

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（**2021**）

令和3年3月

大阪府知事  
大阪府議会議長  
大阪府教育委員会  
大阪府選挙管理委員会  
大阪府代表監査委員  
大阪府人事委員会  
大阪海区漁業調整委員会



## はじめに

大阪府では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。）」に基づき、平成 28 年（2016 年）3 月に「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（以下「前計画」という。）」を策定し、平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 年間を計画期間と定め、「採用関係」「継続就業及び仕事とプライベートの両立関係」「働き方改革関係」「女性登用関係」の 4 項目について課題抽出等を行い、解決に向けた取組みや数値目標を定め、女性の職業生活における活躍推進に取り組んできました。

こうした取組みにより、管理職以上を含む全職階で職員に占める女性職員の割合は上昇し、男女問わず育児休業取得率が上昇するなど一定の成果が確認できます。しかし、一方で、前計画で定めた数値目標である「主査級以上に占める女性職員の割合」、「職員一人当たり年次休暇の平均取得日数」は目標を達成しておらず、令和 2 年 10 月に実施した職員への意識調査でも女性職員の昇任意欲の低さが浮き彫りとなるなど、女性の職業生活における活躍推進は道半ばであり、女性の視点を施策に生かし、質の高い行政サービスを提供していくためには、引き続き取組みの充実・強化を図っていく必要があります。

加えて、社会的に仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現の要請が高まる中、育児や介護などによる時間的制約がある職員のみならず、全ての職員が働きやすい職場環境をめざし、柔軟な働き方の実現などのいわゆる働き方改革が求められています。

このような状況を踏まえ、本府の女性職員の個性と能力を更に引き出すことができるよう、前計画の基本理念を継承し、働き方に関する社会情勢の変化、また、職員の声などを踏まえながら、これまでの取組みを拡充・強化した、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（2021）を策定します。

# 目次

## 第1章 特定事業主行動計画について

- 1 計画の位置づけ . . . . 1
- 2 計画の対象となる職員 . . . . 1
- 3 計画の期間 . . . . 1

## 第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 . . . . 2
  - (1) 休暇・休業制度の整備・改善 . . . . 2
  - (2) 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり . . . . 3
  - (3) 時間外勤務の縮減 . . . . 3
  - (4) ハラスメントのない職場づくり . . . . 4
  - (5) テレワークの推進 . . . . 4
- 2 女性職員の幅広い分野への任用等 . . . . 5
  - (1) 女性職員の複数配置 . . . . 5
  - (2) 性別に関わらない能力本位の登用 . . . . 5
  - (3) 主査級昇任考査の制度改正 . . . . 6
  - (4) キャリア形成支援 . . . . 6
- 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 . . . . 6

## 第3章 現状把握について

- 1 採用関係 . . . . 7
- 2 継続就業及び仕事とプライベートの両立関係 . . . . 8
  - (1) 継続就業について . . . . 8
  - (2) 育児休業について . . . . 9
  - (3) 男性職員の配偶者出産休暇等について . . . . 10
- 3 働き方改革関係 . . . . 11
  - (1) 時間外勤務時間の状況について . . . . 11
  - (2) 年次休暇の消化率及び平均取得日数について . . . . 11
- 4 女性登用関係 . . . . 12
  - (1) 管理職に占める女性職員の割合等について . . . . 12
  - (2) 昇任の状況について . . . . 14
  - (3) 昇任意欲について . . . . 16
  - (4) 人事配置の状況について . . . . 17

第4章 今後の取組み及び数値目標について	
1 採用関係	・・・18
(1) 基本的な考え方	・・・18
(2) 具体的な取組み	・・・18
2 継続就業及び仕事とプライベートの両立関係	・・・19
(1) 基本的な考え方	・・・19
(2) 具体的な取組み	・・・20
(3) 数値目標	・・・24
3 働き方改革関係	・・・24
(1) 基本的な考え方	・・・24
(2) 具体的な取組み	・・・25
(3) 数値目標	・・・27
4 女性登用関係	・・・27
○人事配置について	・・・27
(1) 基本的な考え方	・・・27
(2) 具体的な取組み	・・・28
○昇任意欲について	・・・28
(1) 基本的な考え方	・・・28
(2) 具体的な取組み	・・・29
○昇任管理について	・・・30
(1) 基本的な考え方	・・・30
(2) 具体的な取組み	・・・30
(3) 数値目標	・・・32

## 第5章 進行管理について

### 資料編

1 内閣府令に基づく各把握項目の数値について	・・・33
2 大阪府における女性職員の活躍推進に関する意識調査結果	・・・36
3 【全職員への調査結果】～職員の子育てと仕事の両立に関することについて～	・・・38

## 第1章 特定事業主行動計画について

### 1 計画の位置づけ

この計画は、法第19条に基づき、特定事業主である大阪府知事、大阪府議会議長、大阪府教育委員会、大阪府選挙管理委員会、大阪府代表監査委員、大阪府人事委員会及び大阪海区漁業調整委員会がそれぞれにおいて実施する女性職員の職業生活における活躍の推進に関する今後の取組み等に関してとりまとめたものです。

### 2 計画の対象となる職員

この計画の対象となる職員は、大阪府知事、大阪府議会議長、大阪府教育委員会（ただし、府立学校の職員を除く。）、大阪府選挙管理委員会、大阪府代表監査委員、大阪府人事委員会及び大阪海区漁業調整委員会が任命する職員とします。

### 3 計画の期間

この計画の期間は、令和3年4月から令和8年3月までの5年間とします。

## 第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ト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。

### 第3章 現状把握について

#### 1 採用関係

本府における新規採用職員に占める女性職員の割合は、概ね50%前後で推移しており、令和2年度は51.9%となっています（表2）。

特に大卒程度の一般行政職（以下「大卒行政」という。）について経過をみると、昭和61年度には7.9%であった女性割合について、近年では70%を超える年度もある等、過半数が女性となっています。

また、非常勤職員についても、概ね50%強で推移しており、令和2年度は53.1%と、全職種合わせて常勤・非常勤を問わず男女の偏りなく採用している状況にあります（表3）。

（表2）年度別職員採用数及び女性割合（常勤職員、全職種計） 単位：人

採用年度	H28	H29	H30	H31	R2	過去5年平均
採用数	431	483	360	467	449	438
	(111)	(162)	(66)	(136)	(146)	(124)
うち女性	216	245	187	230	233	222
	(70)	(96)	(47)	(80)	(97)	(78)
女性割合	50.1%	50.7%	51.9%	49.3%	51.9%	50.1%
	(63.1%)	(59.3%)	(71.2%)	(58.8%)	(66.4%)	(62.9%)

※（ ）内は行政22-25で内数

※年度途中採用を含む、令和2年度については年度当初の採用数

※定年退職者の再採用、退職出向者の再度の任用を除く

※任期付職員の採用含む

(表3) 年度別職員採用数及び女性割合 (非常勤職員等)

単位：人

採用年度	H28	H29	H30	H31	R2	過去5年平均
採用数	1,572	1,709	1,725	1,706	1,678	1,678
うち女性	820	942	924	892	875	891
女性割合	52.2%	55.1%	53.6%	52.3%	52.1%	53.1%

※非常勤職員及び臨時的任用職員

※各年度5月1日時点

## 2 継続就業及び仕事とプライベートの両立関係

### (1) 継続就業について

本府における職員の平均継続勤務年数は、令和2年度において、男性が**22.3**年、女性が**14.9**年であり、男女差は**7.4**年となっています(表4)。

男女ともに継続勤務年数が短くなってきており、男女差も拡大していますが、これは団塊の世代の退職に伴い新規採用職員が増えたことにより、男女ともに平均年齢が下がっていること及び近年男性職員より女性職員の方が採用数が多くなり、女性職員の平均年齢そのものが下がっていることが要因と考えられます(表5)。

また、40代までの早期退職者における平均年齢は、平成17～21年度において、男性が**38.1**歳、女性が**35.0**歳であったものが、平成27～令和元年度においては、男性が**35.8**歳、女性が**33.0**歳とその差は縮まっているものの、男女差は**2.8**歳となっています(表6)。

(表4) 継続勤務年数

単位：年

年度	H28	H29	H30	H31	R2	過去5年平均
男性	23.9	23.3	23.0	22.6	22.3	23.0
女性	16.8	16.0	15.6	15.2	14.9	15.7
男女差	7.1	7.3	7.4	7.4	7.4	7.3

※各年度4月1日時点で在籍する職員について、採用から当該年度末まで勤務した場合の年数を算出

※再任用職員を含む、割愛・特定法人への派遣職員を含まない

(表5) 平均年齢

単位：年

年度	H28	H29	H30	H31	R2	H28-R2
男性	47.3	46.8	46.6	46.3	46.1	-1.2
女性	40.7	40.0	39.7	39.3	39.0	-1.7
男女差	6.6	6.8	6.9	7.0	7.1	0.5

※各年度4月1日時点

(表6) 退職者の平均年齢

単位：歳

年度	H17-21 平均	H22-26 平均	H27	H28	H29	H30	R1	H27-R1 平均
男性	38.1	39.1	36.7	35.6	37.1	36.4	33.0	35.8
女性	35.0	35.9	34.6	32.6	34.1	33.3	30.6	33.0
男女差	3.1	3.2	2.1	3.0	3.0	3.1	2.4	2.8

※退職時の年度末年齢 49 歳以下の職員を抽出

## (2) 育児休業について

本府における育児休業の取得率は、令和元年度で男性職員が **12.9%**、女性職員が **116.2%** であり、男女間で大きな差があります。また、育児休業の平均取得期間は男性職員が **8 ヵ月 24 日**、女性職員が **13 ヵ月 20 日** であり、女性職員のほうが5ヵ月ほど長くなっています（表7）。なお、非常勤職員については、令和元年度における育児休業の取得率は、男性職員はなく、女性職員は **125%** でした。

「職員の子育てと仕事の両立に関するアンケート調査（令和2年度）（以下「子育てアンケート調査」という。）」によると、「子育てを行う状況となった場合、短期間あるいは部分的にでも育児休業等を取得するか」について、男性職員の約 **34%**、女性職員の約 **80%** が「取得する」と回答しており、男性職員について、育児休業の取得意思がある職員の割合と実際の取得率に差がみられます。

育児休業を取得しない理由としては「職場に迷惑をかけると思われる」（男性約 **42%**、女性約 **37%**）「業務が繁忙である」（男性約 **32%**、女性約 **31%**）が多くなっています。

(表 7) 育児休業取得率及び平均取得期間 (令和元年度)

	育児休業取得率	平均取得期間
男性	12.9%	8 カ月 24 日
女性	116.2%	13 カ月 20 日

※取得率は令和元年度中に新たに取得可能となった職員数に対する取得者数の割合  
平均取得期間は令和元年度中に新たに取得した職員が対象

(3) 男性職員の配偶者出産休暇等について

本府における令和元年度の配偶者の出産休暇(2日以内)の取得率は**92.4%**、平均取得日数は**1日6時間**、配偶者の育児参加休暇(5日以内)の取得率は**67.4%**、平均取得日数は**3日4時間**となっています(表8、9)。

子育てアンケート調査結果では、配偶者の育児参加休暇を取得しない理由として「多忙で取得できない、後で多忙になる」(男性のみ回答:約**41.7%**)が、取得率向上のための取組みについては「上司(グループ長など)が積極的に取得するように声をかける」(男性約**28.5%**、女性約**29.5%**)が最も多くなっています。

その他、育児短時間勤務などの職業生活と家庭生活の両立支援制度の利用者数は、短期介護休暇を除き女性職員のほうが多くなっています(表10)。

(表 8) 配偶者出産休暇の取得率及び平均取得日数 (令和元年度)

	取得率	平均取得日数
男性	92.4%	1日6時間

※取得率は令和元年度に子どもが生まれた男性職員数に対する配偶者出産休暇を取得した職員数の割合

(表 9) 配偶者の育児参加休暇の取得率及び平均取得日数 (令和元年度)

	取得率	平均取得日数
男性	67.4%	3日4時間

※取得率は令和元年度に子どもが生まれた男性職員数に対する配偶者の育児参加休暇を取得した職員数の割合

(表 10) その他の両立支援制度の利用者数 (令和元年度)

単位：人

	育児短時間勤務	部分休業	子の看護休暇	介護休暇	短期介護休暇
男性	1	12	432	8	196
女性	9	192	430	8	134

### 3 働き方改革関係

#### (1) 時間外勤務時間の状況について

本府における令和元年度の職員1人1月当たり平均時間外勤務時間数は、**11.9時間**（男性**12.2時間**、女性**11.5時間**）となっており、男女間で大きな差はありません。このうち、一般行政職についてみると、**10.6時間**（男性**11.1時間**、女性**9.7時間**）となっています（表11、12）。

なお、非常勤職員においては、令和元年度に時間外勤務を行った職員はいません。

（表11）職員1人当たり各月の平均時間外勤務時間数（令和元年度） 単位：時間

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
時間外勤務時間	11.5	12.4	11.6	12.0	9.9	11.1	
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
時間外勤務時間	14.6	11.4	9.9	11.2	11.7	15.6	11.9 (10.6%)

※府の直接監督責任者等が命令した時間外勤務時間数であり、人事交流等で派遣された職員が派遣先で受けた命令等は含まない。（表12）において同じ。

※（ ）内は一般行政職

（表12）職員1人当たり平均時間外勤務時間数 単位：時間

男女別（令和元年度）		年度別				
男性	女性	H27	H28	H29	H30	R1
12.2 (11.1)	11.5 (9.7)	11.9	11.7	11.6	13.1	11.9

※（ ）内は一般行政職

#### (2) 年次休暇の消化率及び平均取得日数について

本府における令和元年の年次休暇の消化率（前年からの繰越分を含む。以下同じ。）は、**32.5%**（男性**32.3%**、女性**32.9%**）、平均取得日数については**12日0時間**（男性**11日7時間**、女性**12日2時間**）となっており、男女間で大きな差はありません。このうち、一般行政職についてみると、消化率は**32.4%**（男性**32.2%**、女性**32.8%**）、平均取得日数については**11日7時間**（男性**11日5時間**、女性**12日1時間**）となっています（表13、14）。

非常勤職員については、令和元年度における年次休暇の消化率は**87.8%**（男性**87.7%**、女性**87.8%**）となっています。



なお、前計画において、平均取得日数を **14** 日以上にすることを目標としていたものの、目標を達成していないため、さらなる取組みが必要です。

(表 13) 年次休暇の消化率及び平均取得日数 (令和元年、常勤職員)

消化率	<b>32.5%</b> (32.4%)
平均取得日数	<b>12 日 0 時間</b> (11 日 7 時間)

※消化率は、総付与日数 (当該年の 1 月 1 日現在において各職員に付与された日数 (前年からの繰越分を含む。)) を全対象職員 (当該年の 1 月 1 日から同年 12 月 31 日までの全期間を在職した職員) にわたって合計したものを、総取得日数 (全対象職員の取得した年次有給休暇の合計数) で除したものを、平均取得日数は、全対象職員の取得した年次休暇の合計数 (総取得日数) を全対象職員数で除した日数。(表 14) において同じ。

※ ( ) 内は一般行政職

(表 14) 年次休暇の男女別・年度別平均取得日数 (常勤職員)

		男性		女性	
男女別	消化率	<b>32.3%</b> (32.2%)		<b>32.9%</b> (32.8%)	
	平均取得日数	<b>11 日 7 時間</b> (11 日 5 時間)		<b>12 日 2 時間</b> (12 日 1 時間)	
年度別	H27	H28	H29	H30	R1
	<b>11 日 6 時間</b>	<b>12 日 1 時間</b>	<b>12 日 3 時間</b>	<b>12 日 5 時間</b>	<b>12 日 0 時間</b>

※ ( ) 内は一般行政職

#### 4 女性登用関係

##### (1) 管理職に占める女性職員の割合等について

本府における課長級以上及び主査級以上の職員に占める女性職員の割合は、年々上昇しており、令和 2 年度にはそれぞれ **11.1%**、**24.4%** となっています (表 15、16)。また、職員に占める女性職員の割合についても同様であり、令和 2 年度には **35.9%** となっています (表 17)。

なお、前計画において、令和 2 年度までに課長級以上及び主査級以上の職員に占める女性職員の割合をそれぞれ **10%**、**25%** にすることを目標としており、課長級以上は目標を達成したものの、主査級以上は目標を達成していないため、さらなる取組みが必要です。

また、部局ごとにみると、職員規模や在籍職種の違いにより単純比較できないものの、課長級以上及び主査級以上の職員に占める女性職員の割合に偏りがあります (表 18)。

(表 15) 課長級以上の職員に占める女性職員の割合 単位：人

年度	H28	H29	H30	H31	R2
課長級以上職員数	681	680	688	681	694
うち女性	45	51	59	62	77
女性割合	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

(表 16) 主査級以上の職員に占める女性職員の割合 単位：人

年度	H28	H29	H30	H31	R2
主査級以上職員数	4,822	4,750	4,765	4,740	4,749
うち女性	993	1,007	1,062	1,104	1,157
女性割合	20.6%	21.2%	22.3%	23.3%	24.4%

※再任用職員を含む、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

(表 17) 職員に占める女性職員の割合 単位：人

年度	H28	H29	H30	H31	R2
職員数	9,086	9,022	8,949	8,948	8,963
うち女性	2,829	2,930	3,001	3,102	3,219
女性割合	31.1%	32.5%	33.5%	34.7%	35.9%

※再任用職員を含む、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

(表 18) 部局別全職種の課長級以上・主査級以上に占める女性職員の割合 単位：%

職員区分	職員数	課長級以上	主査級以上
副首都推進局	42	0.0%	7.3%
政策企画部	293	10.9%	15.5%
総務部	446	9.4%	17.0%
財務部	1,082	4.2%	26.4%
スマートシティ戦略部	69	7.7%	20.9%
府民文化部	326	8.3%	25.6%
I R 推進局	16	0.0%	7.1%
福祉部	1,093	31.1%	53.8%
健康医療部	1,048	26.3%	50.7%
商工労働部	535	8.9%	16.7%
環境農林水産部	708	4.5%	20.1%
都市整備部	1,896	0.9%	4.9%
住宅まちづくり部	497	4.3%	12.1%
会計局	38	33.3%	48.0%
議会事務局	65	12.5%	17.4%
教育庁	695	22.9%	30.6%
選管事務局	13	0.0%	25.0%
監査委員事務局	32	25.0%	36.4%
人事委員会	23	0.0%	35.3%
労働委員会	30	50.0%	55.6%
収用委員会	12	0.0%	14.3%
海区漁業調整委員会	4	0.0%	0.0%
合計	8,963	11.1%	24.4%

※令和2年4月1日時点

## (2) 昇任の状況について

昇任率（例：主査級昇任率＝主査級昇任者数／主事・技師級の全職員数）については、平成28年度から令和2年度の5年間平均で、男性職員が6.9%であるのに対し、女性職員は4.6%となっており、2.3%の開きがあるものの、令和2年度における課長級昇任のように年度によっては女性職員の方が昇任率の高い職階があります（表19、20）。

育成・昇任に関する職員意識調査結果では、管理職のほぼ全員が「性別による差を設けたことがない」と回答しています。非管理職においては、「性別に

よる差はない」と回答した割合が過半数を上回る一方、育成については、男性職員の約 **11%**、女性職員の約 **22%**が、昇任については、男性職員の約 **20%**、女性職員の約 **37%**が「男性優遇」・「どちらかといえば男性優遇」と回答しており、特に **50** 歳代女性は「男性優遇」・「どちらかといえば男性優遇」と回答した割合が高くなっています。

「女性職員がその能力に見合った昇任をしていると思うか」という管理職に対する質問の回答については、「思う」（男性約 **62%**、女性約 **56%**）が「思わない」（男性約 **38%**、女性約 **44%**）を上回っています。また、能力に見合った昇任の阻害要因については、「本人が昇任を望まない」（男性約 **32%**、女性約 **25%**）、「産育休によるキャリア寸断」（男性約 **28%**、女性約 **20%**）、「柔軟な働き方ができない」（男性約 **16%**、女性約 **12%**）との回答が多くなっています。

管理職のうち、「新任課長級の頃、管理職として自信が持ちづらい状況があった」と回答したのは男性約 **32%**、女性約 **42%**であり、その理由については、「他の課長級との能力差」（男性約 **53%**、女性約 **36%**）や「業務の高度さ」（男性約 **43%**、女性約 **28%**）が多くなっています。

(表 19) 昇任率

単位：人

年度		H28	H29	H30	H31	R2	過去5年平均
職員数 (a) (部長級・総括研究員級を除く)	男性	6,257	6,092	5,948	5,846	5,744	5,977
	女性	2,829	2,930	3,001	3,102	3,219	3,016
昇任者数 (b)	男性	412	480	394	367	410	413
	女性	133	151	127	139	149	140
昇任率 (b/a)	男性	6.6%	7.9%	6.6%	6.3%	7.1%	6.9%
	女性	4.7%	5.2%	4.2%	4.5%	4.6%	4.6%

※再任用職員を含む、割愛・特定法人への派遣職員を含まない

※年度途中の昇任を含む

(表 20) 令和 2 年度の昇任率

単位：人

		部長級 昇任	次長級 昇任	課長級 昇任	補佐級 昇任	主査級 昇任	総括研 究員級 昇任	主任研 究員級 昇任	計
直近下位職階 の職員数(a)	男性	124	436	965	1,995	2,150	15	2	5,687
	女性	13	60	201	879	2,062	0	0	3,215
昇任者数(b)	男性	13	34	70	129	164	0	0	410
	女性	0	3	17	36	93	0	0	149
昇任率(b/a)	男性	10.5%	7.8%	7.3%	6.5%	7.6%	—	—	7.2%
	女性	—	5.0%	8.5%	4.1%	4.5%	—	—	4.6%

※再任用職員を含む、割愛・特定法人への派遣職員を含まない

※年度途中の昇任を含む

## (3) 昇任意欲について

一般行政職の主事級職員を対象に実施している主査級昇任考査について、女性職員の受験率は前計画策定前の平成 27 年度で 38.5%でしたが、近年 40%強で推移しており、受験率は上昇しています。しかし、男性職員の受験率との差は約 30%となっており、依然として大きな差が生じています(表 21)。

昇任意欲に関する職員意識調査においても、非管理職のうち男性職員の約 39%が「課長級以上に昇任したい」と回答したのに対し、女性職員は約 14%にとどまっており、男女間で顕著な差が生じています。また、昇任に対する意識として、男性職員は昇任＝課長級以上と捉えているのに対し、女性職員は昇任＝主査級までと捉えている職員が多い傾向となっています(表 22)。

昇任を望まない理由については、男女ともに、「能力がない」(男性約 17%、女性約 14%)、「仕事とプライベートとの両立が困難」(男性約 12%、女性約 16%)、「責任が重くなる」(男性約 12%、女性約 13%)との回答が多くなっています。特に、女性は男性に比べ「仕事とプライベートの両立が困難」「育児」といった家庭環境に関する回答が多くなっています(男性約 15%、女性約 22%)。

仕事のやりがいについては、男性職員の約 58%、女性職員の約 61%が「やりがいがある」と回答しており、男女間で大きな差はみられません。

(表 21) 主査級昇任考査における男女別受験率

単位：人

		H28	H29	H30	H31	R2	過去5年平均
対象者 (a)	男性	358	335	329	306	314	328
	女性	247	240	243	250	283	253
受験者 (b)	男性	268	246	244	229	243	246
	女性	104	108	106	112	120	110
合格者 (c)	男性	54	48	51	50	53	51
	女性	28	22	34	36	31	30
受験率 (b/a)	男性	74.9%	73.4%	74.2%	74.8%	77.4%	75.0%
	女性	42.1%	45.0%	43.6%	44.8%	42.4%	43.5%
合格率 (c/b)	男性	20.1%	19.5%	20.9%	21.8%	21.8%	20.7%
	女性	26.9%	20.4%	32.1%	32.1%	25.8%	27.3%

(表 22) 男女別の昇任したい職階の内訳

	課長級以上	課長補佐級	主査級
男性	60.8%	25.0%	14.2%
女性	27.2%	26.6%	46.2%

※意識調査で昇任したいと考えている職員の内、どの職階まで昇任したいかの内訳

## (4) 人事配置の状況について

本府における男女別の配置の状況については、男性職員よりも女性職員の方が出先機関への配置割合が高い傾向にあり、特に、技術職にその傾向が強くみられます(表 23)。職員の配置に関する職員意識調査では、人事異動や業務分担の決定などにあたり「性別を理由に配慮をしたことがある」と回答した管理職は約 36% (男性約 39%、女性約 17%) であり、その理由は、「時間外・深夜勤務」(男性約 48%、女性 44%)、「異動方針による積極登用」(男性約 24%、女性 22%)、「出産による休暇等の可能性」(男性約 19%、女性約 22%)、との回答が多くなっています。

また、非管理職においては、男性職員の約 78%、女性職員の約 74%が人事配置について「性別による差はない」と回答する一方で、男性職員の約 19%、女性職員の約 25%が「男性の方がやりがいのある仕事を担っている」と回答しており、特に 50 歳代女性にその傾向がみられます。

(表 23) 本庁・出先別職員数 (令和2年4月時点)

(全職種) 単位：人				(技術職のみ) 単位：人			
	本庁	出先	計		本庁	出先	計
男性	3166	2578	5,744	男性	1233	1671	2,904
	55.1%	44.9%			42.5%	57.5%	
女性	1556	1663	3,219	女性	412	1086	1,498
	48.3%	51.7%			27.5%	72.5%	
計	4722	4241	8,963	計	1645	2757	4,402
	52.7%	47.3%			37.4%	62.6%	

※内部管理・・・主として庁内調整等を担う所属 (各部総務課等)

## 第4章 今後の取組み及び数値目標について

### 1 採用関係

#### (1) 基本的な考え方

本府では、地方公務員法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、かねてから性別に関わらない能力本位での採用を実施しています。

大卒行政については、女性受験者の増加等もあり、採用者に占める女性職員の割合は、約30年前に比べ大きく上昇しています。また、全職種を合わせると、採用者の女性割合は、近年約50%で推移しており、概ね男女の偏りなく採用できていることから、引き続き、積極的な女性職員の確保に努めます。

#### (2) 具体的な取組み

引き続き優秀で多様な人材を採用するため、府庁で働くことの魅力が幅広い層に伝わるよう積極的な広報活動を実施します。

具体的には、採用パンフレットでの先輩職員の紹介において、特定の性別に偏らないよう引き続き配慮するとともに、採用説明会では、性別に関わらずやりがいを持って様々な仕事に従事できる職場環境であることを、引き続き積極的にアピールします。

また、動画やSNSを活用した効果的な手法についても検討し、取組みを進め

ます。

## 2 継続就業及び仕事とプライベートの両立関係

### (1) 基本的な考え方

本府においては、継続勤務年数に男女差がありますが、これは、過去に採用試験受験者に占める女性の割合が少なく、現在、ベテラン職員層における女性職員の割合が低いことに加え、近年の新規採用者における女性職員の増加により、女性職員の平均年齢が低下していることが主な原因です。また、男女差については、男女の平均年齢の差相当となっていることから、本府は性別に関わらず継続就業できる職場環境であるといえます。

休暇・休業等の両立支援制度については、これまでも制度の整備・改善を行ってきましたが、職員がこれらの制度を利用しにくい状況も見受けられます。職場における性別役割分担意識や、仕事とプライベートの両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすく、また、子育てだけでなく、これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加することになります。このため、職員が両立支援制度を利用しながら仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現しつつ職場において活躍できる環境づくりが重要です。

本府における両立支援制度の利用状況をみると、育児休業については、女性職員には一定の定着がみられますが、男性職員の取得率はまだまだ低いのが現状です。また、子育てをする職員が育児休業等を取得することに対する職場での理解は進んでいるものの、子育てをする職員にとっては、職場への気兼ねや業務への不安が育児休業の取得をためらう要因の一つとなっています。男性職員の配偶者が出産する際の休暇等の取得については、配偶者出産休暇については定着していますが、配偶者の育児参加休暇については取得率が上昇傾向にあるものの、さらなる取得促進が求められます。

このため、男性職員の育児休業や配偶者の育児参加休暇の取得促進により男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）への関わりを推進することや、性別に関わらず両立支援制度の利用時、育児休業等取得中、育児休業等からの復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じた対応や配慮を行うことなどに



より、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備することが必要です。

## (2) 具体的な取組み

### ア 子育てに関する制度の周知徹底と意識啓発の促進

子育てに活用できる休暇・休業制度や給付事業、子育てをする職員に対する時間外勤務の制限等の制度をわかりやすくまとめた庁内ウェブページ「子育て支援サイト」や「子育てハンドブック」について周知を図るとともに、内容を充実させることにより、全職員が制度を理解できるよう取り組みます。また、「子育て支援サイト」や「子育てハンドブック」の活用や研修などを通じて仕事と子育ての両立に関する啓発を行い、「職場優先意識」や「固定的な性別役割分担意識」の是正や、子育て中の職員（父親、母親となる予定の職員を含む。）が性別に関わらず、子育てのための休暇などの制度を活用しやすい雰囲気づくりに努め、休暇等の取得促進を図ります。

### イ 母性保護や子育てのための休暇等の制度の活用

#### (ア) 子どもが生まれるときの配慮

子どもが生まれることがわかったときには、庁内ウェブページの「子育て支援サイト」の「子育て職員応援シート（本人用）（職場上司用）」を活用して、職員が母性保護の観点から整備された制度や子育てのための制度等を活用できるよう、十分な配慮を行います。

子どもが生まれるときには、父親となる職員が気兼ねなく配偶者をサポートするための休暇等を取得できるよう、職場の雰囲気づくりに努めるとともに、父親となる職員に対して休暇等を取得するよう上司から積極的に声かけを行います。また、父親となる職員から休暇等の申し出があれば、取得できるよう十分な配慮を行います。

周囲の職員にも、父親、母親となる職員が安心して休暇等の制度を活用できるよう積極的な協力を呼びかけます。

#### (イ) 配偶者の育児参加休暇の取得促進

職場への気兼ねなど意識の壁を取り除き、出産の機会を捉えて子育てのた

めに休暇等を取得する意識づくりに取り組むため、配偶者の育児参加休暇の取得を促進します。

#### ウ 育児休業を取得しやすい環境づくり

##### (ア) 男性職員の育児休業の取得促進

男女がともに子育てをするという意識を醸成し、3歳未満の子どもを育てている男性職員に対して育児休業の取得を推奨するとともに、その職員が安心して取得できるよう十分に配慮し、積極的に協力するとともに、国の取組みを参考に、育児休業等の取得計画を作成し、取得中の業務運営を確保できるよう検討を行うなど、さらなる取得促進に向けて取り組みます。

出産直後の配偶者や、育児休業からの職務復帰直後の配偶者をサポートするための取得など、男性職員の育児休業の取得事例や、休業中の給付事業などについて、庁内ウェブページ「子育て支援サイト」や「子育てハンドブック」への掲載などを行います。また、研修の場等を通じて男性職員の育児休業体験談の紹介も充実させます。

##### (イ) 職員が安心して育児休業をとるための配慮

「職場に迷惑をかける」といった職員の気兼ねをなくし、職員が安心して育児休業を取得できるよう、非常勤職員や常勤職員などの代替要員の措置に努めます。また、職員から育児休業取得の申し出があれば、業務分担の見直しをするなど、職員が安心して育児休業を取得できるように十分な配慮を行います。

##### (ウ) 育児休業からの円滑な復帰の支援

育児休業中の職員に、本人の意向に応じて、職場から府政や業務に関する情報を提供することなど、職場からの断絶感や復帰への不安感の緩和を図るしくみを充実させます。また、育児休業中の職員から職場復帰への不安などについて相談があったときには、適切にアドバイスを行います。

また、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、インターネット回線を利用して法務やコンプライアンスなど様々なスキルを身に付けることができるeラーニングの対象職員に、育児休業中

の職員を追加します。

育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子育てと仕事の両立のための最も大切な時期であることから、業務分担などを検討し、職場全体でサポートを行います。また、休業中に業務改善等による仕事の進め方も大きく変化する場合もあることから、復職後、職場においてOJT研修を行います。

#### (エ) 子育てを行う職員のキャリア形成の支援

育児休業等を取得する職員に対して研修等を通じて、自己の状況に合わせて、自分自身でキャリアデザインを描けるよう、本府において、かねてから実施してきたキャリアシート、キャリア研修、キャリアクリエイト制度について、引き続き取り組みます。

#### エ 多様な働き方への支援

育児短時間勤務制度、育児部分休業や子育て部分休暇のモデルパターンなどについて、庁内ウェブページ「子育て支援サイト」への掲載などを行います。育児短時間勤務の代替要員の措置については、非常勤職員で対応することとし、一定の要件を満たす場合には、再任用短時間勤務職員を配置するなど、職員が安心してこの制度を利用できるように努めます。職員から、育児短時間勤務制度などの利用について申し出があったときは、その職員の業務を円滑に処理するため、業務の遂行方法、分担の変更、応援体制など、必要な措置を行います。また、周囲の職員に対しても十分に説明を行い、理解と協力を求めます。さらに、職員のより柔軟な働き方を進めるため、令和3年度中のフレックスタイム制度の導入に向けて検討を進めてまいります。

#### オ 人事異動についての配慮

人事異動については、職員の能力開発、適材適所の配置を基本とし公務の円滑な推進のために行っているところですが、社会全体で子育てを推進していくという観点から、保育状況などの個人的事情に対しては、子育て中の職員からの申し出などをふまえながら、引き続き配慮することとします。

## カ 子育て相談体制の充実

子育てを行う職員に適切なアドバイスを行うため、職員総合相談センターにおいて、ハラスメントや職場環境の問題、子育てと仕事の両立等に関する悩みについて相談を受け付けます。また、人事局企画厚生課健康管理グループにおいて、職員のこころと身体両面にわたる健康に関する不安や悩み（妊娠、出産、子育て等を含む）について、保健師による健康相談を実施します。各所属においても、勤務時間、休暇休業制度、給付・手当制度など子育てに関する制度について、職員から相談があった場合は、「子育て支援サイト」や「子育てハンドブック」などを活用し、適切に情報提供や助言を行います。

## キ 介護を行う職員に対する支援

介護休暇や短期介護休暇など、介護を行う職員が利用することができる制度について「介護ハンドブック」などを活用し周知に努めます。介護が必要な職員から申し出があれば、適切に情報提供や助言を行うとともに、その職員の業務を円滑に処理するため、業務の遂行方法、分担の変更、応援体制など、必要な措置を行います。また、周囲の職員に対しても十分に説明を行い、理解と協力を求めます。

## ク テレワーク等の推進

在宅勤務やテレワーク（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、仕事とプライベートを両立しやすい働き方です。

在宅勤務については、モデル所属等での重点実施を行うとともに、テレワークに知見や経験を有するIT副業人材を活用し、重点実施の中での提案・助言等を行い、その結果をまとめたガイドラインを策定するなど、定着化に向けた取組みを強化することにより、すべての職員が場所にとらわれず職場と同様に働くことができる職場環境づくりを進めます。

また、大手前・咲洲庁舎内にサテライトオフィスを拡充・設置します。

#### ケ ハラスメントのない職場づくり

セクシュアル・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するため、職員の意識啓発、相談体制の整備、研修の3点から取組みを進めます。「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」をはじめとする各種指針に基づき、各種ハラスメントの概念やその具体例、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、各部人事担当課、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います。また、課長級、課長補佐級に対してハラスメントに関する研修を実施します。

#### コ 女性活躍推進に資する管理職の意識改革

管理職に対しては、女性職員の活躍推進に必要となる、仕事とプライベートを両立しやすい職場環境づくりや長時間労働の削減、急な休暇等にも対応できる継続的な業務執行体制の構築等に向け、自身の意識改革やさらなる強力な組織マネジメントの促進に関する研修を実施します。

#### (3) 数値目標

これらの取組みの結果、配偶者の育児参加休暇の取得率（令和元年度67.4%）を令和7年度までに100%、男性の育児休業の取得率（令和元年度12.9%）を令和7年度までに30%とすることをめざします。

### 3 働き方改革関係

#### (1) 基本的な考え方

職員意識調査結果において、柔軟な働き方ができないことが、女性の能力に見合った昇任を阻害すると考える管理職の割合が高いことにもあるように、女性職員が活躍できる職場を作るためには、性別に関わらず職員の働き方改革による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が不可欠です。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものです。

このため、時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、性別に関わらず時間外勤務を縮減するとともに、必要なときに年次休暇の取得ができるように、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していきます。

## (2) 具体的な取組み

### ア 時間外勤務の縮減

#### (ア) 時間外勤務縮減の意識形成

職員が全庁一斉に定時退庁に努める「ゆとりの日」や「ゆとり週間」など、これまで行ってきた取組みの実効性を高めるとともに、職員に対して、時間外勤務の状況を公表するなど、職員の時間外勤務を縮減しようとする意識を高めます。

#### (イ) 時間外勤務の管理の徹底

時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であることを認識し、やむを得ず、時間外勤務を命令する場合は、コスト意識を持って業務の必要性を見極めたうえで、的確な指示を行います。

所属毎の年間の時間外勤務時間数の上限を設定し、その時間を超える時間外勤務命令を禁止します。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います。また、原則として、午後9時以降の命令は行わないこととするとともに、PDCAサイクル（計画、実行、評価、改善）により、部局毎の年間時間数の範囲内で上限時間数の設定、計画的な事務執行、時間外勤務の状況把握、計画を達成できていない場合の要因分析や改善策を検討し、的確な組織マネジメントを行います。

さらに、ゆとり推進責任者会議等を定期的に開催して状況報告を行うほか、効果のあった具体的な取組み事例を庁内ウェブページ等で紹介します。

各職場では、毎日、定例的に個々の職員の仕事の状況を確認する機会を設けるなど、時間外勤務の管理を徹底するとともに、「時間外管理シート」などにより職員の時間外勤務実態を把握し、職員が計画的に仕事をすすめることができるよう管理に努めます。

過重労働ゼロに向けた改善措置として、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、改善措置を実施します。

#### (ウ) 効率的な業務運営

常に問題意識を持って、業務そのものの必要性を見極め、効率的な業務運営に努めます。また、特定のグループや職員に過度の負担が及ばないように、業務の配分を見直します。特に、子育てや介護を職場としてサポートしていくという観点から、午後5時以降はできるだけ会議を行わないようにします。

職員のより一層の意識改革を図り効率的に業務を執行するため、パソコン一斉シャットダウンを導入するほか、AIやRPAの活用などにより、業務の見直し・改善に向けた取組みを推進するとともに、職員から業務改善の提案がしやすい仕組みについても検討します。

#### イ 子育てや介護を行う職員の時間外勤務の制限

3歳に満たない子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合は、原則として時間外勤務を免除します。また、小学校就学前の子のある職員や被介護人のある職員が、当該子を養育するため、あるいは当該被介護人を介護するために請求した場合、時間外勤務は原則として月12時間30分以内とします。

#### ウ 年次休暇の取得促進

年次休暇の取得を促進するため、各グループにおいて3か月ごとに年次休暇取得計画表を作成し、職員や家族の記念日における年次休暇の取得を推奨するなど、職員が休暇の計画を立てやすいよう配慮するとともに、所属長及びグループ長が率先して年次休暇を取得することにより、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。また、毎年7月、8月を「子育て推進月間」とし、8月の全庁一斉の「ゆとり週間」に加え部独自の「ゆとり週間」を設定するなど、子育てのための連続休暇を取得しやすい環境をつくりま

す。あらかじめ、それぞれの職員の業務の代わりができる「副担当者」を定め

るなど、職員同士がサポートし合える体制を構築します。

業務が繁忙で時間外勤務が続く職員には、子育てや介護はもとより健康保持の観点からも、時間単位での取得も含めた年次休暇の取得を推奨します。

#### エ 子の看護休暇の取得促進

職員が子どもの突発的な病気やけがで看護が必要となったときに、子の看護休暇を円滑に取得できるよう配慮します。

#### オ 人事評価への反映

人事評価制度において、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けた行動について、引き続き、適正に評価するよう努めていきます。

#### カ 女性活躍推進に資する管理職の意識改革（再掲）

管理職に対しては、女性職員の活躍推進に必要となる、仕事とプライベートを両立しやすい職場環境づくりや長時間労働の削減、急な休暇等にも対応できる継続的な業務執行体制の構築等に向け、自身の意識改革やさらなる強力な組織マネジメントの促進に関する研修を実施します。

### (3) 数値目標

これらの取組みの結果、職員一人当たり年次休暇の平均取得日数（令和元年12月0時間）を15日以上とすることをめざします。

## 4 女性登用関係

### ○人事配置について

#### (1) 基本的な考え方

本府では、かねてから、職員の能力を育成するとともに、その資質を向上させるため、性別に関わらず、適材適所の人事配置を行っています。

人事配置の状況については、男性に比べて女性の方が出先機関への配置割合が高い傾向にありますが、女性職員の割合が高い職種（社会福祉職や保健師職など）の職域が出先機関（子ども家庭センターや保健所など）中心であ



ることが主な原因です。配置に関する職員意識調査では、約半数の管理職が性別を理由に配慮したことがあると回答していますが、その理由については「時間外・深夜勤務」「異動方針を踏まえた積極登用」との回答が合わせて約7割を占めることから、概ね適切な配慮がなされていると考えられます。

引き続き、職員の能力を育成するとともに、その資質を向上させるため、適材適所の人事配置や職員の主体的なキャリア形成につながる取組みを実施していくことが重要です。

## (2) 具体的な取組み

### ア 適材適所の人事配置

職員の能力を育成するとともにその資質を向上させるため、適材適所の人事配置を実施することにより、引き続き、性別に関わらず多様な職務に従事する機会を付与します。

特に女性職員については、引き続き、幅広い分野へ積極的に登用していくこととし、職員数が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とともに、全職場への女性職員の複数配置をめざします。

### イ キャリア形成支援（一部再掲）

本府では、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たキャリアクリエイト制度を実施しています。

女性職員を含め、性別に関わらずこの制度を活用することで、その能力育成と資質向上を図ることができるため、引き続き実施していきます。

## ○昇任意欲について

### (1) 基本的な考え方

昇任意欲については、男性に比べ、女性の方が昇任を希望しない傾向が見受けられます。職員意識調査から、その主な原因は、家庭環境等のプライベート面の状況や上位職階の業務について「魅力を感じない」、「何となく大変そう」といった意識面の違いにあると考えられます。

引き続き、女性職員の昇任等の意欲を向上させるとともに、仕事とプライ

ベートを両立しやすい職場環境づくりに向け、管理職の意識改革を促していく取組みが重要です。

## (2) 具体的な取組み

### ア 女性職員の意欲向上（一部再掲）

本府では、研修について特定の性別に限定せず実施していますが、昇任意欲について男女間で差が生じている状況を踏まえ、女性職員の意欲向上を図ることを目的として、平成28年度は採用10年目、平成29年度からは採用4年目及び10年目の女性職員を対象とした女性活躍推進研修を実施しており、今後とも引き続き実施します。

また、今後、新任副主査研修をはじめとする階層別研修等において、上位職階の職員による業務のやりがいや自信の持ち方などを含む心構えのPRや上位職階のイメージ啓発を図るため、管理職による業務内容の説明や管理職ならではの魅力の紹介などを盛り込んだメール配信等の取組みを検討します。

### イ 育児休業からの復帰支援（一部再掲）

育児休業から復帰する職員が、育児休業取得前と変わらない意欲を持って業務に従事できるよう、職員からの希望に応じて職場から継続的に情報提供を行うとともに、前段の女性活躍推進研修には、引き続き育児休業中の職員も参加可能とします。また、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、インターネット回線を利用して法務やコンプライアンスなど様々なスキルを身に付けることができるeラーニングの環境を提供します。

### ウ キャリア形成支援（一部再掲）

女性職員が仕事とプライベートの両立を図りながらキャリアを形成していくためには、職員一人ひとりの主体的なキャリア形成を支援する取組みが重要であることから、キャリアシート、キャリア研修、キャリアクリエイト制度について、引き続き取り組みます。

## エ 女性活躍推進に資する管理職の意識改革（再掲）

管理職に対しては、女性職員の活躍推進に必要となる、仕事とプライベートを両立しやすい職場環境づくりや長時間労働の削減、急な休暇等にも対応できる継続的な業務執行体制の構築等に向け、自身の意識改革やさらなる強力な組織マネジメントの促進に関する研修を実施します。

## ○昇任管理について

### （１）基本的な考え方

本府では、これまでも、地方公務員法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、適正な昇任管理を行っており、幹部職員についても、性別に関わらず一定数を育成・登用してきました。

職員意識調査においても、ほとんどの管理職が性別により育成・昇任に差を設けたことがないと回答していることは、本府が従来から性別に関わらない能力本位の登用を行っていることの現れであると考えられます。

一方で、管理職として自信を持ちづらい理由については業務内容や能力の自己評価によるものが多いものの、女性管理職についてみると、「同性の管理職が少ない」ことを挙げる回答が一定数存在することから、女性の昇任意欲向上の観点からも、今後、より一層女性登用を進める必要があります。

また、非管理職の女性職員の約４割が昇任に関して「男性優遇」と感じていることを踏まえ、管理職に対し、「小さな子どもがいる女性職員に責任が重い仕事を任せるのは気の毒だ」など、一見正当に見える自分自身が気づいていない固定的なものの見方やとらえ方の歪み・偏り（無意識の偏見）がないか確認するとともに、本府において男女問わず適正な昇任管理が行われていること及び頑張っている女性職員への期待を十分伝えることができるよう意識啓発を行っていく必要があります。さらに、女性職員について、能力に見合った昇任の阻害要因として、「昇任意欲が低い」、「産育休によるキャリアの寸断」、「柔軟な働き方ができない」等が挙げられており、管理職等への女性登用を拡大していくためには、これらへの対策が重要です。

### （２）具体的な取組み

#### ア 性別に関わらない適正な昇任管理に基づく女性職員の登用

女性職員の登用については、女性職員の活躍の進捗状況を示すもっとも端的な指標であることも踏まえ、昇任対象者に占める女性職員の割合を参考にしつつ、引き続き、地方公務員法による平等取扱の原則や成績主義の原則等に基づき、性別に関わらない適正な昇任管理に基づく女性登用を進めます。

また、総務部人事局人事課において職員からの提言を随時受け付け、提言内容について検討した上で、実現可能なものについて取組みに反映します。

#### イ 適材適所の人事配置（再掲）

職員の能力を育成するとともにその資質を向上させるため、適材適所の人事配置を実施することにより、引き続き、性別に関わらず多様な職務に従事する機会を付与します。

特に女性職員については、引き続き、幅広い分野へ積極的に登用していくこととし、職員数が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とともに、全職場への女性職員の複数配置をめざします。

#### ウ キャリア形成支援（再掲）

女性職員が仕事とプライベートの両立を図りながらキャリアを形成していくためには、職員一人ひとりの主体的なキャリア形成を支援する取組みが重要であることから、キャリアシート、キャリア研修、キャリアクリエイト制度について、引き続き取り組みます。

#### エ 女性職員の意欲向上（再掲）

本府では、研修について特定の性別に限定せず実施していますが、昇任意欲について男女間で差が生じている状況を踏まえ、女性職員の意欲向上を図ることを目的として、平成28年度は採用10年目、平成29年度からは採用4年目及び10年目の女性職員を対象とした女性活躍推進研修を実施しており、今後も引き続き実施します。

また、今後、新任副主査研修をはじめとする階層別研修等において、上位職階の職員による業務のやりがいや自信の持ち方などを含む心構えのPRや上位職階のイメージ啓発を図るため、管理職による業務内容の説明や管理職ならではの魅力の紹介などを盛り込んだメール配信等の取組みを検討しま

す。

#### オ 育児休業からの復帰支援（一部再掲）

育児休業から復帰する職員が、育児休業取得前と変わらない意欲を持って業務に従事できるよう、職員からの希望に応じて職場から継続的に情報提供を行うとともに、前段の女性活躍推進研修には、引き続き育児休業中の職員も参加可能とします。また、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、インターネット回線を利用して法務やコンプライアンスなど様々なスキルを身に付けることができるeラーニングの環境を提供します。

#### カ 女性活躍推進に資する管理職の意識改革（再掲）

管理職に対しては、女性職員の活躍推進に必要となる、仕事とプライベートを両立しやすい職場環境づくりや長時間労働の削減、急な休暇等にも対応できる継続的な業務執行体制の構築等に向け、自身の意識改革やさらなる強力な組織マネジメントの促進に関する研修を実施します。

### （3）数値目標

これらの取組みの結果、課長級以上に占める女性職員の割合（令和2年度11.1%）を令和7年度までに20%以上とすることをめざします。

また、主査級以上に占める女性職員の割合（令和2年度24.4%）を令和7年度までに35%以上とすることをめざします。

## 第5章 進行管理について

本計画における取組みの推進にあたっては、課長級以上や主査級以上に占める女性職員の割合や男性の育児参加休暇の取得率など数値目標を掲げている項目等について、毎年度公表するとともに、取組みの進捗状況を把握・分析し、その結果を取組内容にフィードバックするPDCAサイクルを確立していきます。

—資料編—

1. 内閣府令に基づく各把握項目の数値について

(1) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率（全職種）

項目	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	伸び率 (R2-H29)
部長級	8.6%	9.7%	6.6%	6.7%	-1.9%
次長級	5.9%	6.0%	8.3%	9.5%	3.6%
課長級	7.8%	9.2%	9.7%	12.1%	4.3%
総括研究員級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
課長級以上	7.5%	8.6%	9.1%	11.1%	3.6%
課長補佐級	14.1%	15.3%	17.3%	17.2%	3.1%
主査級	27.4%	28.4%	29.2%	30.6%	3.2%
主任研究員級	5.9%	6.3%	0.0%	0.0%	-5.9%
主査級以上	21.2%	22.3%	23.3%	24.4%	3.2%
主事・技師級	45.0%	46.4%	47.5%	49.0%	4.0%
研究員級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
職員計	32.5%	33.5%	34.7%	35.9%	3.4%

※再任用職員を含む、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

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率（一般行政職）

項目	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	伸び率 (R2-H29)
部長級	11.4%	13.0%	8.7%	8.7%	-2.4%
次長級	5.5%	4.4%	5.7%	7.7%	2.2%
課長級	6.6%	7.2%	7.7%	9.8%	3.2%
課長級以上	6.9%	7.2%	7.4%	9.2%	2.3%
課長補佐級	12.5%	14.3%	16.9%	17.5%	5.0%
主査級	27.7%	28.8%	29.4%	30.6%	2.9%
役付	20.4%	21.4%	22.4%	23.5%	3.1%
主事・技師級	48.0%	49.8%	51.2%	53.1%	5.1%
職員計	33.6%	34.8%	36.1%	37.7%	4.1%

※再任用職員を含む、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) 職員の人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講上状況（R1年度）

研修区分	性別	研修生数	修了者数	修了率
階層別研修	総数	3,110名	2,821名	90.7%
	男	1,725名	1,549名	89.8%
	女	1,385名	1,274名	92.0%
キャリア形成支援研修	総数	4,151名	3,580名	86.2%
	男	2,244名	1,927名	85.9%
	女	1,886名	1,631名	86.5%
合計		7,261名	6,401名	88.2%

(4) 職員の在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務の利用状況（R2年度）

（在宅勤務を利用したことがある職員の割合）

項目	R2年度
男性	78.9%
女性	69.8%

※出典：テレワーク（在宅勤務）等に関する職員アンケート（R2年7月）

(5) 職員の人事評価の結果における男女の差異（R1年度 絶対評価）

項目	S	A	B	C	D	総計
男性 (割合)	25 (0.4%)	1699 (29.3%)	3970 (68.5%)	58 (1.0%)	47 (0.8%)	5799 (100%)
女性 (割合)	5 (0.2%)	721 (24.4%)	2198 (74.3%)	17 (0.6%)	18 (0.6%)	2959 (100%)
総計 (割合)	30 (0.3%)	2420 (27.6%)	6168 (70.5%)	75 (0.9%)	65 (0.7%)	8758 (100%)

(6) 職員の人事評価の結果における男女の差異（R1年度 相対評価）

項目	第1区分	第2区分	第3区分	第4区分	第5区分	総計
男性 (割合)	330 (5.7%)	1269 (21.9%)	3303 (57.0%)	581 (10.0%)	316 (5.4%)	5799 (100%)
女性 (割合)	169 (5.7%)	593 (20.0%)	1836 (62.0%)	259 (8.8%)	102 (3.4%)	2959 (100%)
総計 (割合)	499 (5.7%)	1862 (21.3%)	5139 (58.7%)	840 (9.6%)	418 (4.8%)	8758 (100%)

(7) 民間企業における実務の経験その他これに類する経験を有する者の採用

項目	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
採用数	87	118	64	91	77
うち女性	34	54	26	30	28
女性割合	39.1%	45.8%	40.6%	33.0%	36.4%

※行政26-34、社会人技術及び任期付職員数の採用数

(8) (7)のうち管理的地位にある職員に任用した男女別の実績

項目	部長級	次長級	課長級	合計
男性	6	5	9	20
女性	1	2	1	4
合計	7	7	10	24

※任期付職員のうち、課長級以上の職階における採用実績（H15～）

(9) 職員の給与の男女の差

○男女別平均給与等

単位：円

	給料	扶養手当	地域手当	住居手当	通勤手当	特殊勤務手当	時間外勤務手当	期末手当	勤勉手当
男性	344,094	10,172	43,205	6,574	16,899	872	41,341	1,113,076	845,988
女性	288,810	2,000	34,578	7,395	15,241	1,291	42,601	873,486	646,114

※R2年4月1日現在の職員を対象

期末手当及び勤勉手当は、前年度6月及び12月分の支給実績より、R2年4月時点の職階を用いて平均額を算出

期末手当及び勤勉手当以外は、R2年4月に支給実績より平均額を算出

※再任用職員を除く



## 2 大阪府における女性職員の活躍推進に関する意識調査結果(概要)

実施期間 : 令和2年10月9日～令和2年10月30日  
 回答者数/対象者数 : 4,836人/8,576人【回答率56.4%】  
 ≪男性 : 2,953人/5,439人【54.3%】、女性1,843人/3,137人【58.8%】≫

### 【課長補佐級以下の調査結果】

#### (1) 仕事のやりがいについて

	男性	女性
「やりがいがある」・「どちらかといえばやりがいがある」	約 58%	約 61%
「やりがいがない」・「どちらかといえばやりがいがない」	約 12%	約 11%

⇒男女差はないが、全体的にやりがいを感じている割合が微減。

#### (2) 昇任意欲について

	男性	女性
「課長級以上に昇任したい」	約 39%	約 14%
「(これ以上) 昇任しなくてもよい」	約 35%	約 48%

≪昇任を希望しない理由≫	男性	女性
「能力がない」	約 17%	約 16%
「仕事とプライベートの両立が困難」	約 13%	約 17%

⇒男女別で顕著な差が生じ、全体的に昇任意欲がある割合が微減。

⇒昇任を望まない理由は、能力、仕事とプライベートの両立が依然として高いが、責任が重たくなる、部下のマネジメントに自信がないも多い。

#### (3) 女性活躍推進は、計画策定時(約5年前)に比べ進んでいるか

	男性	女性
「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」	約 45%	約 39%
「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」	約 8%	約 14%

≪そう思わない・どちらかといえばそう思わない理由≫	男性	女性
「役職についている女性職員が少ない」	約 34%	約 30%
「勤務場所・時間について、柔軟な働き方ができない」	約 19%	約 24%
「性別による固定的な役割分担意識」	約 14%	約 14%
「性別による配置・育成・昇任に差があると思う」	約 13%	約 14%

⇒そう思う・どちらかといえばそう思うが約4割、どちらでもないが約5割。

⇒そう思わない理由は、男女差はあまりなく、役職についている女性職員が少ないが一番多い。

#### (4) 配置・育成・昇任に関する職員の意識について

①職員の配置	男性	女性
「性別による差はない」	約 78%	約 74%
「男性優遇」・「どちらかといえば男性優遇」	約 19%	約 25% (50代約 34%)
②職員の育成	男性	女性
「性別による差はない」	約 74%	約 72%
「男性優遇」・「どちらかといえば男性優遇」	約 11%	約 22% (50代約 35%)
③職員の昇任	男性	女性
「性別による差はない」	約 66%	約 59%
「男性優遇」・「どちらかといえば男性優遇」	約 20%	約 37% (50代約 41%)

⇒配置・育成・昇任について、性別による差はないと答える割合が上昇する一方、男性優遇、どちらかといえば男性優遇と回答した割合も一定存在している。

⇒特に、50代女性は「男性優遇」・「どちらかといえば男性優遇」と回答した割合が高い。

## 【課長級以上の調査結果】

### (1) 女性職員における仕事とプライベートの両立について

- 「女性職員は仕事とプライベートを両立できている」…【思う】約72% 【思わない】約28%
- 《思わない理由》
  - 育児による時間制約（約29%）、長時間労働（約26%）、産育休によるキャリア寸断（約20%）
  - ⇒仕事とプライベートを両立について、「両立できている」との回答が7割を上回る。
  - ⇒両立できていると思わない理由は、育児や長時間労働と回答した割合が高い。

### (2) 配置・育成・昇任に関する意識について

#### ① 人事異動や業務分担に当たっての配慮

- 「性別を理由に配慮したことがある」…【ある】約46% 【ない】約54%
- 《配慮した理由》
  - 時間外・深夜勤務（約53%）、出産等による休暇の可能性（約20%）、異動先による積算費用（約14%）
  - ⇒人事異動や業務分担に当たり性別を理由に配慮したことがあるのは約5割。
  - ⇒配慮した理由は、時間外・深夜勤務と回答した割合が高い。

#### ② 育成・昇任にあたっての性別による差

- 「育成の機会において性別による差を設けた」…【ある】約4% 【ない】約97%
- 「昇任において性別による差を設けた」…【ある】約6% 【ない】約94%
- ⇒育成・昇任について、性別による差を設けていないとの回答は9割を上回るが、課長補佐級以下では「男性優遇」「どちらかと言えば男性優遇」と答えた割合が2～3割あり、認識に乖離。

#### ③ 女性職員の昇任

- 「能力に見合った昇任をしている」…【思う】約69% 【思わない】約31%
- 《思わない理由》
  - 本人が昇任を望まない（約28%）、産育休によるキャリア寸断（約22%）、柔軟な働き方ができない（約19%）
  - ⇒昇任の阻害要因は、昇任意欲や出産・育児によるキャリア寸断と回答した割合が高い。

#### ④ 管理職としての自信

- 「自信を持ちづらい状況があった」…【男性】約25% 【女性】約41%
- 《持ちづらい理由》
  - 業務の高度さ（約53%）、能力差（約40%）、周囲に同性の管理職が少ない（約3%）
  - ⇒自信を持ちづらい状況は男女別で差があるが、その理由は、業務内容や能力の自己評価と回答した割合が高く、同性の管理職が少ないと回答した割合は数%に過ぎない。

**【全職員への調査結果】～職員の子育てと仕事の両立に関することについて～**

(1) 各種ハラスメントについて

① 各種ハラスメントを防止するための指針の認知度

	知っている	知らない
男性	64.8%	35.2%
女性	51.7%	48.3%
全体	59.7%	40.3%

② 各種ハラスメントの概念や各種ハラスメントになり得る言動の認知度

	知っている	だいたい知っている	あまり知らない	知らない
男性	18.0%	47.9%	23.8%	10.4%
女性	13.9%	43.4%	29.0%	13.7%
全体	16.4%	46.2%	25.7%	11.6%

(2) 育児休業について

① 育児休業等の取得意向

	取得する	取得しない	わからない
男性	34.0%	19.7%	46.3%
女性	79.7%	3.7%	16.6%
全体	51.5%	13.5%	35.1%

《取得しない理由》

	男性	女性
1 保育所等の託児施設を利用する	22.5%	44.8%
2 配偶者が専ら育児を行う	42.1%	4.5%
3 他の親族等（祖父母など）に面倒をみてもらう	11.5%	11.9%
4 仕事にやりがいを感じている	2.1%	6.0%
5 職場に迷惑をかけられると思われる	42.2%	37.3%
6 業務が繁忙である	31.8%	31.3%
7 職場（上司・同僚）に育児休業等を取得しにくい雰囲気がある	14.5%	11.9%
8 昇任などに影響があるのでは懸念される	13.1%	28.4%
9 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思われる	10.1%	31.3%
10 家計が苦しくなる	24.4%	34.3%
11 配偶者や家族からの反対がある	2.6%	0%
12 その他	10.8%	10.4%

《取得促進に必要な取り組み》

	男性	女性
1 取得しやすい職場の雰囲気づくり	75.4%	73.8%
2 育児休業等の期間中の代替要員の確保	66.2%	78.1%
3 研修や育児体験談などを活用した職員の意識改革	12.6%	11.2%
4 子供の出生時における父親の休暇の取得促進	33.6%	31.4%
5 休業等の期間中の経済的支援の拡大	32.1%	38.8%
6 育児休業等制度のPR	11.5%	12.2%
7 育児休業中の情報提供や復帰時の研修など職場復帰のための支援	21.8%	39.1%
8 その他	3.6%	4.2%

(3) 休暇の取得について

① 前年度と比較した意識の変化

	取得しやすくなった	変わらない	取得しにくい
男性	28.1%	56.8%	15.0%
女性	26.2%	56.6%	17.2%
全体	27.3%	56.7%	15.9%

《取得しにくい理由》

	多忙で取得できない、後で多忙になる	職場に迷惑をかけると思われる	上司がいい顔をしない	職場に取得しにくい雰囲気	昇任などに影響があるのではと懸念される	その他
男性	72.9%	13.2%	3.0%	9.2%	1.8%	7.2%
女性	72.6%	15.9%	3.1%	7.7%	0.8%	10.8%
全体	72.8%	14.2%	3.1%	8.6%	1.3%	8.6%

《休暇取得推進のための必要な取り組み》

	男性	女性
1 取得しやすい職場の雰囲気づくり	67.3%	65.3%
2 業務のやり方の工夫・見直し	40.1%	42.9%
3 業務量の削減や人員配置を含めた見直し	68.9%	73.8%
4 職員の意識改革	30.9%	24.2%
5 年次休暇等の計画表の作成・実施	10.3%	11.5%
6 職員に対する年間業務予定等の早期周知	7.2%	11.9%
7 ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進	16.8%	20.9%
8 職員や家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進	19.6%	23.3%
9 出産や育児に関する休暇制度のPR	6.7%	7.8%
10 その他	2.9%	3.0%

② 配偶者の育児参加休暇の取得意向

	取得する	取得しない
男性	77.5%	22.5%

《取得しない理由》

	多忙で取得できない、後で多忙になる	職場に迷惑をかけると思われる	上司がいい顔をしない	職場に取得しにくい雰囲気がある	昇任などに影響があるのでと懸念される	その他
男性	41.7%	41.0%	3.2%	8.8%	5.4%	14.5%

《取得推進のための必要な取り組み》

	上司（グループ長など）が積極的に取得するように声をかける	周りの職員が協力する	当該職員の事務負担を軽減する	職員の意識改革を積極的に実施する	職員への制度の周知を徹底する	その他
男性	28.5%	26.1%	24.9%	14.6%	5.9%	6.5%
女性	29.5%	19.9%	29.0%	16.1%	5.5%	5.8%
全体	28.8%	23.6%	26.6%	15.2%	5.8%	6.4%

(4) 時間外勤務について

① 時間外勤務の発生理由

	特定期間に集中する業務への対応	突発的な事件や法令改正等による業務の増加	勤務時間外にできない業務への対応	職員の意識と仕事の進め方の問題	通常業務への対応	その他
男性	38.8%	25.9%	8.7%	4.4%	22.1%	4.5%
女性	41.0%	22.0%	8.3%	2.6%	26.1%	5.3%
全体	39.7%	24.3%	8.6%	3.8%	23.7%	4.9%

② 時間外勤務縮減の取り組みの有無

	業務にやり方について見直しが行われた	業務量の削減や見直しが行われた	午後9時までの執務室消灯が徹底されている	時間外勤務縮減の周知や定時退庁日の徹底や強化	事前届出・命令の徹底	個々の職員の心がけて、超過勤務を縮減した	特別な取り組みは行われていない	その他
男性	9.6%	4.0%	2.1%	24.4%	22.0%	11.6%	26.3%	2.9%
女性	8.2%	4.7%	2.9%	22.9%	21.3%	8.6%	31.5%	5.4%
全体	9.0%	4.3%	2.4%	23.8%	21.8%	10.5%	28.3%	3.8%

③ 時間外勤務を減らすための方法

	男性	女性
1 事前届出・命令の徹底	12.5%	7.9%
2 時間外勤務を減らすための職場の雰囲気づくり	29.7%	31.7%
3 業務のやり方の工夫・見直し	42.4%	44.6%
4 業務量の削減や人員配置を含めた見直し	67.2%	70.5%
5 午後9時までの執務室消灯の徹底	5.1%	5.9%
6 時間外勤務縮減の周知や定時退庁日の徹底・強化	7.7%	3.3%
7 個々の職員の意識改革	24.0%	17.3%
8 上司による適切なマネジメント	30.0%	38.2%
9 上司が率先して退庁する	14.0%	16.4%
10 その他	3.5%	4.1%

(5) 子育てと仕事の両立全般について

① 今後必要な取り組み

	男性	女性
1 育児休業、特別休暇、給付金等の母性保護や子育てに関する諸制度の周知	27.3%	26.9%
2 育児休業、特別休暇、給付金等の母性保護や子育てに関する諸制度の改善	22.5%	23.2%
3 代替要員の確保など育児休業・休暇を取得しやすい環境整備	64.2%	70.2%
4 育児休業・休暇取得中における職場情報の提供など、職場復帰のための支援	23.9%	34.1%
5 職場優先や固定的な性別役割分担意識の是正など職員の意識改革	24.0%	26.7%
6 男性の育児休業・休暇等の取得促進	34.6%	31.9%
7 時間外勤務の縮減や年次休暇取得による職員全体でのワークライフバランスの確立	44.2%	54.3%
8 職員の家庭教育力の向上のための学習機会の提供	6.4%	7.3%
9 子どもの職場参観など、子どもが職員の働いているところを実際に見ることができる取組	6.1%	7.8%
10 在宅勤務の促進	35.6%	41.1%
11 サテライトオフィスの拡大	12.8%	18.2%
12 フレックスタイム制の導入	30.1%	38.7%
13 その他	2.3%	2.8%