

地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間 令和8年4月1日～令和12年3月31日（4年間）

2. 前計画の取組状況（令和4年4月1日～令和8年3月31日までの4年間）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以降、「女性活躍推進法」という。）に基づき一般事業主行動計画を令和4年3月に策定し、性別に関わらない公正公平な人事制度のもとで、職員（有期雇用職員を除く）の個性と能力を更に引き出すことができるよう、また、働き方に関する社会情勢の変化、職員の声などを踏まえながら、本計画の取組状況を検証しつつ、着実に取り組みを進めてきたところである。

◆前計画の目標と取組状況

管理監督者に占める女性職員は0名、GL級以上の職階でも1名という現状を踏まえ、将来の管理監督者候補者となる主査級の職員を育成していくことが重要であるため、以下の数値目標を設定し、取組みを推進してきたところである。

【数値目標】主査及び主任研究員（主査級）に占める女性職員の割合を令和7年度末時点で1/3以上（現在約1/4（24.1%））にすることを目指します。

年度	主査級に占める女性職員の人数	数値目標の達成状況
令和7年度（3月末日）	40人中 13人	約1/3（33%）【達成】
令和6年度（3月末日）	33人中 9人	約1/4（27%）【未達成】
令和5年度（3月末日）	32人中 8人	1/4（25%）【未達成】
令和4年度（3月末日）	31人中 7人	約1/4（23%）【未達成】

3. 改正内容

国においては、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、女性活躍推進法に基づく取組みが進められているが、国際的に見ると日本の女性管理職比率は依然として低く、女性の賃金も男性より低い水準となっているため、更なる取組みの推進が必要として、令和7年6月に法令改正が行われている。当法人においても将来の管理監督者候補者となる主査級の職員を育成していくため、これまでの間、数値目標を設定し、取組みを推進してきたところであるが、女性管理職比率は依然として低い状況であるため、引き続き、前計画における主査級の女性職員育成にも取組みつつ、管理監督者候補者となる女性職員の割合の向上を目指した数値目標を設定するとともに、より働きやすい職場環境を目指した取組みを推進する。

目標1：職員全体に占める女性職員の割合が向上するよう、働きやすい職場環境を整備する。

<実施時期／取組内容>

令和8年4月～／所内メールや研修等を活用した、以下の取組みを実施

- ・育児休業等各種休暇制度の周知徹底、積極的な取得の推進及び代替職員の確保 等
- ・セクハラ、パワハラ等各種ハラスメント防止のための意識啓発の推進 等

目標2：休暇を取得しやすい職場環境をつくり、個々のワークライフバランスを実現する。

<実施時期／取組内容>

令和8年4月～／管理職による率先した休暇取得及び職員への積極的な働きかけや、各職員のワークライフバランスの実現に向けた、時間外労働を縮減するためのマネジメントの実施 等

目標3：管理職等（主幹及び主幹研究員（主幹級）以上）の全体に占める女性職員の割合を、令和11年度末時点で20%以上とする。

<実施時期／取組内容>

令和8年4月～／若手職員向けの人材育成研修等の実施や、業務を通じたOJTの実施 等

※以降、令和11年度末まで、毎年度、同様の取組みを継続して実施する。