

—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%