

(別冊) 女性活躍推進法に基づく状況把握と課題分析

令和3年3月

目次

1	趣旨	2
2	把握項目	2
3	状況把握と課題分析		
	市長部局（各委員会事務局・市会事務局含む）	3
	消防局	9
	水道局	15
	教育委員会	19

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画策定にかかる状況把握と課題分析について

1 趣旨

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定にあたって、女性の活躍に向けた課題を明らかにし、行動計画の策定の基礎とするため、次の項目について、状況把握及び課題分析を行ったものです。

2 把握項目

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合 : 令和元年度
- (2) 平均した継続勤務年数の男女の差異 : 令和2年4月1日時点
- (3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 : 令和元年度
- (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 : 令和2年10月1日時点
- (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 : 令和2年10月1日時点
- (6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 : 令和元年度
- (7) 男性職員の配偶者分べん休暇及び育児参加休暇取得率及び平均取得日数 : 令和元年度

3 状況把握と課題分析

市長部局（各委員会事務局・市会事務局含む）

【状況把握】

（１）採用した職員に占める女性職員の割合

令和元年度に本市に採用された職員については、本務職員等（任期付職員含む）では採用者 222 名中 133 名（59.9%）、臨時的任用職員では採用者 302 名中 200 名（66.2%）が女性です。

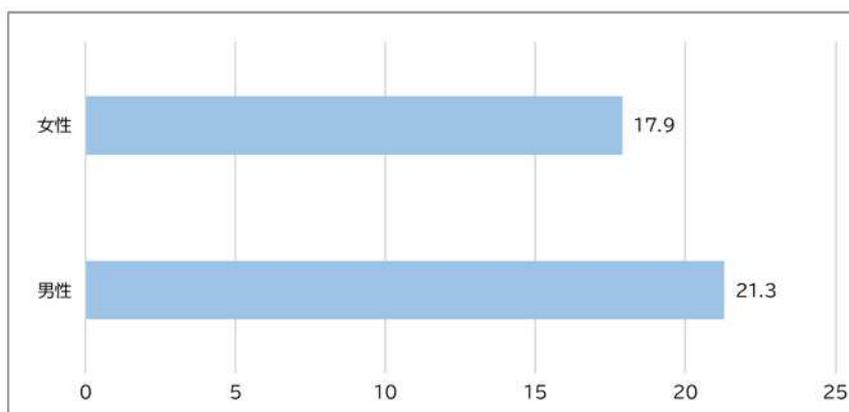
（単位：人）

	本務職員等	臨時的任用職員
女性	133	200
男性	89	102
全体	222	302
女性比率	59.90%	66.20%

平成26年度中に採用された職員
再任用職員除く

（２）平均した継続勤務年数の男女の差異

男女別の継続勤務年数を見ると、男性が 21.3 年、女性が 17.9 年であり、男性の方が、3.5 年長くなっていますが、男性・女性ともに顕著な差は見られません。



※令和 2 年 4 月 1 日時点

※任期付職員・再任用職員・臨時的任用職員除く

(3) 職員の超過勤務時間

- ・職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

(単位:時間)

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
14.1	8.7	8.9	11.7	6.4	7.4	9.2	8.0	7.0	6.9	7.5	10.5	8.9

- ・超過勤務上限を超えて命じられて勤務した職員数

令和元年度における年間720時間の上限を超えて超過勤務を命じられた職員は、4名となっています。上限規制導入前の平成30年度と比較し減少したものの、引き続き、超過勤務の縮減の取組みを進める必要があります。

	対象	360時間超過		720時間超過	
	職員数	職員数	割合	職員数	割合
平成30年度	19,079人	974人	5.11%	41人	0.21%
局	14,601人	771人	5.28%	40人	0.27%
区役所	4,478人	203人	4.53%	1人	0.02%
令和元年度	18,896人	917人	4.85%	4人	0.02%
局	14,436人	698人	4.84%	4人	0.03%
区役所	4,460人	219人	4.91%	0人	0.00%

	月100時間超		月平均80時間超過		月45時間超過×6月	
	職員数	割合	職員数	割合	職員数	割合
令和元年度	171人	0.90%	115人	0.61%	73人	0.39%
局	47人	0.33%	43人	0.30%	64人	0.44%
区役所	124人	2.78%	72人	1.61%	9人	0.20%

特例業務による超過勤務を含む

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

職員に占める女性職員の割合については、全体で38.0%、課長級以上では15.9%、係長級以上では26.6%です。また、役職別にみると、局・区長級16.9%、部長級9.6%、課長級17.4%、課長代理級26.4%、係長級30.3%が女性職員です。

全体に占める女性職員の割合に比して上位の役職になるにつれ、女性職員の割合が下がる傾向となっています。

(単位:人)

	局・区長級	部長級	課長級	課長代理級	係長級	係員	課長級以上	係長級以上	全体
女性	11	15	101	186	729	2,253	127	1,042	3,295
男性	54	141	478	519	1,676	2,513	673	2,868	5,381
全体	65	156	579	705	2,405	4,766	800	3,910	8,676
女性割合	16.9%	9.6%	17.4%	26.4%	30.3%	47.3%	15.9%	26.6%	38.0%

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

男性では、取得対象者の 21.6% が取得、女性では、取得対象者の 100% が取得しています。また、平均取得期間では、男性が約 3.4 月、女性が 14.2 月となっており、取得率・取得期間両方において、男性職員の取得が進んでいません。

	取得対象者数	取得者数	取得率	取得者の平均取得期間
女性職員	177	177	100%	14.2月
男性職員	199	43	21.6%	3.4月

令和元年度中に新たに取得対象となった職員が対象(市長部局のみの実績)

臨時的任用職員除く

育児参加休暇5日連続取得含む

(7) 男性職員の配偶者分べん休暇及び育児参加休暇取得率及び平均取得日数

取得対象男性職員のうち、配偶者分べん休暇は 85.4%、育児参加休暇は 88.4% が取得しています。平均取得日数では配偶者分べん休暇が 1.90 日、育児参加休暇が 4.17 日となっています。

休暇種別	取得対象者	取得者数	取得率	取得者の平均取得日数
配偶者分べん休暇	199	170	85.4%	1.90日
育児参加休暇	199	176	88.4%	4.17日

令和元年度中に新たに取得対象者となった職員が対象
臨時的任用職員除く

【課題分析】

以上の状況把握を踏まえ、(4)(5)(6)(7)について、更に詳細な課題分析を行います。

(1) 女性職員管理職登用について

役職別女性割合 (H30～R2)

過去3か年における、課長級以上の女性職員の割合及びそれぞれの役職における女性職員の割合の変遷を見ると、どちらも徐々に上昇していますが、係員を除き、3か年とも全体の女性割合に比して、低い割合となっています。

管理的地位に占める女性割合及び各役職別女性割合3か年比較

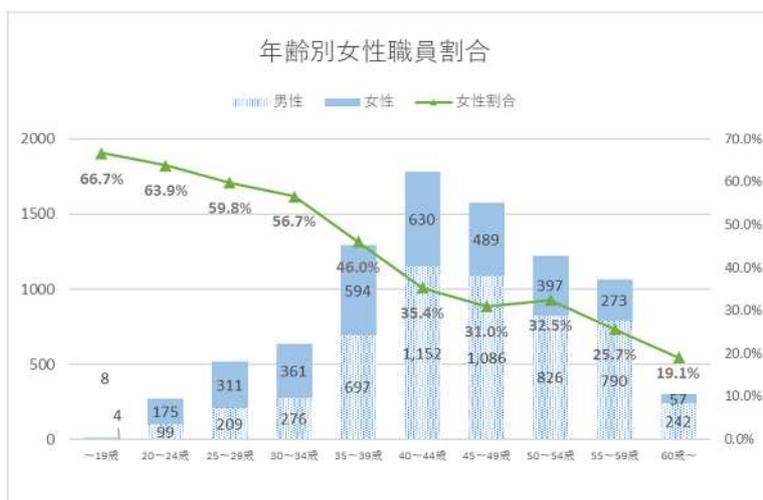
	局・区長級	部長級	課長級	課長代理級	係長級	係員	課長級以上	係長級以上	全体
平成30年度	9.4%	10.1%	15.2%	24.5%	29.3%	45.6%	13.8%	25.3%	36.6%
令和元年度	12.7%	11.0%	16.5%	25.5%	30.1%	46.1%	15.2%	26.4%	37.2%
令和2年度	16.9%	9.6%	17.4%	26.4%	30.3%	47.3%	15.9%	26.6%	38.0%

各年度10月1日時点
再任用短時間、臨時的任用職員除く

年齢別女性職員割合

20代および30～34歳では、女性職員の割合が約6割、35～39歳では46.0%と女性職員の占める割合が高いものの、40代以上の各年代では、30%程度となっており、55～59歳では、25.7%となっています。年齢が上がるにつれ、女性職員の割合は低くなっていくものの、59歳までのどの年代においても20%を超えています。

一方で、で見たとおり、上位の職位の女性割合は20%を超えておらず、女性職員の昇任が遅れているといえます。

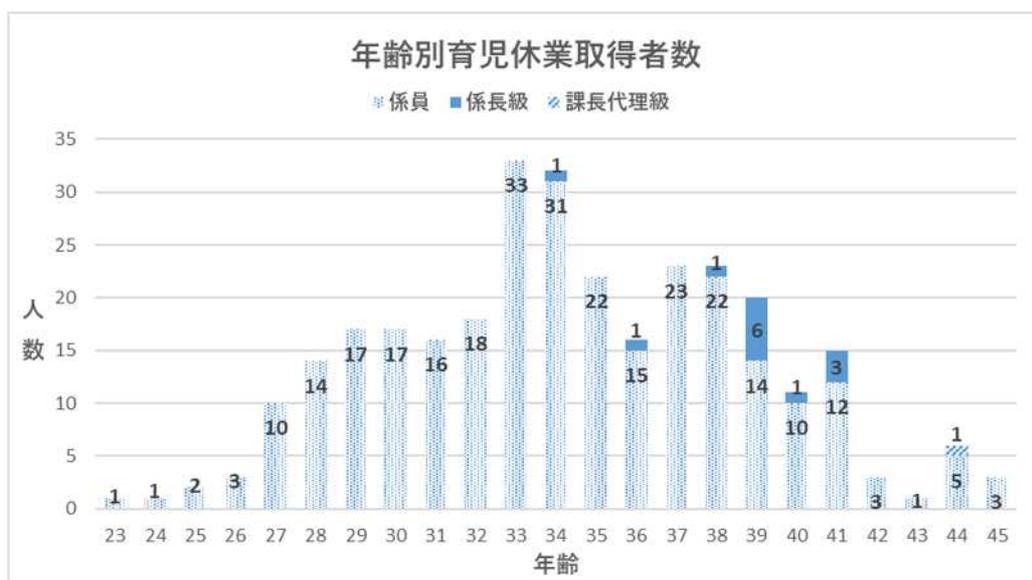


令和2年10月1日現在

育児休業取得時期

女性職員の育児休業取得状況をみると、23～45歳までの幅広い年齢層において取得者があり、特に30代半ばに多い状況となっています。

この年代は、ちょうど3級昇格や係長級昇任の時期と重なることとなり、その後の子育て時期も含め、女性職員の3級昇格や係長級昇任等が遅れる要因の1つと考えられます。



令和2年10月1日現在

会計年度任用職員、臨時的任用職員除く

管理職登用に関するアンケート

令和元年度に実施した職員向けアンケートでは、女性の管理職登用に関して、仕事と家庭生活との両立に影響があるといった意見や、女性自身が上位の職位につきたいと思わないといった意見がみられました。

【女性の管理職登用について、優先的に取り組むべきことは何と考えるか】の質問に対する回答：上位5項目】

- ・中・長期の視点に立った人材育成（研修、多様な職務経験を通じた職域拡大）
- ・職場全体の休日出勤や時間外勤務の削減
- ・育児休業中等の代替要員の確保
- ・在宅勤務やフレックスなど勤務形態の多様化
- ・育児休業復帰後等の勤務所属・ポスト等への配慮

【現在の職位より上位の職位につきたいと思うか？の問で、「そう思わない」と回答した職員の割合】

回答項目	男性	女性
1.そう思う	47.7%	33.2%
2.そう思わない	42.0%	54.8%
3.わからない	10.4%	12.0%

〔「そう思わない」の回答をした理由〕

- ・自分には管理職としての能力がない
- ・自分や家族との時間を大切にしたい
- ・仕事と家庭生活の両立に影響がでる

(2) 男性の育児参加状況について

男性の育児休業取得率

過去3か年（H29～R1）における男性の育児休業取得率を見ると、やや増加しているものの、大阪市特定事業主行動計画において掲げていた目標数値（令和2年度：13%）を下回っています。

男性職員の育児休業等取得率3か年比較			
	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男性職員の育児休業等取得率	7.8%	9.1%	10.1%

各年度中に新たに取得対象となった職員が対象
育児参加休暇5日連続取得含む

男性職員の配偶者分べん休暇及び育児参加休暇取得率

過去3か年（H29～R1）の配偶者分べん休暇及び育児参加休暇の取得率を見ると、年々、取得率は上昇傾向にあるものの、特定事業主行動計画における目標数値（配偶者分べん休暇：100%、配偶者分べん休暇：80%・育児参加休暇：100%、育児参加休暇完全取得率：50%）を下回っています。

配偶者分べん休暇及び育児参加休暇 取得率3か年比較			
休暇種別	平成29年度	平成30年度	令和元年度
配偶者分べん休暇の取得率	83.9%	95.5%	85.4%
配偶者分べん休暇の完全取得率	78.9%	86.5%	77.4%
育児参加休暇の取得率	71.9%	84.7%	87.9%
育児参加休暇の完全取得率	35.1%	45.9%	45.7%

各年度中に新たに取得対象となった職員が対象