

# 第4章 本計画の数値目標及び今後の取組について

第2章の前計画における数値目標の振り返りや、第3章の現状把握を踏まえ、第4章では、本計画における数値目標の設定を行うとともに、その目標達成に向けて検討・推進していく取組を、これまで実施してきた取組も含め「継続就業及び仕事とプライベートの両立関係（働き方改革関係含む）」「採用関係」「女性登用関係」「女性の健康上の特性関係」の4項目について記載する。

## ■本計画における数値目標

前計画で達成しなかった目標については、引き続き、本計画の目標として掲げ、達成をめざす。

「男性職員の育児休業取得率」及び「勤務時間の状況（職員一人一月あたりの時間外勤務時間数\_対象業務）」は「第3期大阪府特定事業主行動計画（前期）」を踏まえ設定。

### 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

目標項目	目標設定時 数値(R1年度)	数値目標	R6年度実績
男性職員の育児休業取得率	12.9%	30%以上	62.4%
男性職員の育児参加休暇の取得率	67.4%	100%	93.9%

※各年度1年間の実績を記載

### 長時間勤務関係

目標項目	目標設定時 数値(R1年度)	数値目標	R6年(度)実績
職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数	12日0時間	15日以上	14日6時間
勤務時間の状況 (職員一人一月あたりの時間外勤務時間数_対象業務)	—	—	11.4時間

※各年(度)1年間の実績を記載

### 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

目標項目	目標設定時 数値(R2年度)	数値目標	R7年度当初実績
課長級以上に占める女性職員の割合	11.1%	20%以上	14.4%
主査級以上に占める女性職員の割合	24.4%	35%以上	29.2%

※各年度当初の実績を記載

### 【本計画目標】 (R8年度～R11年度)

数値目標
85%以上*
100%

※取得期間2週間以上

数値目標
15日以上
10時間以下

数値目標
20%以上
35%以上

【参考】第3期大阪府特定事業主行動計画（前期）～みんなでサポート!子育てしやすい環境づくり～における各種数値目標（R7.3策定）

- 男性職員の「育児参加休暇」取得率100%
- 男性職員の「育児休業」取得率85%（2週間以上）
- 年次休暇の平均取得日数（職員1人あたり）15日以上
- 勤務時間の状況10時間以下（職員1人1月あたりの時間外勤務時間数\_対象業務）

# 第4章 本計画の数値目標及び今後の取組について

## 1 継続就業及び仕事とプライベートの両立関係(働き方改革関係含む)

### (1) 基本的な考え方

#### <休暇・休業関係>

男性職員の休暇・休業制度を活用して家庭生活(家事・育児・介護等)への関わりを推進することや、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。そのためには、職員の「職場優先意識」や「固定的な性別役割意識」の是正、気兼ねなく休暇・休業等を取得できるような、職場の雰囲気づくりや代替措置の充実が重要。

#### <テレワーク・勤務時間の柔軟な運用関係>

テレワークや勤務時間の柔軟な運用については、多様な働き方の選択肢を拡大する制度であり、今後さらに活用しやすく、仕事とプライベートの両立につながるような制度・環境の整備を引き続き進めることが重要。

### (2) 具体的な取組

★:新規・重点

●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等を『子育て支援サイト』や『子育てハンドブック』などで周知
	・研修などを通じて「職場優先意識」や「固定的な性別役割分担意識」を是正、男女を問わず、制度を活用しやすい雰囲気づくり 等
●母性保護や子育てのための休暇・育児休業を取得しやすい環境づくり	
★	・育児休業等を活用する職員の代替要員となる非常勤職員や臨時的任用職員などの確保、常勤職員による代替措置の拡充の検討
	・育児休業中における自己啓発や継続的なキャリア形成を支援するため、希望者に対し、eラーニング環境や研修の聴講機会を提供
	・育児休業中の職員への、本人の意向に応じた情報提供 等
●子育て相談体制の充実	
	・職員総合相談センター等における子育てと仕事の両立等の情報提供や相談受付

●時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進	
	・職員が全庁一斉に定時退庁に努める「ゆとりの日」等の実施
	・パソコン一斉シャットダウンシステムの運用
	・デジタルツールを活用した業務の見直し・改善に向けた取組 等
●多様な働き方への支援	
	・育児短時間勤務の代替要員の非常勤職員等の措置
★	・勤務時間の柔軟な運用について必要に応じた制度の改善
★	・テレワークの推進 等
●介護を行う職員に対する支援	
	・「介護ハンドブック」を活用した制度の周知
●ハラスメントのない職場づくり	
	・職員への意識啓発、相談体制の整備、研修によるハラスメント防止
●管理職の意識改革	
	・管理職の意識改革や組織マネジメント力向上に資する研修

# 第4章 本計画の数値目標及び今後の取組について

## 2 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いの原則や成績主義の原則等にもとづき、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る。引き続き積極的な女性職員の確保に努めることが重要。

また、管理職への昇任対象となりえるような即戦力の人材の確保や、職員が気兼ねなく休暇・休業等を取得しやすくなるように代替要員となる職員の積極的な確保が重要。

### (2) 具体的な取組

★：新規・重点

●積極的な広報等の採用活動	
	・性別にかか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のアピール（採用パンフレット等）
	・動画やSNSによるPR
★	・求人サイトにおける採用選考の広報
●採用の多様化	
★	・ウェルカムバック採用、公務員経験者採用等の充実
●母性保護や子育てのための休暇・育児休業を取得しやすい環境づくり(再掲)	
★	・育児休業等を活用する職員の代替要員となる非常勤職員や臨時的任用職員などの確保、常勤職員による代替措置の拡充の検討

# 第4章 本計画の数値目標及び今後の取組について

## 3 女性登用関係

### ○人事配置について

#### (1) 基本的な考え方

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、性別にかかわらず多様な職務に従事する機会を付与していくことが重要。

また、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が重要。

#### (2) 具体的な取組

##### ● 適材適所の人事配置

- ・適材適所の人事配置の実施による、性別に関わらない多様な職務への従事機会の付与
- ・女性職員の幅広い分野への登用
- ・職員数が10名以上の所属への原則女性職員配置
- ・全職場への女性職員の複数配置

##### ● キャリア形成支援

- ・キャリア形成支援（キャリアシート、キャリア研修、キャリアクリエイト制度、職務分野エントリー制度、1on1ミーティング）による、性別に関わらない能力育成と資質向上

# 第4章 本計画の数値目標及び今後の取組について

## 3 女性登用関係

### ○昇任意欲について

#### (1) 基本的な考え方

職員の昇任意欲については、男女ともに向上させる取組が必要で、「責任が重くなる」「能力がない」「仕事とプライベートの両立が困難」という昇任を望まない要因を解消することが重要となる。

そのためには、仕事とプライベートを両立しやすくなるような制度・環境の整備はもとより、女性職員が自身の境遇と近い先輩職員をロールモデルとすることで、「自身より上位職階の業務内容」や「仕事とプライベートの両立」に対して、“自分も同じようにできるかもしれない”という自信を持てるような取組が重要。

#### (2) 具体的な取組

★:新規・重点

##### ● 女性職員の意欲向上

- ★ ・自らも周りも活かす仕事を実現するための考え方やスキルを学ぶ研修や昇任意欲の向上に資する研修の実施
- ・研修における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や職員インタビューを記載したメール配信
- ★ ・先輩職員と仕事とプライベートの両立やキャリア等について話をし、自身のロールモデルを見つける支援をするメンター制度の実施

##### ● 育児休業からの復帰支援(一部再掲)

- ・育児休業中の職員への、本人の意向に応じた情報提供
- ・育児休業中における自己啓発や継続的なキャリア形成を支援するため、希望者に対し、eラーニング環境や研修の聴講機会を提供

##### ● キャリア形成支援(再掲)

- ・キャリア形成支援(キャリアシート、キャリア研修、キャリアクリエイト制度、職務分野エントリー制度、1on1ミーティング)による、性別に関わらない能力育成と資質向上

##### ● 管理職の意識改革(再掲)

- ・管理職の意識改革や組織マネジメント力向上に資する研修

##### ● 昇任制度の改革

- ★ ・昇任管理のあり方の検討

# 第4章 本計画の数値目標及び今後の取組について

## 3 女性登用関係

### ○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、性別にかかわらず一定数を育成・登用してきた。

適正な昇任管理を維持していくためには、昇任対象者の確保が必要であり、そのためには職員の早期の昇任や、一定の職階以上での中途採用等の取組が重要となる。

#### (2) 具体的な取組

★：新規・重点

##### ● 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（一部再掲）

- ・昇任対象者に占める女性職員の割合を参考にしつつ、適正な昇任管理に基づき女性登用を進める
- ・職員からの提言を随時受け付け、実現可能な取組を実施

##### ★ 昇任管理のあり方の検討

##### ● 適材適所の人事配置（一部再掲）

- ・適材適所の人事配置の実施による、性別に関わらない多様な職務への従事の機会の付与
- ・女性職員の幅広い分野への登用

##### ● 採用の多様化（再掲）

##### ★ ウェルカムバック採用、公務員経験者採用等の充実

##### ● 女性職員の意欲向上（再掲）

- ★ 自らも周りも活かす仕事を実現するための考え方やスキルを学ぶ研修や昇任意欲の向上に資する研修の実施
- ・研修における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や職員インタビューを記載したメール配信
- ★ 先輩職員と仕事とプライベートの両立やキャリア等について話をし、自身のロールモデルを見つける支援をするメンター制度の実施

# 第4章 本計画の数値目標及び今後の取組について

## 4 女性の健康上の特性関係

### (1) 基本的な考え方

健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性のあるものであるが、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましい。一方、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることも踏まえることが必要。

また、女性職員が健康上の課題を理由に、自身の望む働き方や昇任等をあきらめることが無いような対策を講じることが重要。

### (2) 具体的な取組

★:新規・重点

● 女性の健康上の特性に配慮した制度の周知や利用促進に向けた取組
・生理休暇や妊娠障害(つわり等)休暇などの、女性の健康上の特性や課題に対応した休暇の周知
・女性検診の実施や受診勧奨
● ヘルスリテラシー向上のための取組
・30歳、40歳、50歳の職員を対象とした健康教育 女性の健康上の特性や課題(生理痛や更年期障害など)に関する理解 女性特有の健康課題や生活習慣病などの予防
● 相談体制の整備
・産業医・保健師による健康相談
★ 女性が健康上の課題等を相談できる窓口の設置

# 第4章 本計画の数値目標及び今後の取組について

## ■新規または重点をにおいて検討する取組内容

育児休業等を活用する職員の代替要員となる非常勤職員や臨時的任用職員等の確保、常勤職員による代替措置の拡充の検討

継続就業及び仕事とプライベートの両立

- 休暇・休業等を気兼ねなく取得できるように、代替措置を拡充する方策として、人員の確保・配置等をはじめ、様々な手法を検討し取組を進める。

勤務時間の柔軟な運用について必要に応じた制度の改善  
テレワークの推進

継続就業及び仕事とプライベートの両立

- 時差出勤やフレックスタイム制度、テレワークなど、勤務の時間や場所を柔軟に運用できる制度を推進し、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の充実につなげる。

求人サイトにおける採用選考の広報

採用関係

- 民間求人サイト等を活用し、大学生や社会人を対象とした採用選考募集案内の掲載や、大学1・2年生をターゲットとした仕事の魅力発信を実施し、より多くの優秀な人材確保につなげる。

ウェルカムバック採用、公務員経験者採用等の充実

採用関係

- 管理職への昇任対象となりえるような即戦力の人材確保を進めるため、ウェルカムバック採用や公務員経験者採用等をはじめ、新たな採用手法を検討し充実させていく。

自らも周りも活かす仕事を実現するための考え方やスキルを学ぶ研修や昇任意欲の向上に資する研修の実施

女性登用関係

- 上位職階に期待される役割ややりがいを知る機会の提供、職階等に応じた能力・スキルの確実な習得に向けた取組を実施する。特に主事級職員を対象に、主査級昇任への意欲向上に向けた取組を強化することで、主査級昇任考査の受験率の向上を図る。

先輩職員と仕事とプライベートの両立やキャリア等について話をし、自身のロールモデルを見つける支援をするメンター制度の実施

女性登用関係

- 後輩職員（メンティ）が複数人の先輩職員（メンター）とキャリア形成上の悩み等を話し、自身の境遇に近い経験や考え方を聞くことで、職員が昇任への心理的なハードルを下げたり自信を持つきっかけにしたり、今後どのように働いていくかを前向きに考えるきっかけにする。

昇任管理のあり方の検討

女性登用関係

- 昇任管理のあり方検討を行い、各職階における昇任に必要な在職期間等を検討し、男女問わず、能力・実績を重視した積極的な登用を図る。

女性が健康上の課題を相談できる窓口の設置

女性の健康上の特性に係る取組

- 女性の健康上の課題を相談できる窓口を設置し、女性職員が安心して働くことができる体制を構築する。