

第3章 現状把握について

第3章では、本府における女性活躍の状況について、「1 採用関係」「2 継続就業及び仕事とプライベートの両立関係」「3 働き方改革関係」「4 女性登用関係」の4つの項目について、アンケートや各種数値の調査を行った結果を記載する。

1 採用関係

○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、令和7年度は**46.6%**となっている(図表9)。

○非常勤職員の女性職員の割合も概ね**50%**強で推移し、令和7年度は**55.1%**となっている(図表10)。

【図表9:年度別採用職員の女性割合(常勤職員・全職種計)】

採用年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	過去5年平均
採用数	564 (150)	544 (138)	469 (112)	502 (116)	524 (131)	521 (129)
うち女性	299 (93)	274 (84)	223 (59)	224 (56)	244 (76)	253 (74)
女性割合	53.0% (62.0%)	50.4% (60.9%)	47.5% (52.7%)	44.6% (48.3%)	46.6% (58.0%)	48.5% (57.3%)

※()内は行政22-25で内数
※定年退職者の再任用、退職出向者の再度の任用を除く
※任期付職員の採用を含む

【図表10:年度別職員の女性割合(非常勤職員)】

採用年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	過去5年平均
採用数	1,811	1,802	1,792	1,871	1,910	1,837
うち女性	989	989	967	1,015	1,052	1,002
女性割合	54.6%	54.9%	54.0%	54.2%	55.1%	54.5%

※各年度5月1日時点

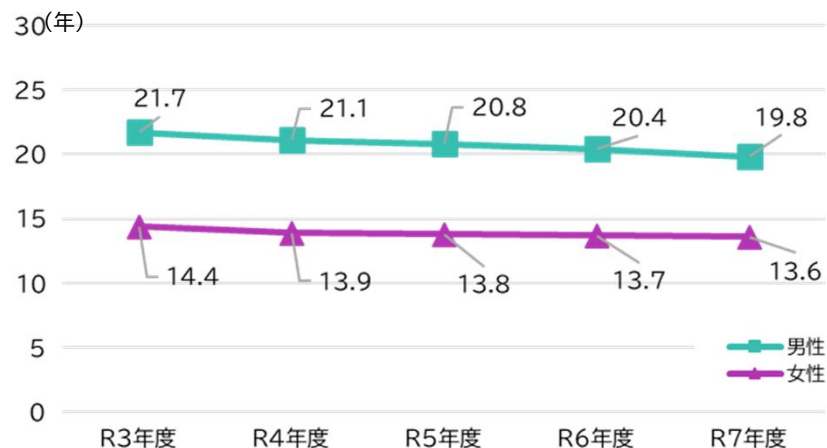
第3章 現状把握について

2 継続就業及び仕事とプライベートの両立関係

(1) 継続勤務年数について

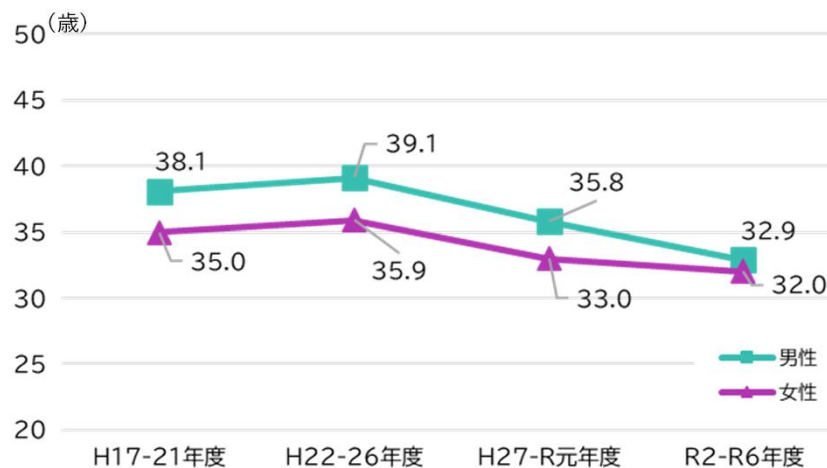
- 職員の平均継続勤務年数は、令和7年度においては男性職員**19.8**年、女性職員**13.6**年で、近年男女ともに短くなってきており、男女間の差は縮小傾向にある〔令和3年度：**7.3**年、令和7年度**6.2**年〕（図表11）。
- 49**歳以下の中途退職者の平均年齢は、男女ともに低くなってきており、男女間の差は縮小傾向にある（図表12）。
- 継続勤務年数が短くなってきている要因としては、雇用の流動性の高まりも考えられるが、ベテラン世代が減り、職員の平均年齢が下がっていること等が考えられる。

【図表11:継続勤務年数】



※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

【図表12:退職者の平均年齢】



※退職時の年度末年齢49歳以下の職員を抽出

第3章 現状把握について

2 継続就業及び仕事とプライベートの両立関係

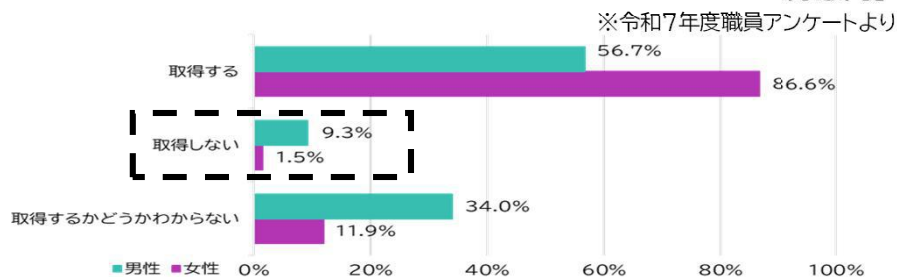
(2) 育児休業について

- 常勤職員における育児休業の取得率は、令和6年度は男性職員**62.4%**、女性職員**114%***で、令和2年度と比較して増加している〔令和2年度：男性職員**22.1%**、女性職員**109.8%**〕（図表13）。また、平均取得期間は、令和6年度は男性職員**4か月5日**、女性職員が**15か月12日**。〔令和2年度：男性職員5か月8日、女性職員**13か月7日**〕。
- 男性職員の方が女性職員よりも育児休業の取得率が低く、また取得期間も短くなっており、令和7年度の職員アンケートにおいても、子育てを行う状況となった場合、育児休業等を「取得しない」と回答した男性職員の割合は女性職員よりも高く（図表14）、その理由は、「職場に迷惑をかけると思う」「配偶者が専ら育児を行うと思う」や「業務が繁忙である」などが上位を占めていた。（図表15）
- 育児休業の取得促進に向けた必要な取組としては、「育児休業等の期間中の代替要員の確保」「取得しやすい職場の雰囲気づくり」との回答が男女ともに多かった。（図表63）
- 非常勤職員における育児休業の取得率は、令和6年度は男性職員**0%**、女性職員は**100%**である。
※育児休業については、『当該年度に新たに育児休業を取得した職員数（当該年度以前に子が生まれた者含む）』/『当該年度に子が生まれた職員数』により算出しているため、100%を超えることがある。

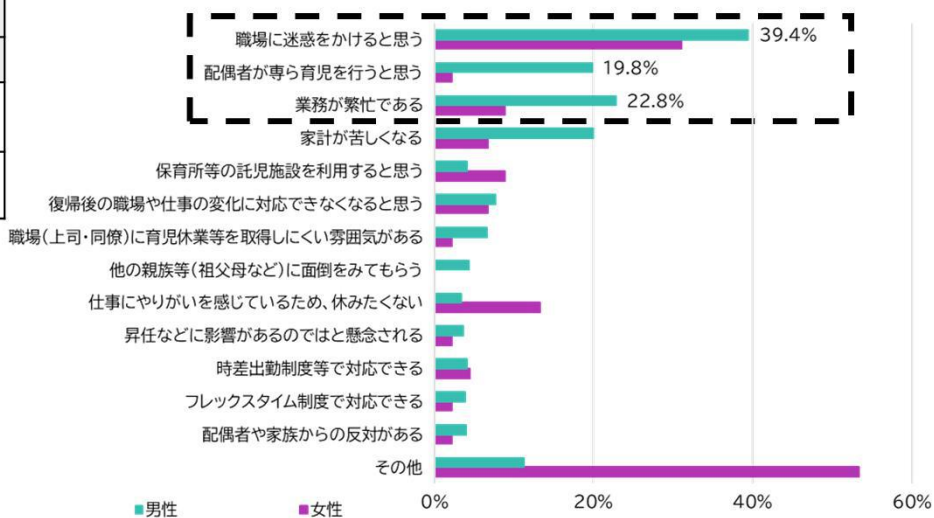
【図表13：(常勤職員における)男女別の育児休業取得率及び平均取得期間】

	R2年度		R6年度	
	育児休業取得率	平均取得期間	育児休業取得率	平均取得期間
男性	22.1%	5か月8日	62.4%	4か月5日
女性	109.8%	13か月7日	114.0%	15か月12日

【図表14：子育てを行う状況となった場合の、育児休業等の取得意向】



【図表15：育児休業を取得しない理由】 ※令和7年度職員アンケートより ※値は男性職員の回答の割合



第3章 現状把握について

2 継続就業及び仕事とプライベートの両立関係

(3) 子育てに活用できる休暇制度等の男性職員の利用について

○令和6年度の配偶者出産休暇の取得率は**88.3%**、平均取得日数は1日**6時間**、育児参加休暇※の取得率は**93.9%**、平均取得日数は3日**5時間**であった(図表16)

[令和2年度の配偶者出産休暇:取得率:**96.0%**、平均取得日数:1日6時間
育児参加休暇 :取得率:**83.2%**、平均取得日数:3日6時間]

○令和7年度の職員アンケートでは、育児をする状況となったとき、育児参加休暇を「取得する」の回答が**61.6%**に対し、「取得しない」が**6.2%**であり(図表17)、取得しない理由としては、「職場に迷惑がかかる」、「業務が繁忙」といった内容が上位を占めていた(図表18)。

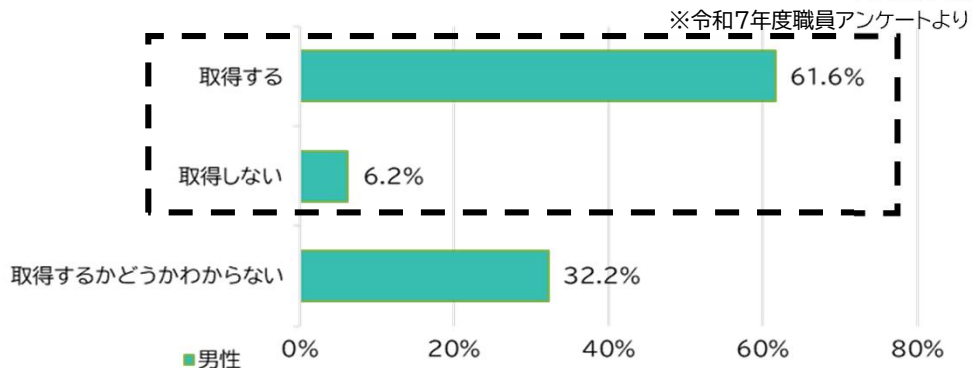
※育児参加休暇:配偶者が出産する場合で、その出産予定日の8週間(多胎の場合**16週間**)前の日から当該出産の日以後1年を経過するまでの期間で、当該出産に係る子または小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む)を養育する場合、5日以内で必要と認める日または時間で取得できる休暇

【図表16:配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数(令和6年度、常勤職員)】

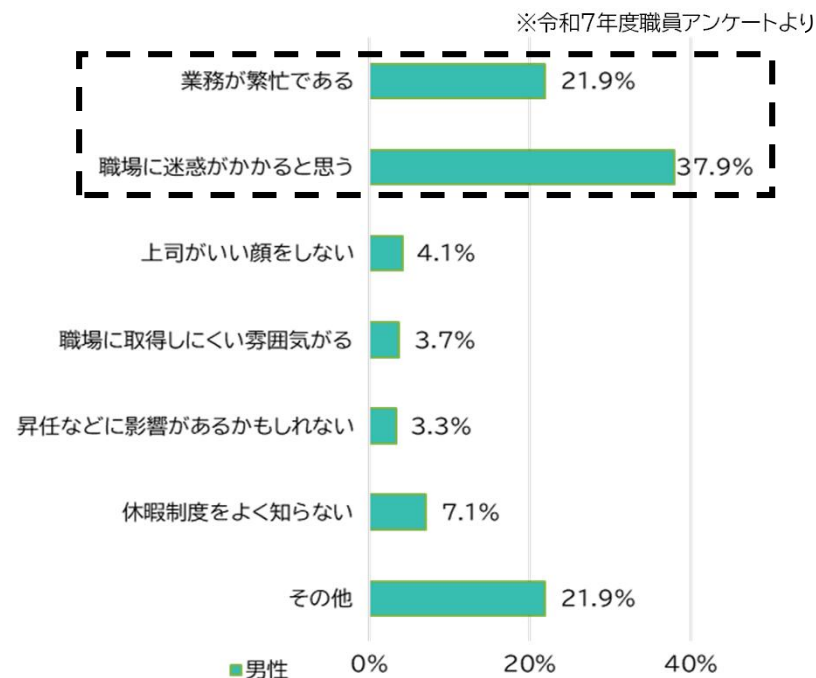
	取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	88.3%	1日6時間
育児参加休暇	93.9%	3日5時間

※取得率は子どもが生まれた男性職員数に対するそれぞれの休暇を取得した職員数の割合

【図表17:子育てを行う状況となった場合の、育児参加休暇の取得意向】



【図表18:育児参加休暇を取得しない理由】



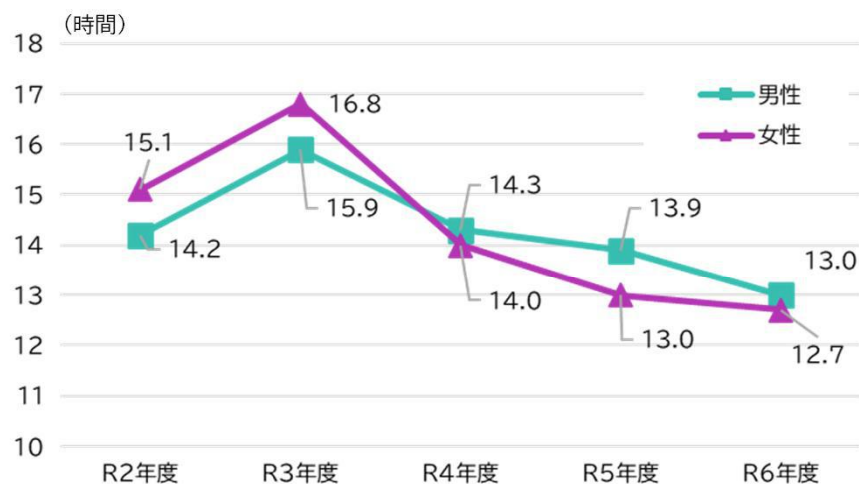
第3章 現状把握について

3 働き方改革関係

(1) 時間外勤務の状況について

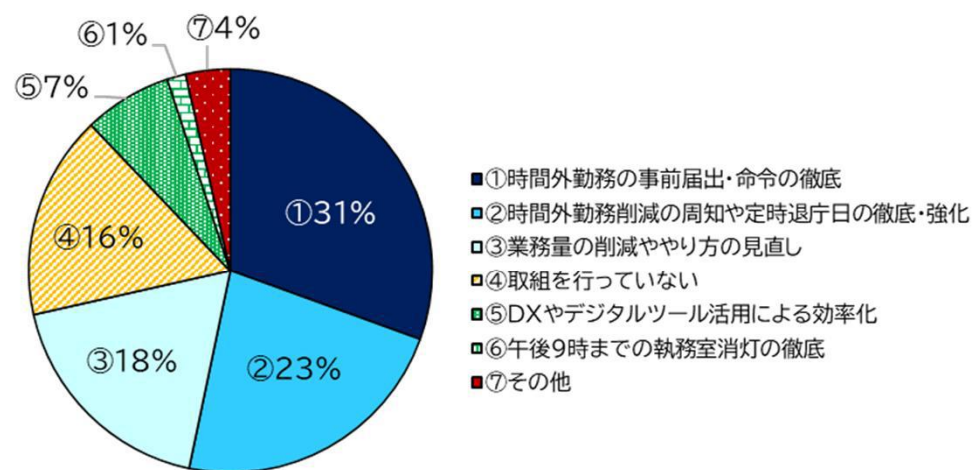
- 令和6年度の常勤職員1人(1月)当たり平均時間外勤務は**12.9時間**(男性職員**13.0時間**、女性職員**12.7時間**)であった(図表19)[令和2年度は**14.7時間**(男性職員**14.2時間**、女性職員**15.1時間**)]。
- 令和6年度の職員アンケートにおいて、所属で実施されている時間外勤務縮減に向けた取組のうち最も多かったのは「時間外勤務の事前届出・命令の徹底」の**31%**であり、「取組を行っていない」は**16%**であった(図表20)。
- 非常勤職員の時間外勤務は0時間であった。

【図表19:職員1人(1月)当たりの平均時間外勤務時間数(常勤職員)】



【図表20:所属における時間外勤務縮減に向けた取組内容】

※令和6年度職員アンケートより



※このページに記載する時間外勤務時間数は、「対象外業務」(特例業務(天災その他非常災害、突発的な事件又は事故への対応等、公務の運営上真にやむを得ない事情により特に緊急に処理することを要する重要な業務と任命権者が認めるもの)を含んだ時間。

第3章 現状把握について

3 働き方改革関係

(2) 年次休暇の消化率及び平均取得日数について

- 常勤職員の令和6年における年次休暇の消化率※は**77.5%**（男性職員**77.3%**、女性職員**77.9%**）で〔令和2年は**56.3%**（男性職員**56.7%**、女性職員**55.7%**）〕、平均取得日数は**14日6時間**（男性職員**14日5時間**、女性職員**14日7時間**）であり、消化率は増加傾向かつ男女差はほとんど生じていなかった（図表21・22）。
- 年次休暇を取得しにくい理由の上位は、「業務多忙で取得できない」「職場に迷惑をかけると思う」であった（図表23）。
- 非常勤職員の令和6年度における年次休暇の取得率は**92.2%**（男性職員**92.1%**、女性職員**92.2%**）であった。

※年次休暇の消化率：当該年に付与された年次休暇のうち、休暇を取得した割合

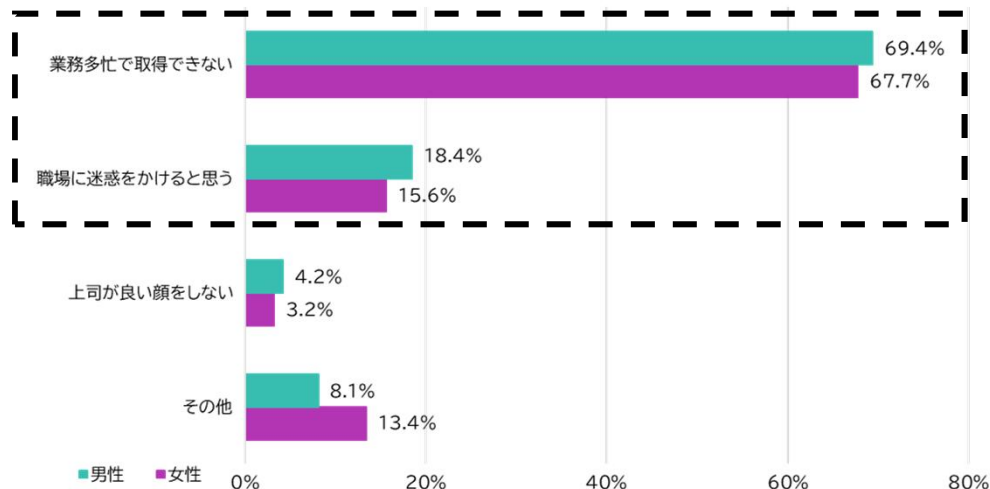
【図表21：年次休暇の消化率及び平均取得日数（令和6年、常勤職員）】

消化率	77.5%
平均取得日数	14日6時間

【図表22：年次休暇の消化率及び平均取得日数（令和6年、常勤職員）】

		男性			女性	
男女別	消化率	77.3%			77.9%	
	平均取得日数	14日5時間			14日7時間	
年別	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年	
	11日1時間	11日7時間	12日4時間	13日7時間	14日6時間	

【図表23：年次休暇を「取得しにくい」理由】※令和7年度職員アンケートより



第3章 現状把握について

3 働き方改革関係

(3) テレワークや勤務時間の柔軟な運用について

○テレワークについては、課長級以上では**53.2%**、課長補佐級以下では**40.9%**の職員が「ほぼ活用していない」と回答し（図表24）、その理由としては「出勤したほうが業務をスムーズに行える」という回答の割合が最も高かった（図表26）。

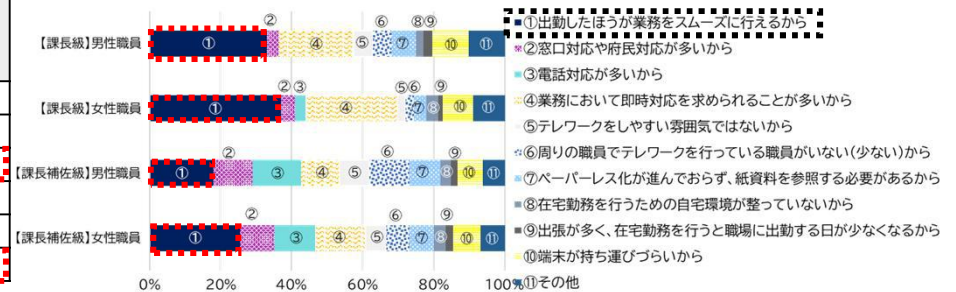
○時差出勤等の勤務時間の柔軟な運用については、課長級以上では**85.2%**、課長補佐級以下では**77.8%**の職員が「活用したことはない・今は活用していない」と回答し（図表25）、その理由としては「現在の勤務形態が良い」という回答の割合が最も高かった（図表27）。

【図表24:テレワーク実施状況】

		週に数回以上	週1回程度	2週間に1回程度	月に1回程度	数か月に1回程度	オンライン研修等で活用	ほぼ活用なし
		課長級以上	男性	1.0%	4.5%	5.3%	13.7%	11.0%
	女性	0.8%	4.0%	5.5%	17.5%	14.7%	6.5%	51.0%
	全職員	0.9%	4.2%	5.4%	15.9%	13.2%	7.3%	53.2%
課長補佐級以下	男性	0.0%	3.6%	7.2%	19.3%	12.0%	8.4%	49.4%
	女性	1.2%	6.8%	8.7%	18.8%	19.5%	5.6%	39.3%
	全職員	1.0%	6.3%	8.5%	18.9%	18.3%	6.1%	40.9%

※令和7年度職員アンケートより

【図表26:テレワークを実施しない理由】



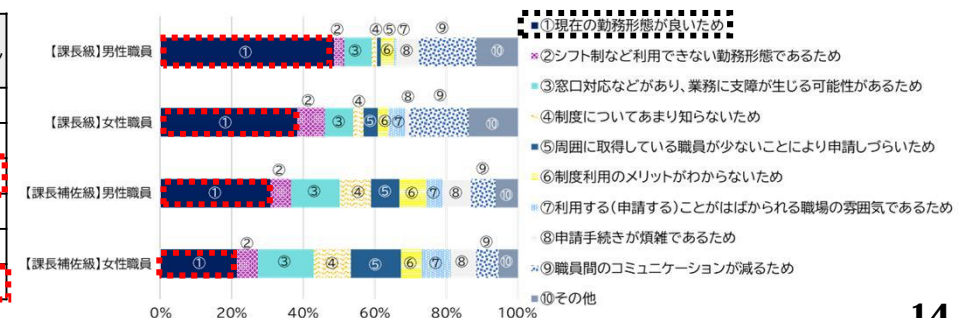
※令和7年度職員アンケートより

【図表25:勤務時間の柔軟な運用の制度の活用状況】

		時差出勤	休憩時間(昼休み)の柔軟化	早出遅出出勤	フレックスタイム制度	活用したことはない・今は活用していない
		課長級以上	男性	11.9%	1.2%	0.0%
	女性	10.3%	1.6%	0.5%	2.6%	85.0%
	全職員	10.5%	1.6%	0.4%	2.3%	85.2%
課長補佐級以下	男性	10.4%	2.7%	6.9%	2.1%	78.0%
	女性	14.8%	2.9%	1.7%	2.9%	77.7%
	全職員	13.0%	2.8%	3.9%	2.5%	77.8%

※令和7年度職員アンケートより

【図表27:勤務時間の柔軟な運用の制度を活用しない理由】



※令和7年度職員アンケートより

第3章 現状把握について

4 女性登用関係

(1) 女性職員の活躍について

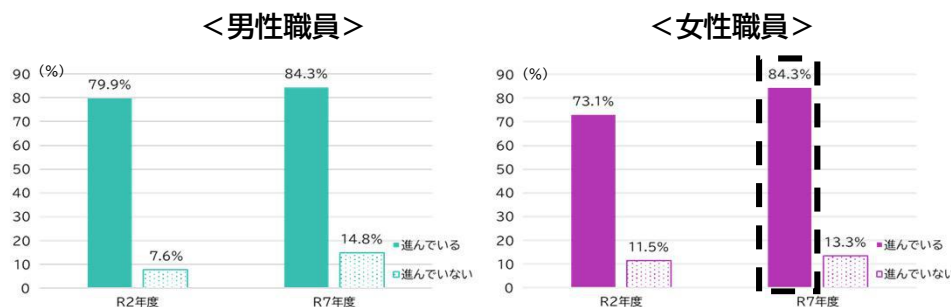
○令和7年度職員アンケートにおいて、「5年前と比較して、本府の女性活躍が進んでいる」と回答した女性職員の割合は、課長級以上で**84.3%**、課長補佐級以下で**51.4%**であった(図表28)

[令和2年度は課長級以上:**73.1%**、課長補佐級以下:**39.2%**]

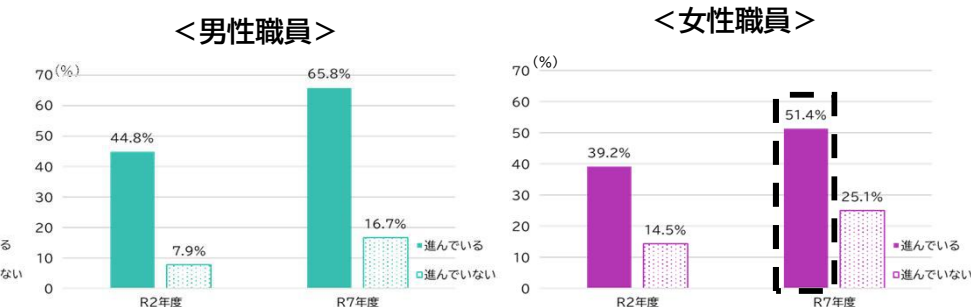
○女性活躍が進まない要因としては、「女性役職者の少なさ」「柔軟な働き方ができない」「ロールモデル不足」等となっている。

【図表28:「5年前と比較して、本府の女性活躍が進んでいるか」】※令和7年度職員アンケートより

(課長級以上)



(課長補佐級以下)



■女性活躍が進んでいない要因(課長級以上)

	R2年度		R7年度	
男性職員	1位	女性役職者の少なさ	約47%	女性役職者の少なさ
	2位	柔軟な働き方ができない	約16%	柔軟な働き方ができない
	3位	ロールモデル不足	約16%	その他
女性職員	1位	女性役職者の少なさ	約50%	女性役職者の少なさ
	2位	性別による配置・育成・昇任の差	約29%	性別による配置・育成・昇任の差
	3位	性別による固定的な役割分担意識	約14%	性別による固定的な役割分担意識

■女性活躍が進んでいない要因(課長補佐級以下)

	R2年度		R7年度	
男性職員	1位	女性役職者の少なさ	約34%	女性役職者の少なさ
	2位	勤務場所について柔軟な働き方ができない	約19%	柔軟な働き方ができない
	3位	性別による固定的な役割分担意識	約14%	その他
女性職員	1位	女性役職者の少なさ	約30%	柔軟な働き方ができない
	2位	勤務場所について柔軟な働き方ができない	約24%	女性役職者の少なさ
	3位	性別による配置・育成・昇任の差	約14%	ロールモデル不足 ※R2年度は5位(13%)

第3章 現状把握について

4 女性登用関係

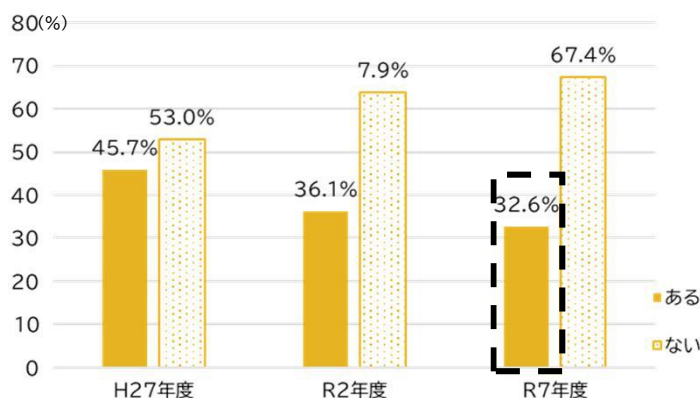
(2) 人事配置の状況について

- 人事配置の状況については、女性職員の方が男性職員よりも出先機関への配置割合が高い(図表29)。
- 令和7年度の職員アンケートの結果、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」と回答した課長級以上の職員の割合は**32.6%**であった(図表30)。また、人事配置について、「男性の方がやりがいがある仕事を担っている」と回答した課長補佐級以下の職員の割合は、男性職員**12.2%**、女性職員**20.1%**で、以前と比べると減少傾向がみられた(図表31)。

【図表29:本庁・出先別職員数
(令和7年度4月時点)】

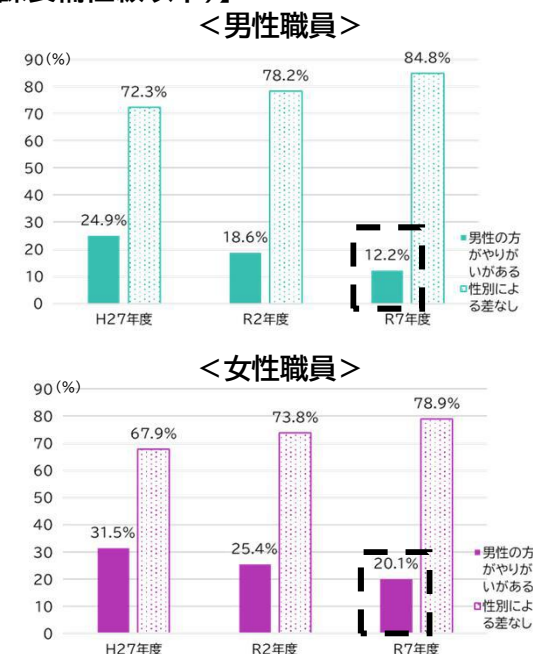
		本庁	出先
全職種	男性職員	57.8%	42.2%
	女性職員	49.5%	50.5%
	全職員	54.5%	45.5%
一般行政職	男性職員	70.4%	29.6%
	女性職員	69.3%	30.7%
	全職員	70.0%	30.0%
技術職	男性職員	45.5%	54.5%
	女性職員	27.3%	72.7%
	全職員	38.5%	61.5%

【図表30:人事異動や業務分担の決定等にあたり、性別を理由に配慮した経験の有無(課長級以上)】



※令和7年度職員アンケートより

【図表31:人事配置における性差の有無(課長補佐級以下)】



※令和7年度職員アンケートより

第3章 現状把握について

4 女性登用関係

(3) 管理職に占める女性職員の割合等について

- 令和7年度における職員全体に占める女性職員の割合は、**40.1%**〔令和3年度は**37.2%**〕であり、課長級以上では、**14.4%**〔令和3年度は**11.3%**〕、主査級以上では29.2%〔令和3年度は**25.5%**〕である(図表32)。
- 部局別の女性職員の割合は、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それぞれにおいて、差がある状況となっている(図表33)。

【図表32:職階別の女性職員の割合】

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
課長級以上	11.3%	12.7%	12.9%	13.4%	14.4%
主査級以上	25.5%	26.4%	27.5%	28.1%	29.2%
全職員	37.2%	38.4%	39.0%	39.5%	40.1%

【図表33:(令和7年度) 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】

	全体	課長級以上	主査級以上
副首都推進局	31.4%	36.4%	29.0%
政策企画部	33.2%	8.7%	24.7%
万博推進局	29.4%	7.5%	19.6%
総務部	34.0%	11.8%	21.4%
財務部	43.4%	8.2%	28.0%
スマートシティ戦略部	33.8%	25.0%	27.9%
府民文化部	49.7%	18.6%	39.4%
IR推進局	37.5%	25.0%	27.3%
福祉部	65.1%	40.0%	55.7%
健康医療部	64.6%	25.0%	55.8%
商工労働部	33.9%	20.9%	18.7%
環境農林水産部	34.9%	9.4%	28.3%
都市整備部	18.3%	1.5%	11.4%
大阪都市計画局	24.2%	12.5%	13.1%
大阪港湾局	14.0%	0.0%	6.7%
会計局	29.7%	0.0%	18.2%
議会事務局	43.3%	28.6%	34.3%
教育庁	37.3%	18.0%	30.0%
選挙管理委員会事務局	46.7%	0.0%	0.0%
監査委員事務局	41.9%	25.0%	33.3%
人事委員会事務局	59.3%	0.0%	44.4%
労働委員会事務局	44.8%	25.0%	50.0%
収用委員会事務局	40.0%	0.0%	0.0%
海区漁業調整委員会事務局	66.7%	100.0%	50.0%
総計	40.1%	14.4%	29.2%

※令和7年4月1日現在

第3章 現状把握について

4 女性登用関係

(4) 昇任・育成の状況について

○令和7年度の昇任率（昇任者数／直近下位職階の職員数にて算出）は、男性職員では**7.4%**、女性職員は**5.3%**であった（図表34）。

○令和7年度の職員アンケートにおいて、「昇任の機会について性別による差を設けたことがない」と回答した課長級以上の職員の割合は**97.8%**である（図表35）。

○「育成の機会について性別による差を設けたことがない」と回答した課長級以上の職員は**99.4%**である（図表36）。

○「女性職員は能力に見合った昇任をしている」と回答した職員の割合は**32.4%**〔令和2年度は**61.1%**〕であった。

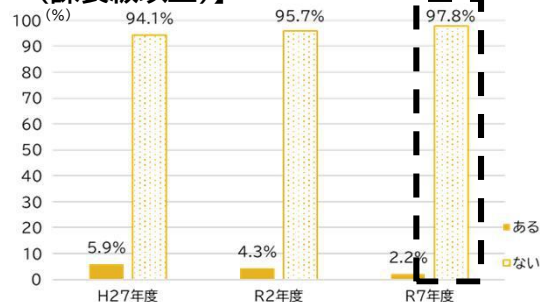
一方で、「女性職員が能力に見合った昇任をしていない」と考える理由としては、「本人が昇任を望まない」「産育休によるキャリア寸断」「時間外勤務に制約がある」といった回答が上位を占めた（図表37）。

【図表34：R7年度昇任率】

	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 昇任	主任 研究員 昇任	計
男性	3.6%	4.8%	7.5%	8.0%	7.6%	0%	0%	7.4%
女性	15.0%	7.6%	6.6%	4.9%	5.2%	0%	0%	5.3%

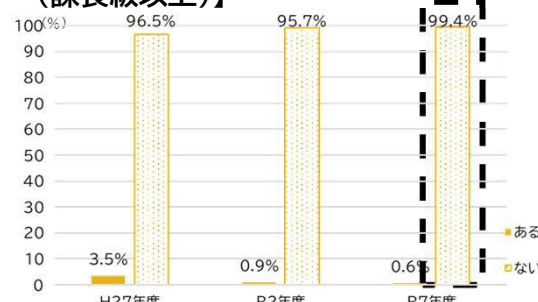
※昇任率は昇任者数／直近下位職階の職員数にて算出
 ※再任用職員を含む、割愛・特定法人への派遣職員を含まない

【図表35：昇任の機会について
性別による差を設けた経験の有無
（課長級以上）】



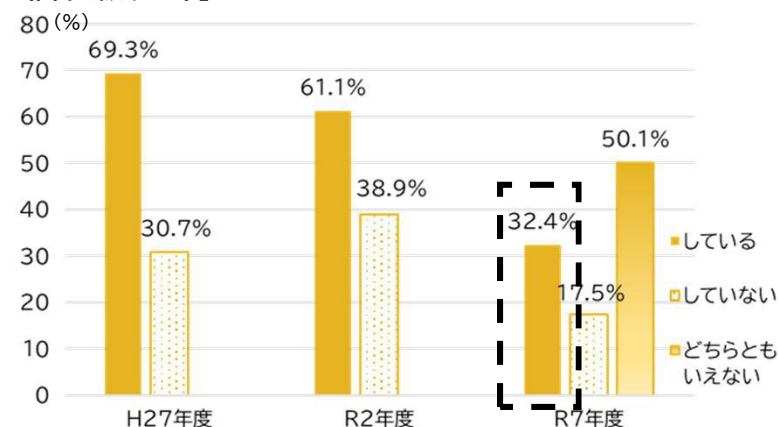
※令和7年度職員アンケートより

【図表36：育成の機会について
性別による差を設けた経験の有無
（課長級以上）】



※令和7年度職員アンケートより

【図表37：女性職員は能力に合った昇任をしているか
（課長級以上）】



（女性職員が能力に見合った昇任をしない要因）

	H27年度	R2年度	R7年度
1位 本人が昇任を望まない	約28%	本人が昇任を望まない 約30%	本人が昇任を望まない 約30%
2位 産育休によるキャリア寸断	約22%	産育休によるキャリア寸断 約26%	産育休によるキャリア寸断 約22%
3位 柔軟な働き方ができない	約19%	柔軟な働き方ができない 約15%	時間外勤務に制約がある 約14%

※令和7年度職員アンケートより

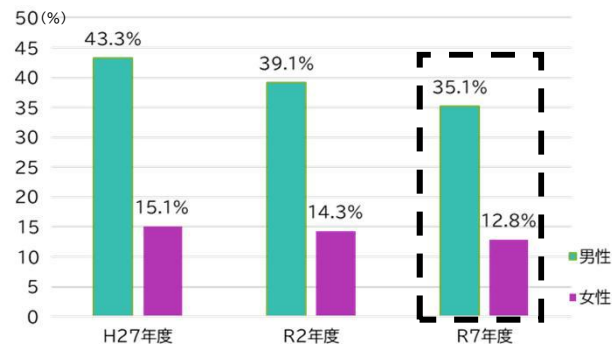
第3章 現状把握について

4 女性登用関係

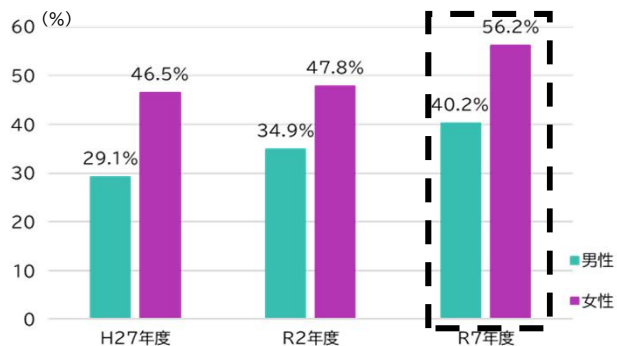
(5) 昇任意欲について

- 令和7年度の職員アンケートにおいて、昇任を希望する職階について「課長級以上」と回答した課長補佐級以下の職員の割合は、男性職員**35.1%**、女性職員**12.8%**で〔令和2年度：男性職員**39.1%**、女性職員**14.3%**〕（図表8）、「これ以上昇任しなくてもよい」と回答した職員の割合は、男性職員**40.2%**、女性職員**56.2%**〔令和2年度：男性職員が**34.9%**、女性職員**47.8%**〕であり（図表38）、女性職員のほうが昇任を希望する割合が低く、また、男女ともに昇任意欲の低下がみられた。
- 昇任を望まない理由としては、「責任が重くなる」「仕事とプライベートの両立が困難」の回答が上位となっている（図表40）。
- 「新任課長級のころ、管理職としての自信を持ちづらい状況があった」と回答した管理職の割合は、女性職員**59.0%**、男性職員**43.6%**であり、女性職員の方が高かった。（図表39）

【<再掲> 図表8：課長級以上に昇任したいと思う職員の割合】



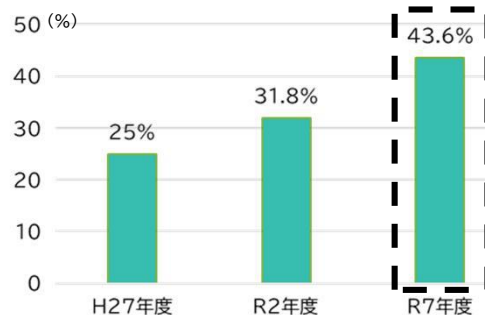
【図表38：これ以上昇任しなくてもよい職員の割合】



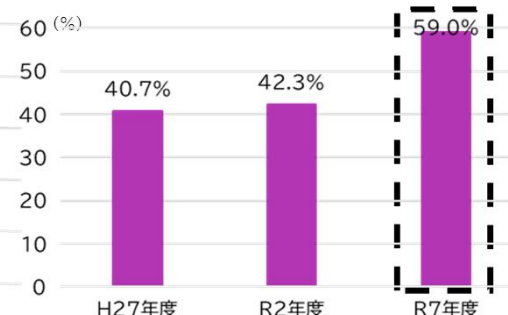
※令和7年度職員アンケートより

【図表39：「新任課長級のころ、管理職としての自信を持ちづらい状況があったか」】

【男性職員】



【女性職員】



※令和7年度職員アンケートより

【図表40：昇任を望まない要因】

		H27年度 ※課長級以上の昇任を望まない要因		R2年度 ※課長級以上の昇任を望まない要因		R7年度 ※今以上の職階への昇任を望まない要因	
男性職員	1位	能力がない	約26%	能力がない	約17%	責任が重くなる	約18%
	2位	仕事とプライベートの両立が困難	約22%	責任が重くなる	約14%	能力がない	約14%
	3位	責任が重くなる	約15%	仕事とプライベートの両立が困難	約13%	仕事とプライベートの両立が困難	約13%
女性職員	1位	仕事とプライベートの両立が困難	約26%	仕事とプライベートの両立が困難	約17%	責任が重くなる	約21%
	2位	能力がない	約20%	能力がない	約16%	仕事とプライベートの両立が困難	約17%
	3位	責任が重くなる	約16%	責任が重くなる	約15%	能力がない	約14%

※令和7年度職員アンケートより

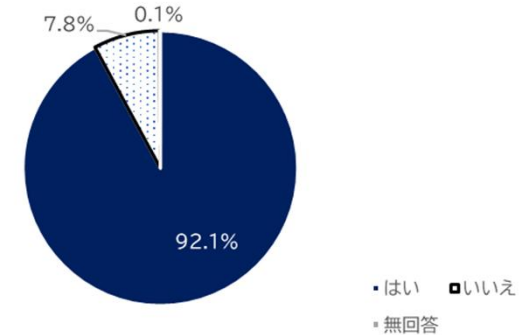
第3章 現状把握について

5 働きやすい環境づくり

(1) ハラスメントのない職場づくり

- 本府では「職場におけ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いる。
- R7年度のハラスメントに関するセルフチェックにおいて、指針の認知度については**92.1%**と、職員に広く認知されている状況(図表41)。

【図表41:「職場におけるハラスメント防止及び対応に関する指針」を知っているか】



※令和7年度セルフチェックより

(2) 女性の健康上の特性に係る取組の状況

- 女性の健康上の特性に係る取組としては、女性の健康上の特性に配慮した制度の周知や取得・活用率向上に向けた取組、ヘルスリテラシー向上のための取組、相談体制の整備を進めている。
- R7年度職員アンケートにおいて、健康課題を相談しにくいと感じる理由として「上司が男性のため相談しづらい」と回答する職員が約**30%**存在している状況(図表42)。

【図表42:自身の健康課題を相談しづらい理由】

