

地方独立行政法人大阪健康安全基盤研究所
次世代育成支援・女性活躍推進一般事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき一般事業主行動計画を次のとおり策定し、職員が仕事と子育ての両立など仕事と生活の調和を図ることができ、すべての職員がその能力を十分に発揮して職業生活において活躍できるよう取り組みを行ってまいります。

■計画期間 令和4年4月1日から令和7年3月31日（3年間）

■計画内容

目標1：職員のより多様な働き方への支援を推進する。

- ① フレックスタイム制度の活用を推進する。
- ② 在宅勤務制度にかかる環境整備を図り、計画最終年度において「50%」の職員が年間1日以上在宅勤務を実施する。

<対策>

- 令和4年4月～ 4年度から導入するフレックスタイム制度を円滑に実施
在宅勤務を本格導入するための環境整備
- 令和5年4月～ フレックスタイム制度の利用促進を図るための数値目標を設定
在宅勤務の利用状況の効果検証
- 令和6年4月～ 効果検証、さらなる利用促進

<実施状況>

- 令和4年3月 フレックスタイム制度の説明会実施
- 令和4年4月 フレックスタイム制度実施
- 令和4年9月 テレワークシステム（Splash Top）を導入
テレワーク用にPC（30台）、タブレット（30台）を購入
- 令和6年4月 フレックスタイム制度の利用促進を図るための数値目標（66%）を設定

目標2：希望に応じて男女ともに仕事とプライベートを両立できるようにするため、制度の周知徹底と意識啓発を推進する。

- ① より育児休業や介護休暇等を取得しやすい職場環境を整備する。
- ② 「子育て・介護支援ハンドブック」を作成し、職員への制度の周知を図る。

<対策>

- 令和4年4月～ 「子育て・介護支援ガイドブック」を作成し、法人内イントラに掲載

管理職に対し、職員が安心して休暇等を取得できる職場環境づくりに配慮するよう啓発

令和5年4月～ 効果検証、さらなる取得促進

令和6年4月～ 効果検証、さらなる取得促進

<実施状況>

令和5年3月 「子育てハンドブック」「介護ハンドブック」を作成、イントラに掲載
職員へ周知するとともに、管理職に対して職場環境づくりへの配慮を依頼

(1) 両立支援制度・育児休業取得状況【基礎項目】

① 妊娠出産による退職者 (単位:人)

	H30	R1	R2	R3	R4	計
常勤職員	0	0	0	0	0	0
非常勤職員	0	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0	0

② 子育て中の職員数 (※) (単位:人)

	R4.2			R6.2		
	女性	男性	計	女性	男性	計
常勤職員	13	18	31	22	26	48
非常勤職員	2	0	2			
計	15	18	33			

※R4年2月/R6年2月実施の職員アンケート結果:子供の状況について「中学生以下」にあてはまる回答があった職員数

③ 育児休業の利用状況 (※) (単位:人)

	女性 出産数	女性 取得者数	配偶者 出産数	男性 取得者数
R2	0	0	4	3 (75.0%)
R3	2	2 (100%)	3	2 (66.7%)
R4	0	0 (-)	1	0 (0%)
計	2	2 (100%)	8	5 (62.5%)

※R29~R元までの女性の取得率は100%

④ 時間外勤務の状況 (一人当たり平均) (単位:時間)

年度	職員区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月
R1	常勤職員	3:32	3:53	3:25	2:55	2:03	2:18
	非常勤職員	0	0	0	0	0	0
R2	常勤職員	11:43	6:38	4:42	6:16	7:13	5:16
	非常勤職員	0	0	0	0	0	0
R3	常勤職員	5:03	4:41	4:08	3:06	3:58	3:55
	非常勤職員	0	0	0	0	0	0
R4	常勤職員	3:51	4:39	3:32	3:45	3:33	4:38
	非常勤職員	1:20	0	0	0	0	0

年度	職員区分	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
R1	常勤職員	2:38	2:53	2:53	3:13	4:06	7:50	3:28
	非常勤職員	0	0	0	0	0	0	0
R2	常勤職員	4:25	6:29	3:34	3:18	3:26	5:16	5:40
	非常勤職員	0	0	0	0	0	0	0
R3	常勤職員	3:12	2:35	6:04	6:00	4:22	4:36	4:15
	非常勤職員	0	0	0	0	0	0	0
R4	常勤職員	5:33	3:13	3:49	3:44	4:37	5:31	4:13
	非常勤職員	0	0	0	0	0	0	0:10

(2) 女性活躍状況【基礎項目】

① 採用数に占める女性職員の割合 (採用予定を含む)

	R 2	R 3	R 4	R 5	4ヶ年合計
女性	33.3% (1名)	100.0% (2名)	66.7% (6名)	75.0% (3名)	66.7% (12名)
男性	66.7% (2名)	0.00% (0名)	33.3% (3名)	25% (1名)	33.3% (6名)
計	100.0% (3名)	100.0% (2名)	100.0% (9名)	100.0% (4名)	100.0% (18名)

※任期付職員等は除く。

② 男女の平均勤続年数

	女性	男性
R3.4 時点	22.2 年 (40 名)	21.9 年 (58 名)
R4.4 時点	20.3 年 (47 名)	21.8 年 (64 名)
R5.4 時点	20.0 年 (43 名)	18.3 年 (56 名)

※常勤職員 (再雇用者除く) 5 年以上勤務者のみ

③ 時間外勤務の状況 (再掲: (1) ④に記載)

④ 女性職員の割合

		R3.4 末	R4.4 末	R5.4 末
管理職以上に占める割合	女性	10.5% (2名)	10.5% (2名)	11.1% (2名)
	男性	89.5%(17名)	89.5%(17名)	88.9%(16名)
	計	100.0% (19名)	100.0% (19名)	100.0% (18名)
主幹研究員以上に占める割合	女性	27.3% (12名)	29.8% (14名)	33.3% (15名)
	男性	72.7% (32名)	70.2% (33名)	66.7% (30名)
	計	100.0% (44名)	100.0% (47名)	100.0% (45名)
全職員に占める割合	女性	36.6% (56名)	39.7% (62名)	44.6% (66名)
	男性	63.4% (97名)	60.3% (94名)	55.4% (82名)
	計	100.0%(153名)	100.0% (156名)	100.0% (148名)

※全職員: 非常勤職員・契約派遣職員を除く