

【テーマ1】 女性職員の活躍推進

めざす方向	<p>◎女性職員の個性と能力を更に引き出すことにより、組織としての多様性を確保するとともに、将来にわたって府民の信頼と期待に応え、質の高い行政サービスを提供する組織の実現をめざします。</p> <p>(中長期の目標・指標) *「大阪府における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に掲げた目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児参加休暇の取得率：平成 32 年度までに 70%以上 ・課長級以上に占める女性職員の割合：平成 32 年度までに 10%以上 ・職員一人当たり年次休暇の平均取得日数：14 日以上 ・主査級以上に占める女性職員の割合：平成 32 年度までに 25%以上
--------------	--

継続就業及び仕事と家庭を両立できる環境整備

＜今年度何をするか（取組の内容、手法・スケジュール等）＞	＜何をどのような状態にするか（目標）＞	＜進捗状況（H29.3月末時点）＞
<p>■ 男性育児参加休暇の取得促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種研修や庁内ウェブで制度を周知し、男性育児参加休暇の認知度アップを図る。 <p>■ ハラスメントのない職場づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種研修や庁内ウェブで、ハラスメント防止・対応方針及び相談体制を周知し、ハラスメントに対する意識改革を図る。 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-top: 10px;">(スケジュール)</div> <p>～制度・体制の周知～</p> <p>28 年 4 月 新任課長級研修・新任課長補佐級研修</p> <p>7・8 月 子育て推進月間</p> <p>11 月 ゆとり推進月間</p> <p>12 月 主事・技師級職員研修</p>	<p>◇ 活動指標（アウトプット）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種研修や庁内ウェブで制度・体制等を周知。 ・所属長等から対象職員へ休暇の取得啓発 <p>◇ 成果指標（アウトカム）</p> <p>(定性的な目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活の調和の実現を図るため、男性職員が育児参加休暇を取得しやすい雰囲気づくりと、ハラスメントのない職場環境を目指す。 <p>(数値目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性育児参加休暇の認知度 前年度比較増【H27 年度 66.9%】 ・男性育児参加休暇の取得率 前年度比較増【H27 年度 3 月時点 62.3%】 	<p>■ 男性育児参加休暇の取得促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○庁内ウェブで、男性の育児参加休暇の取得促進、「職員の子育て支援サイト」の活用について呼びかけ。 (7・8 月子育て推進月間、11 月ゆとり推進月間) ○男性の育児参加に資する制度を導入。 <ul style="list-style-type: none"> ・育児参加休暇の取得期間を、出産の日後 8 週間から 16 週間に拡大。(7 月 1 日) ・早出遅出勤務について、保育所等への送迎要件を撤廃し、30 分早出の勤務パターンを導入。 (9 月 1 日) ○主事・技師級職員を対象に、男性の育児休業取得体験に関する研修を実施。(12 月) <p>■ ハラスメントのない職場づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ○新任課長補佐研修を実施し、ハラスメント防止や、相談窓口である職員総合相談センターについて周知。 (4 月) <p>(数値目標の達成状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性育児参加休暇の取得率 60.32%

働き方改革の実現

＜今年度何をするか（取組の内容、手法・スケジュール）＞	＜何をどのような状態にするか（目標）＞	＜進捗状況（H29.3月末時点）＞
<p>■ 年次休暇取得促進と時間外縮減の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各部の取組みの実情把握や要因の分析に基づき、改善方策を策定し、時間外縮減を進める。 ・各部独自のゆとり週間などの設定により、年次休暇取得促進に取り組む。 	<p>◇ 活動指標（アウトプット）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外に係る各部の実態把握と改善方策の策定 ・改善方策の実践 ・各部独自のゆとり週間設定 	<ul style="list-style-type: none"> ○次長会議で、定期的に時間外実績を報告し、取組強化を依頼。 ○消灯時間の前倒し（21 時⇒20 時）や、従来のゆとり週間に加え、各部局独自のゆとり週間を実施。 (7 月～8 月)

<p>(スケジュール)</p> <p>28年4月 時間外縮減強化取組スタート 7・8月 時間外縮減・年次休暇取得促進の強化取組</p> <p>ゆとり週間(5月・8月)・ゆとり推進月間(11月)で時間外縮減・年次休暇取得促進</p>	<p>・時間外縮減のモデル職場推進</p> <p>◇成果指標(アウトカム) (定性的な目標)</p> <p>・誰もが働きやすい環境の実現を図るため、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりと、時間外縮減の徹底を目指す。 (数値目標)</p> <p>・1人ひと月あたり時間外勤務実績 前年度比較減【H27年度 11.9時間】</p> <p>・年次休暇の取得日数 前年度比較増【H27年度 11.7日】</p>	<p>○時間外勤務が恒常化している職員を対象に、個別ヒアリングを実施し、時間外勤務の実態を把握。</p> <p>○大阪府庁版「働き方改革」(第1弾)を策定。 【主な取組み】 (11月)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・タブレット端末機(500台)の予算確保 ・サテライトオフィスの開設準備 ・柔軟な勤務時間の設定に係る庁内周知 ・過重労働ゼロに向けた改善措置の実施 <p>(数値目標の達成状況)</p> <p>・1人ひと月あたり時間外勤務実績 前年度比較減【H28年度 11.7時間】</p> <p>・年次休暇の取得日数 前年度比較増【H28年度 12.1日】</p> <p>(参考)</p> <p>・時間外勤務実績(対象業務のみ) 前年度比較減【H28年度 ▲49,379時間】</p>
---	--	--

女性登用関係

<今年度何をするか(取組の内容、手法・スケジュール)>	<何をどのような状態にするか(目標)>	<進捗状況(H29.3月末時点)>
<p>■意欲向上研修等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性職員の意欲向上を図るため、採用10年目等の女性職員に対し研修を実施する。 ・女性職員の活躍推進に向けた意識改革と組織マネジメントを促すため、全ての管理職に対し研修を実施する。 ・育児休業中においても職員が自主的に能力開発に取り組むことができるよう、eラーニングの対象職員に育児休業中の職員を追加する。 <p>(スケジュール)</p> <p>28年7月 女性活躍推進研修の実施 8月 管理職研修の実施 通年 育児休業者へのeラーニング周知</p>	<p>◇活動指標(アウトプット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進研修の実施 ・管理職研修の実施 ・eラーニングの対象職員に育児休業中の職員を追加。 <p>◇成果指標(アウトカム) (定性的な目標)</p> <p>・女性職員の意欲向上等を図ることにより、管理職を指向する女性職員の増加を目指す。</p>	<p>○採用10年目等の女性職員を対象に、女性活躍推進研修を実施。(7月)</p> <p>○課長級以上の職員を対象に、管理職研修を実施。 (8月)</p> <p>○eラーニングの対象職員に育児休業中の職員を追加し、人事担当者会議等を通じて職員へ周知。 (6月)</p>

【部局長コメント（テーマ1 総評）】

自己評価



<取組状況の点検>

- 継続就業及び仕事と家庭を両立できる環境整備
当初の目標をほぼ達成することができました。
- 働き方改革の実現
当初の目標を達成することができました。
- 女性登用関係
当初の目標を達成することができました。

<今後の取組みの方向性>

- 継続就業及び仕事と家庭を両立できる環境整備
引き続き、ゆとりの日・ゆとり推進月間における休暇取得啓発に努めるとともに、男性職員が育児参加休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
また、国の動きに合わせ、育児休業等にかかる支援制度の拡充を検討していきます。
- 働き方改革の実現
引き続き、大阪府庁版「働き方改革」（第1弾）を実行し、効果検証を行うとともに、「働き方改革」（第2弾）の検討を進めます。
- 女性登用関係
引き続き、管理職を指向する女性職員の増加を目指し、昨年度の実施状況を踏まえ、今年度の取組みについて検討していきます。