるような職場環境づくりが重要です。

そこで、管理職員をはじめ全職員に対し、行動計画の趣旨や内容等について改めて周知し、子育て中の職員が各種制度を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

なお、参考として庁内グループウェア(Desknet's NEO)や「**出産・育児に関する休暇制度一覧**」を当組合ホームページにて掲載し、公表しています。

●総務課

・庁内グループウェア(Desknet's NEO)等を活用し「育児介護に関する両立支援ガイドブック」等の情報提供を行います。

・出産・育児に関する各種制度について、取得可能時期等を記載した出産・育児に関する各種休暇制度一覧 により、わかりやすい情報の提供に努め、制度変更等があれば随時改定し最新の情報を提供します。

・子育て中の職員や、休暇等の承認を行う管理職員や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。

●上司

・職員から父親、母親になることの申し出があった場合は、庁内グループウェア等を活用して、「育児介護のための支援に関する両立支援ガイドブック」等の情報を提供します。

●子育て中の職員

・父親、母親になることが分かったら、上司に申し出るとともに、庁内グループウェア等で情報を入手し、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がある場合は上司、総務課に相談します。

（オ）子どもを産み、育てやすい職場環境づくり

育児休業や子どもの急病、健診、予防接種、また学校行事参加のための休暇取得など、仕事と子育てが両立しやすい職場環境を構築していくには、上司や周りの職員の理解・協力が不可欠です。

そのためには、管理職員が中心となって、これから子どもを持とうとする職員や子育て中の職員に対する配慮、周りの職員への協力を呼びかけるなど、子育てしやすい環境づくりに努めていきます。

●総務課、各職場

・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、人事配置を行います。

・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。

・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、定期的な連絡や緊急時は職員の意向を配慮し、速やかに情報提供するよう徹底します。

・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。

●上司

・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を実施します。

・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考え方や妊娠・出産・子育てに関する諸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・子育てに関する諸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し出があった場合、周りの職員とも十分な話合いを行い、職場の業務分担や職場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、急に休む必要が生じた場合も、円滑に休暇が取得できるよう、業務マニュアルの作成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超過勤務の制限を申請できる旨の制度周知を行うとともに、申請がない場合においても長時間にわたる超過勤務を命令しないよう配慮します。

●周りの職員

・行動計画の趣旨や内容を理解し、子育て中の職員をサポートし、働きながらも子育てしやすい雰囲気をつくります。

●全職員

・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、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。

（カ）男性職員への育児支援

職員が仕事と子育ての両立を図っていくには、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組が重要であり、男性職員の育児休業をはじめとする子育てに関する制度の利用促進を図ることが必要です。

本組合において、令和4年度以降、男性職員の配偶者分べん休暇取得率、育児参加休暇取得率とも100%となり目標を達成し、これまで取得実績のなかった育児休業についても取得がされるようになっていますが、今後も、配偶者分べん休暇の完全取得率100%、育児参加休暇の完全取得率を100%の目標を据え置くとともに、男性職員の育児休業の取得についても、国や大阪市における取得目標に合わせて、取得率85%の目標とし、育児休業の利用促進を図ります。

特に男性職員への育児支援にあたっては、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ますので、男性職員も子育てに専念できる一定の期間を持つことが重要です。

また、男性職員の育児参加を促進することで、女性を含め、育児・介護等を担う職員が活躍できる職場風土にもつながります。

このような状況を踏まえ、男性職員も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進めていくこととします。

●総務課

・庁内グループウェア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の情報提供を行います。

・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情報提供を行います。

●上司

・新たに父親となる職員に対して個別面談を行い、「育児介護のための両立支援ガイドブック」等を使用し、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。

・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が醸成されるよう、行動計画の趣旨の周知や啓発を行います。

・育児休業が取得できるよう職場の業務分担や職場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。

●子育て中の職員

・子育てや家事を分担するとともに、できる限り子どもと過ごす時間をつくるように努めます。また、必要に応じて育児休業や部分休業、育児短時間制度等

の両立支援制度を積極的に活用します。

●周りの職員

・行動計画の趣旨や内容を理解し、子育て中の男性職員をサポートし、休暇等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

（キ）女性職員の活躍推進に向けた取組

活力のある組織、職場をつくっていくためには、女性の活躍が欠かせません。

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、当組合においては、令和8年4月時点では、全職員に対する女性職員の割合が2.9%にとどまっている現状となっています。

当面の前期計画目標として女性職員の採用割合を10%以上として掲げ、女性の割合を拡大していくこととします。

また、女性の活躍の場を広げるとともに、女性がその能力を十分に発揮し、活躍できる環境整備のため、次のような取組みを実施します。

●総務課

・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な人事異動、人事配置を実施します。

また、女性職員の能力を発揮できる方策やニーズについても、職員ヒアリングを行う中で実態の把握に努めます。

さらに、当組合内における女性職員の割合を増やしていくため、固有職員等の採用にあたっては、女性の活躍が期待される職域として、当組合の魅力を積極的にアピールし、広報内容の充実を図り取り組むこととします。

● 管理監督者

・女性職員の特性を理解するとともに、育児や子育て等の事情を配慮しつつ、可能な範囲で仕事や経験を積み重ねられるよう業務を割り振る事で、本人の能力向上に努めます。

また、育児や介護に関わって、女性職員から相談等が有った場合には、個別に面談等を行い、当事者の意向を確認したうえで、適切な対応やアドバイスを行います。

●周りの職員

・健康上の課題は性別を問わず抱える可能性が有りますが、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。

また、女性職員をサポートし、各種休暇等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

Ⅳ　取組状況の公表

女性職員の活躍推進にあたり、毎年、状況把握や課題分析等を行い、当組合のホームページにおいて公表しています。

〈参考資料〉

○　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

○　仕事と生活の調和推進のための行動指針

○　出産・育児に関する制度一覧