

2章 これまでの取組みについて

1 働きやすい職場環境づくり

(1) 休暇・休業制度の整備・改善

本府では、従前から、職員の仕事とプライベートの両立を支援するため、様々な休暇・休業制度を整備・改善してきました。

育児休業等については、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）の施行に伴い、平成4年に、性別に関わらず1歳に達するまでの子を養育する職員が休業できる育児休業を導入しました。平成14年には3歳に達するまでの子に拡充し、平成22年には配偶者が専業主婦（夫）であるなど他の親が養育可能な場合であっても取得を可能とする等、制度の改善を行ってきました。また、平成20年には、小学校就学前の子を養育するために複数の勤務形態から希望する日及び時間帯を選択し勤務できる育児短時間勤務を、令和2年4月にはさらに、これに引き続き小学校3年生までの子を養育するために取得できる子育て部分休暇を導入しました。

特別休暇については、民間状況も一定反映されている国制度に準じて、産前・産後休暇や、生後1年に達しない子を育てる場合に1日2回（30分と1時間）取得できる育児時間休暇、疾病にかかった子の世話をを行う場合に年5日まで取得できる子の看護休暇など、育児や介護等のための休暇制度を整備してきました。平成17年には、仕事と子育ての両立支援をより一層推進する上で男性職員の一層の育児参加を促すため男性（配偶者）の育児参加休暇を導入するとともに、育児時間休暇の対象を生後1年6月に達しない子に拡充しました。平成22年には、子が2人以上いる場合の子の看護休暇について取得日数を年10日までに拡充しました。

介護休暇等については、平成7年に家族の介護をするために年120日まで取得できる介護休暇を導入し、平成14年には介護を必要とする一の継続する状態ごとに180日までに変更しました。また、平成22年に介護その他の世話をする場合に年5日まで取得できる短期介護休暇を導入しました。

勤務時間については、国や他府県、民間の状況を踏まえ平成22年に1週間の勤務時間を40時間から38時間45分に、1日の勤務時間を8時間から7時間45分に短縮しました。また、同年に保育所等への送迎を行う職員のための

早出遅出勤務を導入し、平成 23 年には介護を行う職員、平成 24 年には放課後児童クラブへの送迎を行う職員を対象に加えました。また、平成 11 年に育児・介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限を実施し、平成 22 年には、3 歳未満の子のある職員が請求した場合には、原則、時間外勤務を免除することとしました。

(2) 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり

育児休業等の制度を十分に活用できるよう、育児休業中の職員の代替要員の確保や、各種制度の周知を進めてきました。

代替要員の確保については、常勤職員・非常勤職員のほか、一部職種（社会福祉職、保健師職、薬学職等）において臨時的任用による対応を行っています。

また、平成 23 年からは、出産の機会をとらえて子育てのために休暇等を取得する意識づくりに取組むため、配偶者の育児参加休暇の取得を促進しており、令和元年度の取得率は 67.4%となっています。

(3) 時間外勤務の縮減

本府では、時間外勤務の縮減のため、かねてからゆとりの日・ゆとり週間の実施など、様々な取組みを行ってきたところです。

平成 14 年 5 月には、1 年につき 360 時間、1 月につき 45 時間の時間外勤務上限目標時間を設定しました。平成 17 年 7 月には、年間 360 時間を超える時間外勤務命令は原則として禁止するとともに、事前届出・命令の徹底、時間外勤務の管理の徹底、ゆとりの日等の定時退庁の実効性確保などに取り組むこととし、平成 21 年 5 月には、原則、午後 9 時までに執務室の消灯を行うこととしました。

さらに、令和元年度からは、所属ごとの年間の時間外勤務数の上限を設定し、その時間を超える時間外勤務命令を禁止し、例外的に、時間外勤務が年間 360 時間を超える場合は、例外部署の指定を行っています。

また、ゆとり推進責任者（各部局次長）会議において、四半期ごとに時間外勤務実績を報告・共有するとともに、一層の取組みを要請するなど、全庁的に時間外勤務の縮減に取り組んでいます。

さらに、過重労働ゼロに向けた改善措置として、平成 29 年 1 月実績から時

間外勤務実績が月 80 時間を超えている職員に対して次長面談などを実施し、改善措置を実施しています。

(4) ハラスメントのない職場づくり

本府では、「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針」を策定し、職員の意識啓発、相談体制の整備、研修の3点からハラスメントのない職場づくりに取り組んできました。

令和2年度には、ハラスメントに関する人事院規則の制定等を踏まえ、ハラスメントの概念を明確化するとともに、ハラスメントになり得る言動を具体的に列挙するなど、ハラスメント防止及び対応にかかる指針を改定し、職員に周知するとともに意識啓発したところです。

指針では、所属長等管理監督者の責務や具体的な対応例などを明示するとともに、所属長等、各部人事主管課、職員総合相談センターを相談窓口とし、相談者に適切なアドバイスを行うとともに、必要に応じて専門相談員（女性弁護士）が専門的なアドバイスを行ってきました。また、課長級、課長補佐級の職員に対してハラスメントに関する研修を実施するとともに、ハラスメント防止と相談体制の周知徹底を図るため、非常勤職員を含む全職員に対して知事からのメッセージを発信するなど、周知を図ってきました。

(5) テレワークの推進

テレワーク（情報通信技術（ICT）を活用した場所にとらわれない働き方）等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目して、取組みをすすめています。

在宅勤務については、平成30年度から、専用のモバイル型パソコンを用いて全庁で試行実施を行い、令和2年度からは新型コロナウイルス感染症への緊急対応として、対象職員を全職員に拡大するとともに、クラウドサービスを利用して自宅パソコンから府庁内ネットワークに接続し、庁内と同じような環境で一定範囲の業務ができるテレワークシステム（緊急テレワークシステム）の

利用を開始しました。

また、サテライトオフィスについては、平成 29 年 4 月に泉北府民センター内に、加えて令和元年 5 月には三島府民センター内に設置し、試行実施を行ってきたところではありますが、職員からの継続ニーズがあり、利用が定着していることから、令和 2 年度から常設化したところです。

2 女性職員の幅広い分野への任用等

(1) 女性職員の複数配置

本府では、平成 16 年度当初の人事異動から、「10 名以上の所属（室内課）には、原則として女性職員を配置することとし、全ての職場に複数の女性職員を配置していくことをめざす」ことを目標に掲げ、取組みを進めてきました。

その結果、平成 15 年度当初においては、職員数が 10 名以上である 262 所属のうち、女性職員を複数名配置しているのは 84.7%にあたる 222 所属であったのに対し、令和 2 年度当初においては、210 所属のうち、97.1%にあたる 204 所属に女性職員を複数名配置しています。

(2) 性別に関わらない能力本位の登用

本府では、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）において規定されている平等取扱の原則や成績主義の原則等に基づき、これまでも性別に関わらない能力本位の登用を進めてきました。

その結果、職員に占める女性職員の割合に加え、課長級以上に占める女性職員の割合についても年々上昇しています（表 1）。

(表 1) 課長級以上職員数及び女性割合

単位：人

年度	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2
課長級以上職員数	748	709	701	701	705	681	680	688	681	694
うち女性	40	36	41	42	45	45	51	59	62	77
女性割合	5.3%	5.1%	5.8%	6.0%	6.4%	6.6%	7.5%	8.6%	9.1%	11.1%

※割愛・特定法人への派遣職員を含まない

※各年度 4 月 1 日時点

(3) 主査級昇任考査の制度改正

本府の一般行政職においては、年度末の年齢が 31 歳から 44 歳で、入庁後一定期間を経た職員を対象に主査級昇任考査を実施しています。

この考査については、子育て中の職員が受験しやすい環境づくりの一環として、平成 19 年度から、筆記考査の実施日を「日曜日」から保育サービスを受けやすい「土曜日」に変更しました。

また、将来の職員構成において女性職員割合の上昇が見込まれる中、出産や育児等と受験勉強が両立しやすくなるよう、令和元年度から、行政専門科目の早期受験制度の導入・資格試験化・出題方法の変更（記述式から択一式へ）を行いました。

(4) キャリア形成支援

本府では、職員の自己の能力開発意欲や仕事への取組み意欲の向上を図り、自身でキャリアデザインを描ける職員の育成を図るため、採用 1 年目、4 年目、10 年目の職員を対象として、それぞれキャリア 1 研修、キャリア 4 研修、キャリア 10 研修を実施するとともに、自身に求められる役割を理解し、自らも周りも活かす仕事を実現するために必要な考え方やスキルを学びモチベーションの向上につなげるため、採用 4 年目、10 年目の女性職員を対象（その他男女問わず聴講可）として、女性活躍推進研修を実施しています。

また、採用から現在までの仕事の振り返りや、仕事を進める上での悩み、意見、将来に向けた長期的なキャリア形成等に関する情報共有等を行うことを目的として、採用 4 年目の一般行政職を対象として、人事課職員とのキャリア面談を実施するとともに、職員が持つアイデアや意欲、向上心を喚起し、主体的なキャリア形成を支援することを目的として、全職員を対象にキャリアクリエイティブ制度を実施しています。

3 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定

本府では、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づき、平成 27 年に特定事業主行動計画「みんなでサポート！子育てしやすい環境づくり」（前期計画）を、令和 2 年には後期計画を策定し、子育てに関する制度を生かす環境づくりや、子育てのための時間づくりに取り組んできました。

後期計画では、配偶者の育児参加休暇の取得者の率を令和6年度までに**100%**、男性の育児休業の取得者の率を令和6年度までに**30%**、職員1人当たり年次休暇の平均取得日数**15**日以上を目標に、子育て中の職員を支援するとともに、すべての職員が働きやすい職場環境づくりをめざしています。