

基本目標5 職業生活における活躍支援

誰もが自らの意思に基づき、その個性や能力を最大限発揮できるよう、性別に偏らない機会均等や働きやすい職場環境整備の支援、ハラスメント防止対策を推進します。

施策の基本的方向・具体的施策・施策内容

11 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

(24)労働に関する法律・制度の周知徹底

60 広報誌や啓発冊子のほか、SNSを活用するなど、情報発信方法を工夫し、男女雇用機会均等法関係法令の周知に努めます。

(25)ジェンダー平等な職場環境整備の支援

61 市ホームページ等で事業所の働きやすい職場づくりに関する情報を周知・啓発します。

62 労働に関する相談窓口を充実します。

(26)ハラスメントの防止

63 市内事業所に対してセクシュアル・ハラスメント等様々なハラスメントを防止するための情報提供や研修を実施します。

64 市職員に対してハラスメント防止研修を実施し、職員の意識向上を図ります。

(具体的施策 24)労働に関する法律・制度の周知徹底

	施策内容	令和5年度事業の取組と実績	令和5年度事業の取組と実績に対する評価	事業の課題	今後の方向性	再掲	担当課
60	広報誌や啓発冊子のほか、SNSを活用するなど、情報発信方法を工夫し、男女雇用機会均等法関係法令の周知に努めます。	男女共同参画に関する冊子等を発行し、啓発を行った。	WAM通信、BOOKガイドについては、その時々課題に沿った内容を提供できるよう継続して実施している。	より多くの人に周知できるように、市公式総合アプリやSNSを活用するなど、情報発信を工夫する必要がある。	今後も継続して実施する。	14	人権・男女共生課
		広報誌・ホームページ等を活用し、市内企業に対し、男女雇用機会均等法に基づく雇用の労働問題や労働法制をわかりやすく解説する「みんなで学ぶワークルールセミナー」を実施した。 〔参加者〕 38人(※5回) 〔本市実施内容〕職場におけるハラスメント	ワークルールセミナーでは、労働者にとって関心のある職場におけるハラスメントをテーマで実施でき、労働問題に関する啓発につながった。	ワークルールセミナーの参加者が以前より減少しており、実施のあり方を検討する必要がある。	継続	63・83	商工労政課

(具体的施策 25)ジェンダー平等な職場環境整備の支援

	施策内容	令和5年度事業の取組と実績	令和5年度事業の取組と実績に対する評価	事業の課題	今後の方向性	再掲	担当課
61	市ホームページ等で事業所の働きやすい職場づくりに関する情報を周知・啓発します。	市ホームページを活用し、市内企業に対し、働き方改革特設サイトを紹介し、国の働き方改革への取組に対する助成金等についての情報提供を行った。 働きやすい職場づくり推進事業所認定制度を実施した。 〔再掲 施策内容27〕	働きやすい職場づくり認定事業所の取組等について、茨木市産業情報サイト「あい・ぎゃっち」に紹介し、市内事業所の働きやすい職場づくりに向けた自主的取組を促進することができた。	自主的取組を推進するため、働き方改革の取組が進んでいない中小企業に特化した制度設計や、認定を受けることのメリット等を多様な情報媒体を活用し、PRしていく必要がある。	継続	27	商工労政課
62	労働に関する相談窓口を充実します。	仕事なんでも相談を実施した。 〔相談件数〕114件	仕事なんでも相談が、労働上の問題解決の一助となった。	今後も継続して関係機関と連携し、仕事なんでも相談を実施し、労働上の問題解決を図っていく。	継続	111・120	商工労政課

(具体的施策 26)ハラスメントの防止							
	施策内容	令和5年度事業の取組と実績	令和5年度事業の取組と実績に対する評価	事業の課題	今後の方向性	再掲	担当課
63	市内事業所に対してセクシュアル・ハラスメント等様々なハラスメントを防止するための情報提供や研修を実施します。	生涯学習出前講座で依頼のあった団体に 対して、ハラスメント研修を行った。 【訪問先】2か所 【参加人数】68人	出前講座のため、講師である職員が団体が 用意した会場に行けばよいので、団体にとっ ても受講しやすいものとなっている。		継続	84	人権・男 女共生課
		市ホームページを活用し、国・府作成のハ ラスメントに関する冊子や、市作成のリー フレット「職場のハラスメント」のリーフレッ トを紹介することで、ハラスメント防止に向 けた啓発を行うことができた。 働きやすい職場づくり推進事業所認定制 度を実施した。 【再掲 施策内容27】 三島地域4市1町が各地域において、最近 の労働問題や労働法制をわかりやすく解 説する「みんなで学ぶワークルールセミ ナー」を実施した。 【再掲 施策内容60】	ワークルールセミナーについて、労働者に とって関心のある職場におけるハラスメント をテーマとしたことにより、4市1町の中で最 も多く参加があった。	ハラスメントは、労働者だけでなく、事 業者も非常に関心が高い問題である ことから、今後も継続して防止に向け た情報提供や啓発に努める必要があ る。	継続	27・60	商工労政 課
64	市職員に対してハラスメント防 止研修を実施し、職員の意識向 上を図ります。	【1】市職員を対象に、ハラスメント防止研 修を実施した。 【実施日】令和5年11月17日～令和6年2 月14日 【受講者数】1,629人 【テーマ】ハラスメントの防止について(動 画閲覧によるeラーニング学習) 【2】新任係長級職員向けハラスメント研修 実施【再掲施策番号17】	研修の実施により、人権意識の醸成を図る ことができた。	引き続き、研修の実施により人権意識 の醸成を図る。	継続	17	人事課
		人事課が主催する新任係長級職員対象の ハラスメントに関する研修の講師となり、 研修を実施した。	研修により、ハラスメントについて啓発す ることができた。		継続		人権・男 女共生課