

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