

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

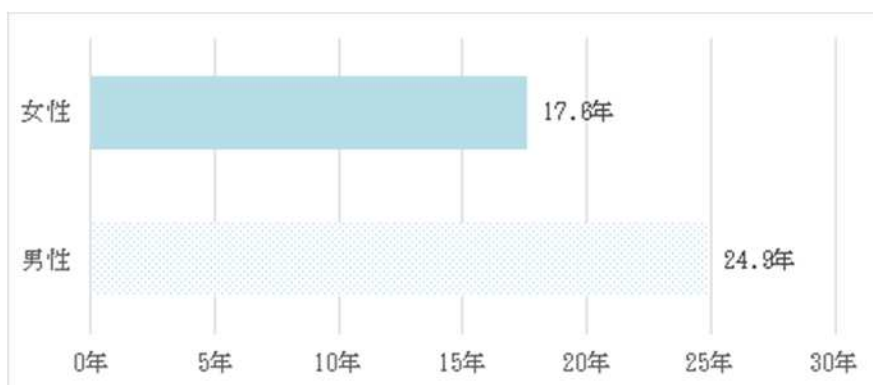
3 状況把握

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

令和元年度に大阪市に採用された本務職員 324 名のうち、水道局へ配属となった職員は、事務職 10 名(うち女性 7 名)、技術職 15 名(うち女性 4 名)で、44%が女性です。
任期付職員・再任用職員・臨時的任用職員を除く

(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 24.9 年、女性 17.6 年ですが、過去に採用区分が男性のみであった職種があったため、50 歳代以上を中心に男性職員が多いことなどが理由となります。



* 特別職・任期付職員・再任用職員・臨時的任用職員除く

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

令和元年度の職員一人当たりの超過勤務時間数は月平均で 6.4 時間、年間 77 時間程度です。

(単位：時間)

月平均	年間平均
6.4	76.8

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
時間	6.9	6.1	6.0	6.1	6.0	6.9	8.1	6.2	5.5	5.7	6.0	7.0

対象職員数	360 時間超過		720 時間超過	
	職員数	割合	職員数	割合
1,312 人	1 人	0.1%	0 人	0.0%

(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、全体では 10.4% ですが、事務・技術職に占める女性職員割合は 15.8% です。また、各役職別にみると、係長級は 16.9%、課長代理級は 11.8%、課長級は 10.0% が女性職員で、部長級以上の女性職員はいません。

また、女性管理職の割合は、平成 27 年度の計画策定時は 7.4% でしたが、令和 2 年度は 14.5% と 6 年間で約 2 倍になりました。

職員に占める女性割合 (特別職除く)

	職員数	うち女性	女性割合
総人数	1,337 人	139 人	10.4%
うち事務・技術職	868 人	137 人	15.8%
うち技能職	469 人	2 人	0.4%

職員数及び女性管理職の割合 (特別職を除き派遣職員を含む)

	平成 27 年度		令和 2 年度	
	職員数	うち女性	職員数	うち女性
局部長級	8 人	0 人 (0.0%)	10 人	0 人 (0.0%)
課長級	35 人	1 人 (2.9%)	40 人	4 人 (10.0%)
課長代理級	41 人	4 人 (9.8%)	34 人	4 人 (11.8%)
係長級	173 人	14 人 (8.1%)	172 人	29 人 (16.9%)
管理職計	257 人	19 人 (7.4%)	256 人	37 人 (14.5%)
係員	1,581 人	145 人 (9.2%)	1,081 人	102 人 (9.4%)

(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 21.4% が取得、女性では、取得対象者の 75% が取得しています。また、平均取得期間では、男性が 2.5 月、女性が 20.3 月となっています。取得率においては、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（前期）における目標数値を上回っており、引き続き取得促進に努めます。

	数値目標	取得率	平均取得日数
男性の育児休業取得率	13.0%	21.4%	2.5 月

(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 100%、育児参加休暇は 78.6% 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 1.9 日、育児参加休暇が 4.4 日となっています。取得率においては、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における数値目標を概ね達成しており、引き続き取得促進に努めます。

	数値目標	取得率	平均取得日数
配偶者分べん休暇	100%	100.0%	1.9 日
育児参加休暇	100%	78.6%	4.4 日

4 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。

(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

さらに詳細に分析を行うため、過去 3 か年における、課長級以上の女性職員の割合及び各役職段階にある女性職員の割合の変遷を見ます。

過去 3 か年の変遷をみると、課長級・課長代理級の女性職員の割合は横ばいで推移していますが、係長級については 2 % ずつ上昇しています。課長代理級以上の職員の育成が課題となっており、また職種別にみると、事務職に比べ技術職の職員数及び管理職員数が少ないため、今後も引き続き、女性管理職の活躍推進に取り組めます。

過去 3 か年の女性管理職員の割合（事務・技術職）

	局部長級	課長級	課長代理級	係長級
平成 30 年度	0%	6.0%	11.4%	12.3%
令和元年度	0%	6.0%	11.4%	14.6%
令和 2 年 10 月 1 日	0%	8.0%	11.8%	16.9%

特別職除き派遣職員を含む

職種別女性割合

	事務職		技術職		合計	
	女性 / 職員	女性割合	女性 / 職員	女性割合	女性 / 職員	女性割合
管理職	29 人 / 107 人	27.1%	8 人 / 149 人	5.4%	37 人 / 256 人	14.5%
職員全体	103 人 / 359 人	28.7%	34 人 / 451 人	7.5%	137 人 / 810 人	16.9%

(6) 男性職員の育児休業取得率及び平均取得期間

さらに詳細に分析を行うため、男性の過去 3 か年の取得率の変遷を見ます。

育児休業取得率は毎年度増加していますので、引き続き取得促進に努めます。

育児休業	取得対象者数 (人)	新規取得者数 (人)	育児休業 取得率	平均取得 期間
平成29年度	22	1	4.5%	2 . 2月
平成30年度	24	3	12.5%	10 . 8月
令和元年度	14	3	21.4%	2 . 5月

(7) 男性職員の配偶者分べん休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

さらに詳細に分析を行うため、男性の過去 3 か年の取得率の変遷を見ます。

配偶者分べん休暇は、毎年度 100% の取得を達成しています。

育児参加休暇は、取得率が 100% を下回る年度がありますが、平均取得日数は 4 日以上 (付与日数は 5 日) となっており概ね取得できています。

配偶者分べん 休暇	取得対象 職員数 (人)	取得職員数 (人)	休暇取得率	平均取得 日数 (日)
平成29年度	22	22	100.0%	2.0
平成30年度	23	25	108.7%	2.0
令和元年度	14	14	100.0%	1.9

取得対象職員数は令和元年度中に休暇取得可能 (令和元年度中に子が出生) となった職員数、取得職員数は令和元年度中に休暇取得した職員数であるため、休暇取得率が 100% を上回る場合があります。

育児参加休暇	取得対象 職員数 (人)	取得職員数 (人)	休暇取得率	平均取得 日数 (日)
平成29年度	22	19	86.4%	4.4
平成30年度	23	23	100.0%	4.6
令和元年度	14	11	78.6%	4.4