

寢屋川市特定事業主行動計画 (令和3年度～令和7年度)

令和3年4月
(令和6年4月改定)



目 次

I	総 論	1
1	はじめに	1
2	計画期間	2
3	計画の対象職員	2
4	計画の実施主体	2
5	計画の推進	3
II	具体的な内容	4
1	子育て支援等に関する制度の周知等	4
2	妊娠前、妊娠中及び出産後における配慮等	4
3	男性の子育て目的の休暇等の取得促進	5
4	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	6
5	女性職員の活躍推進に向けた取組	8
6	時間外勤務の縮減	12
7	休暇の取得促進	15
8	ハラスメントへの対策	17
9	その他の次世代育成支援対策に関する 事項	17
III	今後の取組	18

I 総論

1 はじめに

急速な少子化、人口減少の進行の中で、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ育てられる環境を整備するため、社会を挙げて、次世代育成支援に取り組む必要があります。

また、働く場面において女性が力を十分発揮できているとはいえない現状を踏まえ、国、地方公共団体、事業主等が、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和の推進に取り組む必要があります。

寝屋川市では、次世代育成支援対策推進法に基づく「寝屋川市特定事業主行動計画」により、安心して子育てできる環境整備を推進しており、平成 28 年度から、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き、職員一人一人が個性と能力を最大限に発揮できるよう、「寝屋川市特定事業主行動計画」に新たな内容を加えて改訂し、更なる取組を進めてきました。

厳しい財政環境の下、多様化・複雑化する行政課題に対応していくためには、働き方改革の実現が必要であり、引き続き、ワーク・ライフ・バランスを実現し、男女ともに働きやすい職場環境を整備するため、本計画を推進します。

寝 屋 川 市 長
寝 屋 川 市 議 会 議 長
寝 屋 川 市 教 育 委 員 会
寝 屋 川 市 選 挙 管 理 委 員 会
寝 屋 川 市 代 表 監 査 委 員
寝 屋 川 市 公 平 委 員 会
寝 屋 川 市 農 業 委 員 会
寝 屋 川 市 上 下 水 道 事 業 管 理 者

2 計画期間

令和3年度～令和7年度（令和3年4月1日～令和8年3月31日）

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から令和6年度まで、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は平成28年度から令和7年度までの時限立法です。これらの法律に基づく特定事業主行動計画は、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、定期的に行動計画の進捗を検証する必要があります。

寝屋川市では、新たに令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とします。

3 計画の対象職員

この計画は、寝屋川市の全職員を対象にしています。

「全職員」には、非常勤職員（再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員）を含みます。

なお、府費負担教職員については、大阪府教育委員会が策定する特定事業主行動計画の例に倣って、次世代育成支援対策及び女性活躍推進施策を実施することとします。

※本計画の数値目標は、常勤職員のみを対象として算出しています。

4 計画の実施主体

職員の子もたちの健やかな誕生と育成や、女性職員の活躍の推進のためには、職員一人一人がこの計画の内容を自分自身のことと捉え、実施していくことが重要です。

そこで、この計画では、実施の主体となる職員等を次のように区分して、それぞれの役割を定めます。

- ・ 人事関係部課〔総務部人事室、議会事務局、教育委員会事務局
その他行政委員会等の事務局、上下水道局経営総務課〕
- ・ 管理職員〔所属長など、管理職の職員〕
- ・ 子育て中の職員〔子育てを行っている又は近く行うこととなる職員〕
- ・ 周りの職員〔子育て中の職員の同僚の職員〕
- ・ 全職員

5 計画の推進

人事関係部課は、この計画を推進するため、

- ① 次世代育成支援対策、女性活躍推進施策の充実、研修の実施、制度の周知等を行います。
- ② 毎年、この計画の実施状況を点検・評価し、ホームページ等で公表するとともに、その後の取組や計画に反映させます。
- ③ 人事評価制度において、本計画の推進に資する行動については、適切に評価を行います。

Ⅱ 具体的な内容

1 子育て支援等に関する制度の周知等

安心して子育てができるよう、働きやすい環境を整備するためには、まず、職員一人一人が、制度の内容や利用方法等を正しく理解することが重要です。

啓発ポスター、制度等をわかりやすくまとめたハンドブック等の活用により、一層の周知を図る必要があります。

人事関係部課

「母性保護・育児休業・子育てに係る特別休暇等」や「時間外勤務の制限」、「出産費用の給付等及び育児休業に係る経済的支援」などの制度について、庁内周知を図ります。

全職員

職場優先の意識（例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべきである」というような意識）や固定的な性別役割分担意識（例えば、「子どもの面倒をみるのは、すべて母親の仕事である」というような意識）を是正していきましょう。

2 妊娠前、妊娠中及び出産後における配慮等

職員が、安心して妊娠（不妊治療を含む。）、出産、子育てができるよう、管理職員のリーダーシップのもと、職場全体の働き方を見直し、職員の健康や安全に積極的に配慮する必要があります。

管理職員

妊娠中の職員に対し、健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行いましょう。

妊娠中の職員及び産後1年を経過しない職員に対し、時間外勤務を原則として命じないようにしましょう。

不妊治療中の職員に対し、仕事と不妊治療が両立できるよう、職場環境を整備しましょう。

子育て中の職員

父親・母親になることが分かったら、母性保護・育児休業・特別休暇等の制度の活用のため、また人事管理上の配慮のためにも、できるだけ早く所属長等に申し出るようにしましょう。

周りの職員

積極的に妊娠（不妊治療を含む。）中及び出産後の職員に対する配慮を実践しましょう。

3 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の家庭生活（家事、育児、介護等）への参画促進は、男性だけでなく、女性のワーク・ライフ・バランス推進の観点からも重要です。

また、男性職員が一定のまとまった期間、休暇等を利用して家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、自身のキャリア形成にとっても有用です。

しかし、現状では、男性が家庭生活に関する休暇を取得することは少なく、管理職員も含め、職場全体の意識改革が必要です。

人事関係部課

子育てを目的とした休暇等について、女性だけでなく、男性の取得を促進するため、庁内への周知を図る等の取組を行います。

全職員

子どもの出生時等に、必要な特別休暇や年次休暇の取得を図るとともに、職場全体で、休暇を取得しやすい雰囲気をつくりましょう。

(参考) 職員の子どもの出生時における父親の休暇の合計取得日数の分布状況

	取得率	合計取得日数	分布率
令和元年度	73.9%	5日以上	47.8%
		4日	8.7%
		3日	13.0%
		2日	4.3%
		1日	0.0%
令和2年度 (12月末現在)	92.3%	5日以上	38.5%
		4日	19.2%
		3日	3.8%
		2日	19.2%
		1日	11.5%

子どもの出生時に休暇を取得した男性職員は令和元年度と比較して令和2年度は増えているものの、5日以上取得した職員は5割を下回っています。

引き続き、取組を強化する必要があります。

4 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

男性が働き方を見直し、積極的に子育てすることにより、男女ともに、ワーク・ライフ・バランスを実現させていくことが重要です。

女性だけでなく、男性職員の視点に立った育児休業制度の周知を図るとともに、代替要員の確保も含め、育児休業を取得しやすい環境を整備する必要があります。

(1) 育児休業等（育児休業・部分休業）の取得促進

人事関係部課

育児休業について、非常勤職員（常勤でない職員全てを指します。）も含め、女性だけでなく、男性の取得を促進するため、取得できる期間や取得方法等、産後パパ育休制度等について、庁内への周知を図る等の取組を行います。

管理職員・周りの職員

育児休業等を取得しやすい雰囲気職場全体でつくりましょう。また、男性職員が育児に参加できるように、育児休業等を取得できるように声かけをする等、啓発を行いましょう。

(参考) 職員の育児休業の取得率・取得期間・分布率 (男女別)

	令和元年度			令和2年度 (12月末現在)		
	取得率	取得期間	分布率	取得率	取得期間	分布率
男性	27.3%	1年以上	0.0%	7.7%	1年以上	0.0%
		6か月以上 1年未満	4.5%		6か月以上 1年未満	0.0%
		3か月以上 6か月未満	4.5%		3か月以上 6か月未満	0.0%
		1か月以上 3か月未満	0.0%		1か月以上 3か月未満	0.0%
		2週間以上 1か月未満	0.0%		2週間以上 1か月未満	3.8%
		5日以上 2週間未満	18.2%		5日以上 2週間未満	3.8%
		1日以上 5日未満	0.0%		1日以上 5日未満	0.0%
女性	100%	1年以上	47.4%	83.3%	1年以上	11.1%
		6か月以上 1年未満	52.6%		6か月以上 1年未満	72.1%
		1か月以上 6か月未満	0.0%		1か月以上 6か月未満	5.6%
		2週間以上 1か月未満	0.0%		2週間以上 1か月未満	5.6%

取得率：育児休業をした者 ÷ 年度中に子どもが出生した者

男性の育児休業の取得率は低い状態にあり、引き続き、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進のため、取得率の向上を図る必要があります。

数値目標

★令和7年度までに、1週間以上の育児休業を取得する男性職員の割合を85パーセント以上にします。

(参考)

「第5期ねやがわ男女共同参画プラン」 目標年度 令和12年度

市男性職員の育児休業取得率 目標値 30パーセント

「第5次男女共同参画基本計画」令和2年12月閣議決定

地方公務員 男性の育児休業取得率の令和7年までの数値目標 30パーセント

「こども未来戦略方針」令和5年6月閣議決定

地方公務員 男性の1週間以上の育児休業取得率の令和7年までの数値目標

85パーセント

(2) 育児休業等にもなう代替要員の確保

人事関係部課

業務分担の見直し、部等内における事務の応援などによっても、育児休業中の職員の業務を処理することが真に困難であると認めるときは、代替要員の確保を図ります。

また、管理職員も含め、安心して産前産後休暇・育児休業を取得できるよう、職場のサポート体制の整備を図ります。

管理職員・周りの職員

職員相互の協力関係を築き、休業中の職員の業務を職場全体でサポートする体制をつくりましょう。

5 女性職員の活躍推進に向けた取組

職場における性別による固定的役割分担を廃し、昇任等の機会が積極的に活用されることで、男女問わずすべての職員が、個性と能力を最大限に発揮できる環境をつくります。

(1) 女性職員を対象とした取組

ア 産前産後休暇や育児休業を取得した女性職員の円滑な職場復帰の支援

人事関係部課

産前産後休暇や育児休業を取得した職員の希望に応じて、休業中に既存の研修等を受講できる等の支援制度を拡充するとともに、新たな方策について検討します。

女性職員に対するキャリア形成を支援するための研修等を充実させ、安心して出産・子育てができるように、サポートします。

管理職員・周りの職員

妊娠・出産後の復職支援チェックシートを活用し、管理職員及び周りの職員は、産前産後休暇や育児休業を取得した職員に広報紙を送付したり、メール等で職場の状況を知らせたりしてください。

職場復帰後には、面談や人事評価を活用したOJT等を実施し、本人の意欲等を踏まえ、業務分担の見直しをする等、働きやすい環境を整備しましょう。

また、子育て中の職員が、自らの能力を最大限に発揮し、仕事に対するモチベーションを維持・向上できるよう、職場全体でサポートしましょう。

子育て中の職員

産前産後休暇や育児休業を取得した職員は、職場に電話をしたり、メールを送るなどして、連絡を取り合うよう努めましょう。

また、配偶者等と、働き方や育児・家事分担等についてのイメージを共有する等、復職に向けた取組を進めましょう。

イ 女性登用の拡大推進

人事関係部課

女性職員のキャリアアップの意識醸成と昇任昇格への意欲向上を積極的に推進するため、キャリアパスを明確にした昇任資格取得制度（ねやがわ版管理職養成課程）の推進などにより、女性登用の拡大に向けた取組を推進します。

将来の管理職候補として、高度な知識・技術を取得し、指導力を有する女性職員の育成を図るため、意欲のある女性職員の外部研修（大阪府、自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行います。

(参考) 女性職員の採用割合

	正規職員		任期付短時間 勤務職員	会計年度 任用職員
	新規採用	府派遣等		
H31.4.1 現在	43.9%	43.8%	80.0%	77.6% ※
R2.4.1 現在	61.3%	18.2%	78.3%	77.2%

※ 臨時的任用職員の数値

職員の勤続勤務年数(平均)(男女別)

	男性	女性	合計
H31.4.1 現在	19.7年	17.4年	18.7年
R2.4.1 現在	17.7年	15.3年	16.7年

※正職員、特定任期付職員のみ計上

職員の年齢区分別の男女別の離職率(男女別)

	男性		女性		合計	
令和 元 年 度	56歳以上	3.9%	56歳以上	5.3%	56歳以上	4.5%
	51歳～55歳	5.4%	51歳～55歳	9.1%	51歳～55歳	6.6%
	46歳～50歳	1.4%	46歳～50歳	1.3%	46歳～50歳	1.4%
	41歳～45歳	3.5%	41歳～45歳	1.8%	41歳～45歳	2.7%
	36歳～40歳	1.3%	36歳～40歳	2.0%	36歳～40歳	1.6%
	31歳～35歳	2.4%	31歳～35歳	1.7%	31歳～35歳	2.1%
	26歳～30歳	3.2%	26歳～30歳	4.9%	26歳～30歳	4.0%
	25歳以下	2.9%	25歳以下	10.8%	25歳以下	7.0%
	男性全体	3.0%	女性全体	4.2%	全体	3.5%
令和 2年 度 (12 月末 現在 見 込)	56歳以上	5.3%	56歳以上	6.1%	56歳以上	5.6%
	51歳～55歳	4.3%	51歳～55歳	0.0%	51歳～55歳	3.0%
	46歳～50歳	0.8%	46歳～50歳	2.5%	46歳～50歳	1.4%
	41歳～45歳	0.0%	41歳～45歳	0.0%	41歳～45歳	0.0%
	36歳～40歳	0.0%	36歳～40歳	0.0%	36歳～40歳	0.0%
	31歳～35歳	0.0%	31歳～35歳	0.0%	31歳～35歳	0.0%
	26歳～30歳	1.6%	26歳～30歳	2.9%	26歳～30歳	2.3%
	25歳以下	5.1%	25歳以下	0.0%	25歳以下	2.3%
		男性全体	2.0%	女性全体	1.7%	全体

「起算日(年度初め)から1年間の離職者数÷起算日における在籍者数×100」

管理職員（各役職段階）の女性割合及びその伸び率

	課長以上	係長以上
H29. 4. 1	9. 6%	16. 6%
H30. 4. 1	13. 4%	16. 1%
H31. 4. 1	19. 0%	17. 4%
R2. 4. 1	17. 4%	17. 8%
伸び率	77. 1%	6. 0%

「伸び率＝（R2. 4. 1の数値－H29. 4. 1の数値）/H29. 4. 1の数値×100」

職員の採用において、令和元年度と比較して令和2年度は女性職員の割合が増加しています。勤続勤務年数、離職率において、男女差はさほど見受けられませんが、管理職員に占める女性職員の割合については、全体的に依然として低い状態にあります。引き続き、女性職員の登用拡大に取り組む必要があります。

数値目標

★令和7年度までに、係長以上の職員に占める女性職員の割合を30パーセントにします。

（参考）

「第5期ねやがわ男女共同参画プラン」 目標年度 令和12年度
市職員の女性管理職比率 目標値 係長以上30パーセント

「第5次男女共同参画基本計画」令和2年12月閣議決定
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合の令和7年度末までの数値目標

本庁部局長・次長相当職	14パーセント程度
本庁課長相当職	22パーセント
本庁課長補佐相当職	33パーセント
本庁係長相当職	40パーセント

(2) 管理職員等を対象とした取組

人事関係部課

管理職員に対し、女性職員の活躍促進や、部下職員のキャリア形成を支援するための研修を実施し、ワーク・ライフ・バランスを推進できる職場環境づくりを進めます。

部下をうまく統率・指導し、多様な勤務時間の職員がいることを前提とした効率的な業務運営を行っている管理職員に対し、人事評価制度において適正に評価します。

(3) 退職した職員を対象とした取組

人事関係部課

育児や介護などの事情で退職した正規職員として勤務した職員に対し、再び本市で勤務することを希望する場合には、原則として復職（※）できる「再チャレンジ制度」により、再雇用の後押しをします。

※ 地方公務員法の規定においては「職員の採用」

6 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、ワーク・ライフ・バランスの実現を困難にするものであり、子育て・介護中の職員にとって、大きな障壁となります。男性の家事・育児・介護時間が極端に短いという現状は、家庭内の業務分担を困難にし、当該男性の配偶者である女性の活躍の障壁となることを踏まえ、男性・女性がともに子育て・介護に関わり、いきいきと働き続けることのできる環境を整備するためにも、「望まない残業を無くす」必要があります。

人事関係部課

フレックスタイム制（ねやがわスタイル）の活用により、自身で働く時間を選択し、限られた時間でパフォーマンスを発揮する意識が高まることで、時間外勤務の縮減と生産性の向上を図ります。

各月の時間外勤務の状況をリスト化し、各部局へ周知するとともに、時間外勤務の多い職場については、ヒアリングを行った上で、注意を喚起します。

（参考） 1か月の時間外勤務上限目標（平日の時間外勤務）

（寝屋川市働き方改革推進プラン P18 抜粋）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
管理職員	45 時間	40 時間	35 時間	30 時間
一般職	30 時間	20 時間	10 時間	0 時間

※ 大規模災害への対処、特に緊急を要する業務のための時間外勤務及び希望残業制度による時間外勤務は除く。

管理職員

業務の抜本的見直しを行い、業務の廃止、ICT の利活用による業務の省力化、業務の定型化、共通化など「業務の効率化」と「業務の断捨離」を進めます。

特別の理由がない限り時間外勤務を命じないようにするとともに、率先して定時退庁するなど、他の職員が退庁しやすい雰囲気をつくりましょう。

3歳に満たない子を養育する職員が申し出た場合は、業務の正常な運営を妨げる場合を除いて、時間外勤務を命じないようにしましょう。

子育て中の職員・周りの職員

職員一人一人がフレックスタイム制（ねやがわスタイル）を積極的に活用し、時期等による業務量の多寡に柔軟に対応することによって業務量の平準化を進め、業務の効率的な遂行を心掛けましょう。

(参考) 時間外勤務をしている職員数及びその割合

		年間 360 時間を超えて 時間外勤務をしている 職員数及びその割合		年に 1 回以上、月 45 時間を超えて時間外勤務をしている 職員数及びその割合	
令和元年度		143 人	12.9%	288 人	25.9%
	係長以上	91 人	8.2%	133 人	12.0%
	上記以外	52 人	4.7%	155 人	13.9%
令和 2 年度 (12 月末現在)				296 人	25.8%
	係長以上			144 人	12.6%
	上記以外			152 人	13.2%

職員の各月平均の時間外勤務時間数 (1 人あたり)

令和元年度		11.2 時間
	係長以上	22.7 時間
	上記以外	7.1 時間
令和 2 年度 (12 月末現在)		10.6 時間
	係長以上	20.4 時間
	上記以外	6.8 時間

令和元年度において、年間 360 時間以上時間外勤務をしている職員の割合は、12.9 パーセント、月 45 時間を超えて時間外勤務をしている職員の割合は、25.9 パーセントです。前計画に引き続き、目標達成に向けた取組を進める必要があります。

数値目標

★職員の 1 年間の時間外勤務時間数について、上限の目安時間を 360 時間とし、その達成に努めます。
また、1 か月の平日の時間外勤務時間 (大規模災害への対処、特に緊急を要する業務のための時間外勤務及び希望残業制度による時間外勤務は除く) を、令和 5 年度までに、管理職員は月 30 時間以内、一般職は 0 (ゼロ) にします。

7 休暇の取得促進

休暇の取得促進は、ワーク・ライフ・バランスの視点から、全職員が取り組む必要がありますが、特に子育て中の職員は、子どもとのコミュニケーションの確保だけでなく、育児にともなう疲労の回復（リフレッシュ）の観点からも、休暇を積極的に取得することが重要です。

(1) 年次休暇の取得促進

人事関係部課

平成 31 年 4 月の労働基準法の改正における年 5 日の年次休暇の取得義務化（地方公務員は適用対象外（公営企業職員、技能職員を除く。））に準じて、本市においても年 5 日以上の子年次休暇の取得を促進するとともに、休暇計画表の作成等、年次休暇の計画的な取得促進のための取組を進めます。

管理職員

管理職員は、自ら率先して計画的に年次休暇を取得するよう心掛けるとともに、所属職員の休暇の取得状況を把握し、業務の調整を行う等、職員が休暇を取得しやすい環境を整備しましょう。

子育て中の職員・周りの職員

職場内の業務の状況を見極めて、計画的に年次休暇を取得しましょう。また、自分が休むことだけでなく、周りの職員が休めるようにすることにも配慮しましょう。

例えば次のようなときに年次休暇を取得するなどして、年次休暇を積極的に活用しましょう。

- 子どもの春休み・夏休み・冬休みの期間
- 子どもの入学式、卒業式、保育・授業参観、運動会などの学校行事の実施日

(参考) 職員の年次休暇の取得率・平均取得日数

	令和元年度	令和2年度 (12月末現在)
取得率	58.8%	29.4%
平均取得日数	11.8日	5.9日

職員1人当たりの年次休暇の取得率は、令和元年度に58.8パーセント(平均11.8日)、令和2年度においても12月末現在で29.4パーセント(平均5.9日)であり、低い状態にあります。引き続き、目標達成に向けた取組を進める必要があります。

数値目標

★年間20日の年次休暇のうち、職員1人当たりの年次休暇の取得日数の割合について、令和7年度までに70パーセント(平均14日)にします。

(参考)「第5次男女共同参画基本計画」令和2年12月閣議決定

年次有給休暇取得率の令和7年までの数値目標 70パーセント

(2) 子の看護休暇等の取得促進

管理職員

子どもの病気や負傷の看護や、予防接種、健康診断を受けさせるために、子の看護休暇の取得を希望する職員が、休暇を円滑に取得できる環境を整備しましょう。

子育て中の職員・周りの職員

職員は、子どもの看護や、予防接種、健康診断を受けるために必要な休暇の取得を図るとともに、子の看護休暇等の取得を希望する職員が、休暇を確実に取得できる雰囲気職場全体でつくりましょう。

8 ハラスメントへの対策

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を排除し、全職員がお互いの人格を尊重し、その能力を最大限に発揮できるハラスメントのない健全で働きやすい良好な職場環境を確保することが重要です。

ハラスメント対策関係所属

ハラスメントの防止を図るため、「寝屋川市ハラスメント及び行政内部管理上の危機事象に関する防止対策指針」により、職場におけるハラスメントの内容に対する、相談体制及び対応方針等を明確にするとともに、職員に対し、様々な媒体を活用し、ハラスメントのない職場環境づくりに向けた効果的な周知・啓発を継続するとともに、研修を実施します。

管理職員

管理職員は、自らハラスメントをしないことはもちろん、ハラスメントをさせない、許さない良好な職場環境を確保するよう心掛けましょう。

子育て中の職員・周りの職員

ハラスメントに関する理解と関心を深め、他の職員に対する言動に必要な注意を払いましょう。

9 その他の次世代育成支援対策に関する主な事項

(1) 子育てバリアフリーの促進

公共施設のバリアフリー化等を進めるとともに、オムツ替えや授乳等のできるスペース「赤ちゃんの駅」の充実を図ります。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献

- ① 子どもを交通事故等から守る取組として、公用自動車を運転する職員等を対象に、安全運転講習会を実施します。また、『自転車の駅』において、自転車シミュレーターでの交通ルール・マナーの体験学習や、小学校等において自転車安全利用講習会を実施します。
- ② 子どもたちが社会を知る機会にもなるよう、子どもを含む市民の方々が、市の施設を見学できる『施設見学』を実施します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

子育て中の親子の交流の場として「つどいの広場」や「地域子育て支援センター」などを設置しています。

また、平成30年度には、子育て総合支援拠点として「RELATTO（子育てリフレッシュ館）」を開設しています。

Ⅲ 今後の取組

急速な少子化の進行は、今後の我が国の社会経済全体に重大な影響を及ぼします。ワーク・ライフ・バランスを推進し、職業生活において女性の個性と能力が十分に発揮され、生産性が高く活力ある社会を実現するために、国・地方公共団体・企業等が一体となって、対策を進める必要があるとされています。

寝屋川市においては、このことを十分に認識し、かつ、

- ① 国において、公務員における多様な勤務形態の導入やワーク・ライフ・バランスの推進の取組など、制度面の見直しにつき検討が進められており、その動向を踏まえた適切な対応が求められること、
- ② 職員の勤務条件については、市民への説明責任を果たせるものでなければならぬこと、

に留意した上で、次世代育成支援対策、女性活躍推進施策に取り組んでいくこととします。