

寝屋川市特定事業主行動計画 (令和8年度～令和 12 年度)

令和8年 4 月



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	前計画期間の取組状況	4
1	前計画期間の主な取組	4
2	前計画期間の数値目標の達成状況	5
III	具体的な内容	7
1	子育て支援等に関する制度の周知等	7
2	妊娠前、妊娠中及び出産後における配慮等	7
3	男性の子育て目的の休暇等の取得促進	8
4	育児休業等を取得しやすく、育児休業後 に職場復帰しやすい環境の整備等	9
5	女性職員の活躍推進に向けた取組	11
6	本市の働き方改革	12
7	休暇の取得促進	14
8	ハラスメントへの対策	16
9	その他の次世代育成支援対策に関する 主な事項	16
IV	今後の取組	17

I 総 論

1 はじめに

急速な少子化、人口減少が進行する中、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、社会全体で、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・登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む必要があります。

寝屋川市では、平成 17 年度から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 年度からは、平成 27 年 9 月に制定された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、従前の「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、次世代育成支援、ワーク・ライフ・バランスの実現及び女性の活躍推進について更なる取組を進めてきました。

前計画期間（令和 3 年度～令和 7 年度）では、コロナ禍を契機に DX が急速に進んだことにより、これまでの働き方に変化が見られるとともに、こども未来戦略（令和 5 年 12 月閣議決定）において、男性の育児休業が当たり前になる社会の実現に向けた取組が掲げられるなど、社会にとって次世代育成支援対策やワーク・ライフ・バランスの推進はより一層大きな意義を持つものとなっています。

本市においても引き続き、職員の誰もが働きやすい職場環境を整備するため、本計画を定めることで、次世代育成支援、ワーク・ライフ・バランスの実現及び女性の活躍推進に関する取組を推進します。

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8年度～令和12年度（令和8年4月1日～令和13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16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17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の策定に当たっては、職員に対するアンケート調査等により職業生活と家庭生活との両立等に関する状況把握、課題分析を実施し、それらの結果を踏まえた数値目標を設定しています。こうしたことから、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8年度から令和12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（定年前再任用短時間勤務職員、暫定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

職員の子ど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、市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 前計画期間の取組状況

1 前計画期間の主な取組

本市での前計画期間（令和3年度～令和7年度）における次世代育成支援等に関する主な取組は以下のとおりです。

（１） 子育てに関する休暇制度の充実・周知等

- ・ 出生サポート休暇の新設
- ・ 非常勤職員の産前産後休暇の有給化
- ・ 妻の出産休暇と育児参加休暇の対象者拡大（非常勤職員を対象）
- ・ 育児休業の取得回数を2回に増加
- ・ 非常勤職員の育児休業の取得要件緩和及び取得の柔軟化
- ・ 育児参加休暇の取得可能期間の拡大
- ・ 子の看護休暇の対象となる子の範囲及び取得事由の拡大
- ・ 休暇等の手続の電子化
- ・ 部分休業の拡充と新たな部分休業の創設
- ・ 非常勤職員の部分休業の対象となる子の範囲の拡大
- ・ 仕事と生活の両立支援制度の周知及び意向確認の実施
- ・ 「妊娠・出産・育児にともなうハンドブック」を見直し、「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック」を発行

（２） 「職員＋職場 サポートプラン（職サポ）」の開始

職員が職場に気を使うことなく、安心して出産・育児を迎えることができるよう、長期の育児休業取得者に対する代替について、これまでの非常勤職員による対応から、原則として正規職員を配置する「職員＋職場 サポートプラン（職サポ）」を令和6年度から開始しました。

（３） 育児・介護を行う職員の時間外勤務の免除・制限

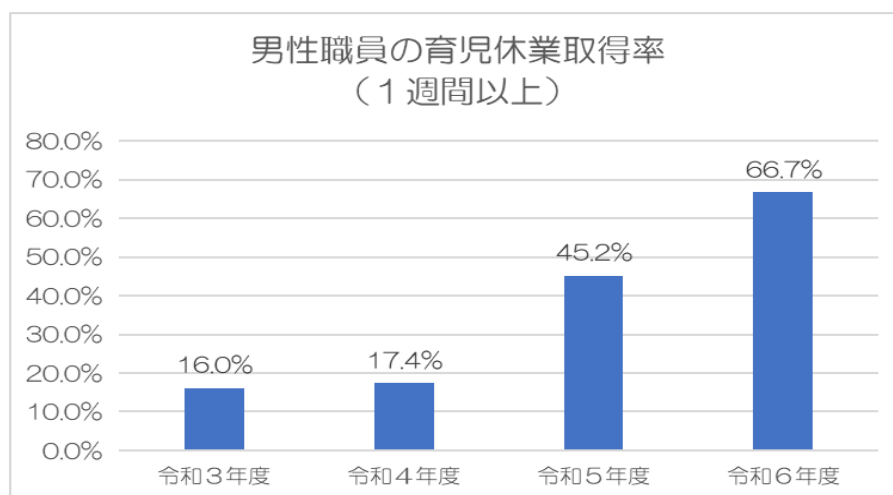
育児・介護を行う職員が育児・介護を行うために請求した場合、公務の運営に支障がある場合を除き、時間外勤務の全てが免除され又は時間外勤務の一部が制限されるようになりました。

（４） テレワーク制度の導入

職員の働き方改革と行政のデジタル化の推進を図り、より業務効率を高めることで生産性を向上し、もって市民サービスの向上につなげるため、テレワーク制度を令和6年度から導入しました。

2 前計画期間の数値目標の達成状況

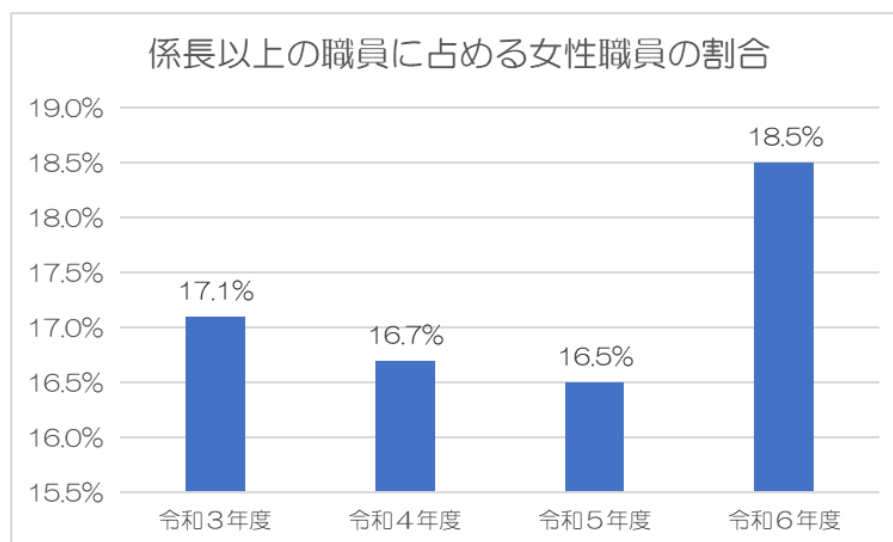
(1) 1週間以上の育児休業を取得する男性職員の割合を85パーセント以上



令和6年度における男性職員の育児休業取得率は、目標の85パーセントは達成できていないものの、社会情勢の変化や「職員＋職場 サポートプラン（職サポ）」の開始によって令和3年度から大きく上昇しています。

男性職員の育児休業の取得が当たり前になる職場の実現に向け、引き続き、制度の周知・啓発等に努めることが重要です。

(2) 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



前計画期間における係長以上の職員に占める女性職員の割合は目標の30パーセントを下回っており、目標を達成できていない状態です。女性活躍を推進する観点から、引き続き、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促進する取組の推進が重要です。

- (3) 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、また、1か月の平日の時間外勤務時間を令和5年度までに、管理職員は月30時間以内、一般職は0にします。

時間外勤務の上限目標を超えた人数

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
管理職	62人	62人	192人	21人
一般職	220人	473人		

※ 令和3年度、令和4年度は「働き方改革推進プラン」（令和2年8月策定）における1か月の平日の時間外勤務上限目標を超えた人数（時間外勤務上限時間の精算期間は3か月）

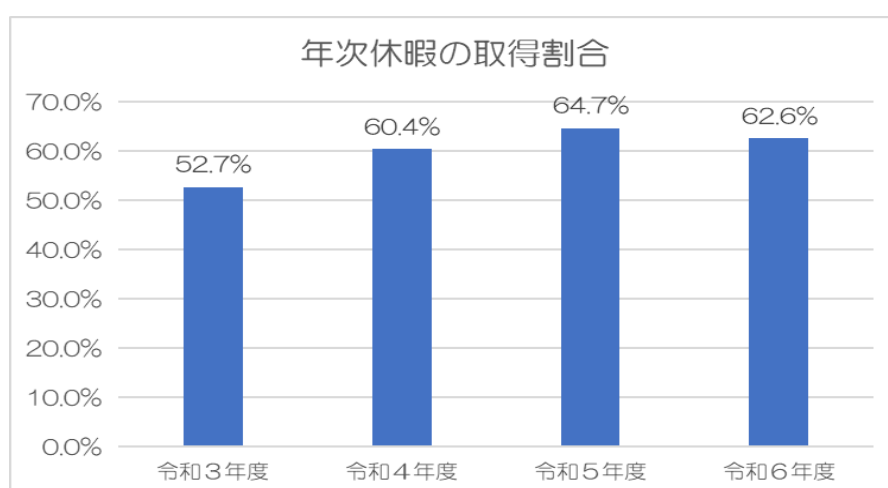
令和3年度：管理職月40時間、一般職月20時間

令和4年度：管理職月35時間、一般職月10時間

※ 令和5年度、令和6年度は「働き方改革推進方針」（令和5年7月11日付け依命通達）で示された時間外勤務の上限月45時間を超えた職員数

前計画期間においては、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う危機事象への対応等に多くの時間を要し、この間の働き方改革の効果が十分に表れない状況となりました。しかしながら、時間外勤務時間は着実に減少しており、引き続き、市独自の働き方改革を継続的かつ積極的に推進し、望まない残業の縮減に努めることが重要です。

- (4) 職員1人当たりの年次休暇の取得日数の割合を70パーセント（平均14日）



年次休暇の取得については、休暇等の手続の電子化によって、令和7年度からより取得しやすい環境が整備されました。引き続き、年次休暇の取得促進に向けた周知・啓発等に努めることが重要です。

Ⅲ 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、制度等を分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」「時間外勤務の免除・制限」「出産費用の給付等、育児休業等に係る経済的支援」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下、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

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。

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。また、小学校就学前までの子を養育する職員が、育児を行うために時間外勤務の免除・制限の請求をした場合は、仕事と子育ての両立に支障が生じないよう必要な配慮を行いましょう。

子育て中の職員

不妊治療に係る通院等には出生サポート休暇を活用しましょう。
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、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。

職員アンケートでは約9割の男性職員が子育て目的の休暇等の取得を希望していますが、現状では、「職場に迷惑をかけるから」という理由で男性が子育て目的の休暇等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などの取組を行います。

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。

4 育児休業等を取得しやすく、育児休業後に職場復帰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、男女共に、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、長期の育児休業者の代替要員の配置等を推進し、性別を問わず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。

また、育児休業を取得した職員が円滑に職場へ復帰するためには、休業中の職員に対して職場に関する情報提供や職場復帰のための支援も有効です。

(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、庁内への周知等の取組を行います。

管理職員・周りの職員

管理職員は日頃から育児休業取得に関する理解を示すとともに、職場全体で育児休業等を取得しやすい雰囲気をつくりましょう。また、男性職員が育児に参加できるよう、育児休業等の取得に関する声かけ等の啓発を行いましょう。

数値目標

★令和 12 年度までに、2 週間以上の育児休業を取得する男性職員の割合を 100 パーセントにします。

(参考)

令和 7 年 3 月 31 日付け「男性職員の育児休業取得の推奨について（通知）」

市男性職員の育児休業取得率（14 日以上） 目標値 100 パーセント

「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」令和 5 年 12 月閣議決定

地方公務員 男性の 2 週間以上の育児休業取得率の令和 12 年までの数値目標 85 パーセント

(2) 「職員＋職場 サポートプラン（職サポ）」の推進

ア 育児休業等に伴う代替要員（正規職員）の配置

人事関係部課

「職員＋職場 サポートプラン（職サポ）」の実施によって、長期の育児休業者の代替要員は、原則として正規職員を配置します。

短期の育児休業者や正規職員の配置が困難な職種の代替要員については、業務分担の見直し、部局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困難であると認めるときは、非常勤職員による代替要員の配置を速やかに図ります。

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。

イ 産前産後休暇や育児休業を取得した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中の職員に対して、職場に関する情報提供を行い、休業中も職場との関係が途切れないようにします。

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など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。

男女が共に仕事と子育てが両立できる環境の整備に取り組むとともに、子育て中の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

育児休業等から職場に復帰した職員には、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つつ、子育てのための時間を確保できるよう配慮するなど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

職場復帰の時期が近づいてくれば、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など、復帰に向けた取組を進めましょう。

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）の推進や管理職の魅力を発信するなど、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）への派遣を積極的行います。

女性職員の昇任意欲を阻害している要因を分析し、改善に向けた取組を検討します。

数値目標

★令和 12 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、再び公務において活躍できる環境を構築します。

※ 地方公務員法の規定においては「職員の採用」

6 本市の働き方改革

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・介護に関わりながら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。

(1) 時間外勤務の縮減

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。

職員の健康や生活を守る観点から、1か月当たりの時間外勤務時間が45時間を超えることがないよう徹底するとともに、業務が繁忙となる所属への応援体制の構築等によって時間外勤務時間の平準化を図ります。

管理職員

業務の抜本的見直しを行い、業務の廃止、デジタル技術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。

職員間の業務量の平準化を意識し、特定の職員に業務が偏ることがないようにしましょう。

職員に対して、1か月の業務量の多寡に応じたフレックスタイム制の活用を徹底させるとともに、原則、フレキシブルタイム（平日8時から20時まで）外の時間外勤務を命じてはいけません。

また、小学校就学前までの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、時間外勤務を命じてはいけません。

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。

数値目標

★1か月当たりの時間外勤務時間上限（45 時間）の超過者数を0（ゼロ）にします。

（2） 柔軟な働き方を実現するための取組の実施

人事関係部課

職員の仕事と家事・育児・介護等の両立を支援するとともに、女性職員の活躍を推進するためフレックスタイム制（ねやがわスタイル）やテレワーク制度の活用等を積極的に推進し、より柔軟な働き方を促進します。

(3) 心身の健康への配慮

人事関係部課

職員の健康と生活を守るため、勤務時間の適正な管理や時間外勤務時間の縮減に向けた取組を継続します。

フレキシブルタイム（平日8時から20時まで）内の勤務を徹底することで、勤務終了から次の勤務開始までの適切なインターバルを確保します。

女性特有の健康上の課題に対応できるよう、休暇制度等について庁内周知を図ります。

定期健康診断、産業医、カウンセラーによるこころ・からだサポート事業等、職員の健康を支える取組を推進します。

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、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、業務の調整を行うなど、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

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 12 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) 子の看護等休暇等の取得促進

管理職員

職員がこどもの病気やけがの看護又は予防接種や健康診断の受診等を理由に子の看護等休暇の取得を希望した際に、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

子の看護等休暇は、病気やけがの看護、予防接種や健康診断の受診のほかに感染症に伴う学級閉鎖や入園（入学）式、卒園式でも利用できる休暇のため、職員は、子育てを行う上で必要となる子の看護等休暇の積極的な取得を図るとともに、子の看護等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無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します。また職員に対し、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とより、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しましょう。

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) こども・子育てに関する地域貢献

- ① こ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 こどもたちが社会を知る機会にもなるよう、こ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。

Ⅳ 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ないこと、

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。