

## 次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針(改定案)について

行財政・働き方改革特別委員会や人材育成推進会議、庁内意見照会における意見等を踏まえ、下記のとおり変更・修正を行うとともに、次期取組方針における数値目標を設定することとした。

### 1 改定素案からの主な変更・修正点

#### (1) 構成の変更

改定素案では、主な取組と現状について「(1) 継続就業と家庭の両立、男性職員の育児参画」、「(2) 長時間勤務」、「採用」、「配置・育成・教育訓練および評価・登用」の4分野で整理していたが、次世代育成支援および女性職員の活躍推進の計画という観点から「(1) 仕事と生活の調和」、「(2) 男性職員の育児参画」、「(3) 女性職員の活躍推進」の3分野に再構成した。

また、国における女性活躍推進法の見直しにおいて、「男性の育児・家事参加」を重視していることを踏まえ、県においても男性職員の家事参加を促進することとし、取組の方向性、体系を、現行計画の「(1) 職場環境の整備、組織風土の醸成、意識改革」、「(2) 女性職員の採用・育成・登用」から、「(1) 仕事と生活の調和」、「(2) 男性職員の主体的な家事参加の促進」、「(3) 女性職員の活躍推進」とした。

#### (2) 管理職としての活躍について

管理職としての活躍を希望しない理由について、改定素案では管理職に魅力を感じない点を主に上げていたが、男女差が大きい「仕事と家庭の両立」に焦点を当て、キャリア形成に向け、時間制約のある職員に対応した職場づくりや長時間勤務の解消が必要との趣旨を記載した。

(該当箇所：本編：11頁10～13行目、図⑦、12頁9～11行目、図⑦、⑧、12頁46～48行目13頁 図③、④、13頁33～35行目、14頁図⑦、13頁41～43行目図⑥、16頁15行目～28行目)

また、管理職としての活躍を希望しない理由だけでなく、管理職として活躍を希望する理由として挙げられた項目についても示し、管理職への意識づけを図ることとした。

(該当箇所：本編：11頁28～31行目、図⑩、⑫、17頁1～6行目)

#### (3) 取組について

##### ① 「管理職の魅力を伝える研修プログラムの導入」の見送り

仕事のやりがいを伝えるための、管理職への意識づけを行うことを優先することとし、研修プログラムの導入は見送ることとした。

##### ② 所属長によるキャリア形成の支援について

現行計画においては「職域拡大」の取組として「キャリア形成についての所属長面談」を記載しているが、所属長面談は、育成の支援にとっても大きな役割を持つことから、「能力開発・育成支援」の取組においても位置づけ、「所属長面談等を通じたきめ細かなキャリア形成支援」および「キャリア形成支援を重視する面談の実施に向けた所属長への啓発」を追加した。

(該当箇所：本編：27頁27～36行目)

## 2 数値目標

数値目標についても、「(1) 仕事と生活の調和」、「(2) 男性職員の主体的な家事参加の促進」、「(3) 女性職員の活躍推進」の三つの分野ごとに設定。

※網掛けしている項目は新規の数値目標。数値のみの網掛けは、引き上げた数値目標

### (1) 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり

① 自らの能力を仕事を通じて十分に発揮できていると考える割合

2022年度 男女とも 100% (平成30年度 女性：87.7% 男性：89.6%)

② 将来、現在の担当職務からレベルアップした仕事にチャレンジしたいと考える割合

2022年度 男女とも 95%

③ 職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数 ※災害対策業務等を除く

2022年度 14.0時間未満/月 (平成29年度 16.6時間/月)

④ 年次有給休暇の一人当たり年間平均取得日数

2022年 14.0日 (平成29年 12.0日)

⑤ 定時退庁日における定時退庁実施率

2022年度 95.0% (平成29年度 87.9%)

⑥ ワーク・ライフ・バランスの実現ができていると考える職員の割合

2022年度 80.0% (平成29年度 53.9%)

⑦ 在宅勤務およびサテライトオフィス勤務の実施者数

2022年度 300名 (平成29年度 23名)

⑧ ハラスメントを受けていると感じる職員の割合

2022年度 0%

### (2) 男性職員の主体的な家事参加の促進

① 配偶者出産休暇の一人当たり取得日数

2022年 3.0日(完全取得) (平成29年 2.4日)

② 男性職員育児休暇の一人当たり取得日数

2022年 5.0日(完全取得) (平成29年 3.5日)

③ 男性職員の育児休業取得率

2022年度 40.0% (平成29年度 16.5%)

④ 育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合

2022年 50.0% (平成29年 36.5%)

⑤ 男性職員による育児・家事関連時間

2022年度 150分(暫定値)

### (3) 女性職員の採用、育成、登用

① 上司から自己の成長に向けた助言や指導を受けていると感じる職員の割合

2022年度 男女とも 100%

② 採用試験(競争試験)の受験者に占める女性の割合

2022年度 受験者の3分の1以上 (平成29年度 25.7%)

③ 参事級以上に占める女性職員の割合

2022年度 10.0%以上 (平成30年4月1日現在 8.6%)

④ 係長職に占める女性職員の割合

2022年度 20.0%以上 (平成30年4月1日現在 17.5%)