

すべての職員が いきいきと活躍できる 健やかな県庁を目指して

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

(次世代育成支援対策推進法およ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く特定事業主行動計画)

平成 31 年 3 月

(令和 2 年 3 月改定)

滋賀県知事・滋賀県議会議長・滋賀県代表監査委員・滋賀県人事委員会

目次

1	はじめに(特定事業主行動計画の改定にあたって)	1
2	これまでの取組と現状および課題	3
3	改定の方向性	19
4	目指す姿	20
5	課題解決に向けた取組と数値目標	22
6	計画期間	30
7	推進体制	30
8	取組状況等の公表について	31

この取組方針における「活躍」とは、「県政のあらゆる分野において、職員一人ひとりが自らの個性と能力を十分発揮して、多様な視点を施策構築等に活かすなど活躍している」状態とします。

1 はじめに（特定事業主行動計画の改定にあたって）

人口減少・超高齢社会への突入など、本県を取り巻く環境は目まぐるしく変化しており、県政がこれまでに経験したことのない課題に直面する中、時代の趨勢に対応し、今後も県民サービスの維持・向上を図るためには、すべての職員が、県政のあらゆる分野で自らの個性と能力を十分に発揮することが求められており、その土台となる職場環境づくりや組織風土の醸成が一層重要となっています。

本県は、これまで2つの特定事業主行動計画¹を策定し、誰もが活躍できる職場づくりに向けた取組などを進めてきました。

一つ目は、急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的に、平成15年7月に制定された、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）に基づく計画で、「子育てを支援合う職場」を目指して、男女が共に子育てに関わり、仕事と子育ての両立ができる職場環境づくりに向けて取り組んできました。

二つ目は、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的に、平成27年9月に制定された、女性の職業生活における活躍推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）に基づく計画で、県民サービスの向上に向け、女性職員が幅広い分野で活躍し、その視点を施策構築に活かすため、「女性職員も男性職員も ともにいきいきと活躍できる県庁」を目指す姿として、以前から取り組んできた職場環境づくりをさらに進めるとともに採用、育成、登用などの取組を行ってきました。

こうした取組により、次世代育成支援においては、育児休業等、子育てに係る制度を利用する男性職員が増加するなど、男性の育児参画が促進され、女性職員の活躍推進においては、女性職員の採用数の増加や職域の拡大、管理職等への登用が図られるなど、一定の効果が見られています。

しかし、その一方で、長時間勤務の解消には未だ課題があるとともに、職員を対象に行った意向調査においては、家庭等により仕事にかかる時間に制約があると答えた割合が女性の方が多く、また、約2割以上の職員が自らの職場が子育て中の女性職員にとって、活躍できる職場だと思わないと回答するなど、これらの計画にとって共通の目的である、仕事と家庭が両立できる職場環境づくりの面においては、道半ばであると言わざるを得ない状況です。

こうしたことから、次世代育成支援と女性職員の活躍推進にはそれぞれの目的がありますが、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、働き方を見直して、環境整備や組織風土の醸成を行うことは共通しており、改定を機に両計画を統合し、一体的な計画として効果的に取組を推進し、すべての職員が いきいきと活躍できる 健やかな県庁の実現を目指します。

¹ 特定事業主行動計画：法律により、地方公共団体が、職員を雇用する事業主の立場から策定が義務付けられている計画

〔対象範囲〕

この取組方針の対象は、次のとおりです。

- (1) 採用、育成、登用…知事部局採用職員(他の任命権者への出向者を含む)
- (2) 職場の環境整備、意識改革…知事部局、議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局に勤務する職員

【参考】

事業主として、本県に求められる次世代育成支援および女性職員の活躍に向けた取組等について

○「次世代育成支援対策推進法」(平成 15 年 7 月 16 日公布・施行)」

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に公布・施行され、取組の実効性をより高め、確実なものとするため、「事業主行動計画(国、地方公共団体においては特定事業主行動計画)」の策定・公表等を義務付けています。

○「淡海子ども・若者プラン」

淡海子ども・若者プランは、少子から家庭環境の変化など子ども・若者を取り巻く現状を踏まえ、子どもが生まれる前から自立するまでの子ども・若者育成施策に関する総合的な計画として策定され、行政、家庭、学校、企業をはじめ、県民一人ひとりがそれぞれの立場で役割を果たし、お互いに連携・協力しながら、取組を行うこととしています。

○「第 4 次男女共同参画基本計画(平成 27 年 12 月 25 日閣議決定)」

行政分野において、女性職員の採用・登用拡大に取り組むとともに、子育てや介護を担う職員を含め、男女全ての職員の「働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスを実現することとしており、全ての職員にとって活躍しやすい職場環境の実現のためのあらゆる施策を講ずることとしています。

○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成 27 年 9 月 4 日公布・施行)」

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的に公布・施行され、取組の実効性をより高め、確実なものとするため、「事業主行動計画(国、地方公共団体においては特定事業主行動計画)」の策定・公表等を義務付けています。

なお、特定事業主に関しては、「女性活躍推進法公的部門に関する施行後 3 年の見直しの方向性」が取りまとめられました。

○「パートナーしがプラン 2020～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画～(平成 28 年 3 月策定)」

男女共同参画施策は、各部局が連携し、取り組む必要があり、県は一事業所として、女性の活躍推進に向け、意思決定に関わる管理職への登用の推進や、中長期的な育成などを行うとともに、誰もが能力を発揮し活躍できる環境づくりに向け取組を行うこととしています。

○「SDGs 持続可能な開発目標」

持続可能な社会をつくるために、経済成長、社会的包摂(「誰一人取り残さない」)、環境保護という 3 つの課題を統合的に解決することを求め、2015 年 9 月、国際連合で採択されたすべての国に共通する 17 の目標であり、ジェンダー平等の達成や、働きがいのある雇用の促進などの目標が掲げられています。

2 これまでの取組と現状および課題

計画の改定の方向性や必要な取組を講じるため、これまでの取組による成果や新たな課題等について、目標の達成状況および計画に基づく公表数値、職員意識調査²（以下「意識調査」という）ならびに、職員の生の声を聴くため行った職員ワーキンググループやランチミーティングでの意見交換により把握・分析を行いました。

なお、現状分析に当たっては、採用、登用等に関することについては知事部局採用の職員（他の任命権者への出向者を含む。）を、職場環境や働き方に関することについては、知事部局、議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局（以下「知事部局等」という。）に勤務している職員（他の任命権者からの出向者を含む。）を分析対象とし、意識調査は全庁および政策研修センター研修の受講者を対象として行ったものです。

また、次世代育成支援と女性職員の活躍推進の計画を一体化した背景等を踏まえ、これまでは女性活躍推進法に係る策定指針に示されている「採用」、「配置・育成・教育訓練および評価・登用」「継続就業および仕事と家庭の両立」「長時間勤務」の区分に基づき把握したものを、ワーク・ライフ・バランスの観点から「（１）仕事と生活の調和」、次世代育成支援の観点から「（２）男性職員の育児参画」、女性職員のポジティブアクション³の観点から「（３）女性職員の活躍推進」に整理しています。

【参考】

【ワーキンググループ】

- ・ 構成

管理監（女性職員活躍・コンプライアンス担当）を座長とし、人事課において指名した職員（課長級～主事級：9人）および人事課職員の男女11人で構成。

- ・ 開催実績・内容

平成30年度に3回実施。改定に向けての議論、意見交換等。

【ランチタイムミーティング】

- ・ 概要

職場における女性職員の活躍の状況や課題について現場の声を聴き、取組の参考とするため、平成29年度に本庁、地方機関において12回実施し、110人の職員が参加。

² 職員意識調査：政策研修センター研修時職員意向調査（女性職員活躍推進）（平成30年度実施）および働き方に関する職員アンケート（平成29年度実施）

³ ポジティブアクション：男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、一方に対し活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、男女共同参画社会基本法では、国の責務として規定され、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれています。

(1) 仕事と生活の調和

○仕事と家庭の両立

主な取組

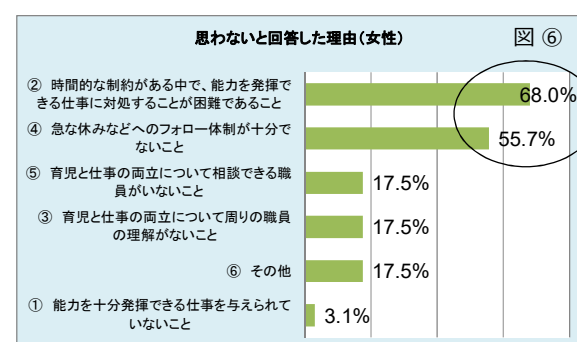
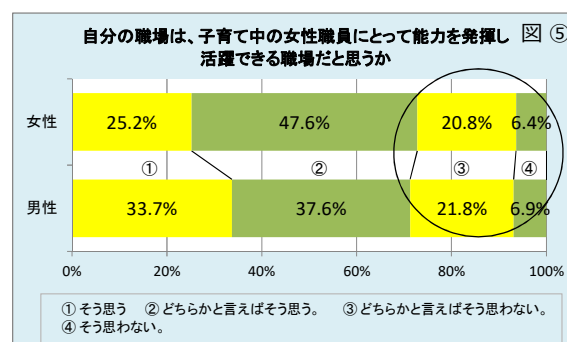
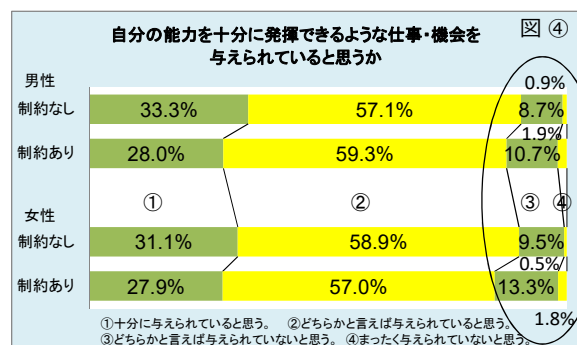
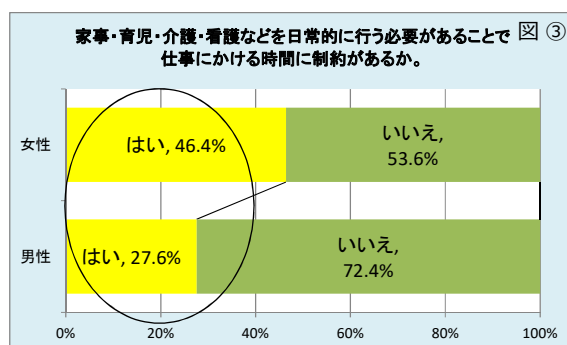
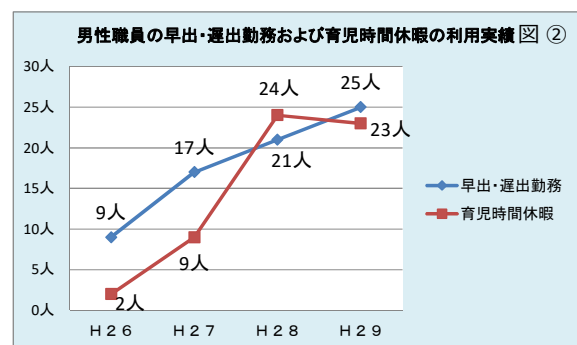
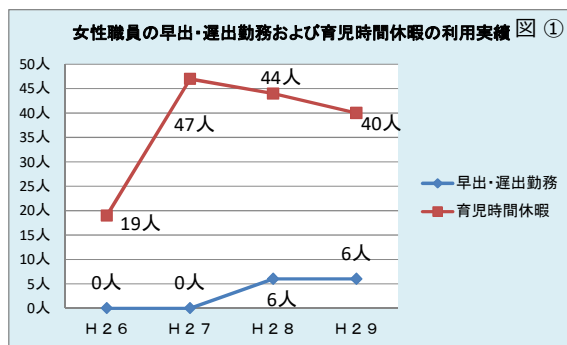
職員の多様な働き方を推進するため、早出遅出勤務や育児短時間勤務、部分休業の活用を促進するとともに、在宅勤務制度およびサテライトオフィス勤務を導入しました。

現状（公表数値・意識調査）

育児時間休暇や早出遅出勤務など育児と仕事の両立に向けた制度や多様な働き方に向けた制度を利用する職員が増えていますが（図①、②）、意識調査では、男女ともに家事等により仕事にける時間に制約がある職員が一定いることが見受けられ、その割合は女性の方が約20ポイント高くなっています（図③）。

また、時間制約がある職員の方が、能力を十分に発揮できるような仕事や機会を与えられていないと考える傾向が見られます（図④）。

さらに、2割以上の職員が、自分の職場は子育て中の女性職員にとって活躍できる職場だと思わないと回答しており（図⑤）、その理由は時間的な制約やフォロー体制の不十分さが高くなっています（図⑥）。



○長時間勤務への対応

主な取組

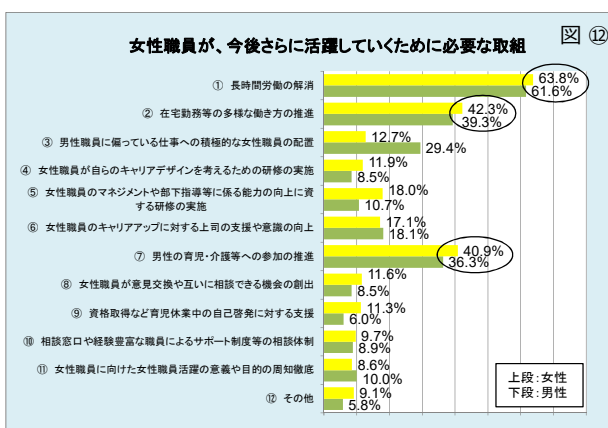
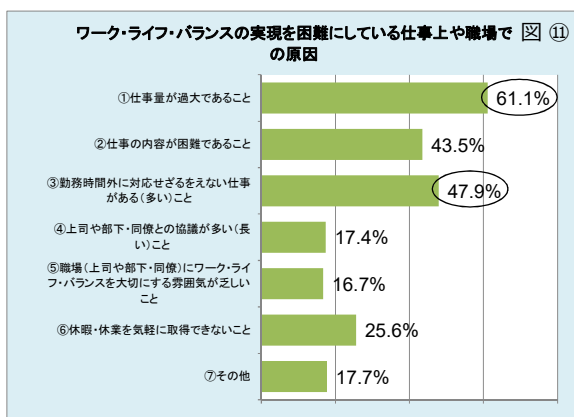
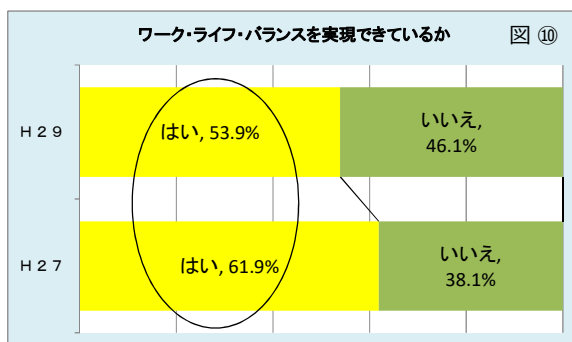
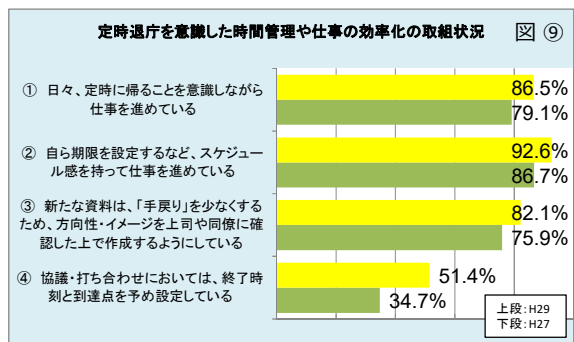
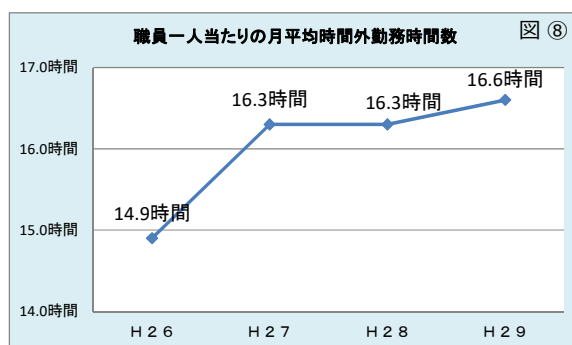
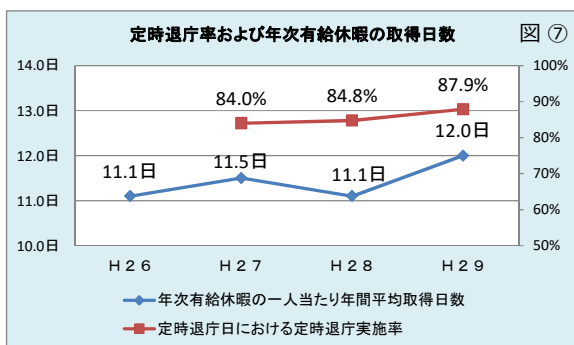
「県庁における『働き方改革』実現のための行動計画」を策定し、計画に基づき、業務の見直しや会議・照会に係るルールの徹底、業務の繁閑に応じた応援体制の構築などに取り組むとともに、タイムマネジメントや業務改善など業務の効率化につながる研修を実施しました。

現状（公表数値・意識調査）

「年次有給休暇の平均取得日数」や「定時退庁実施率」は上昇傾向にあります（図⑦）が、「平均時間外勤務時間数」は策定時よりも増加しています（図⑧）。

意識調査においては、定時退庁を意識した時間管理や仕事の効率化の取組状況について、前回調査よりも改善する（図⑨）一方で、ワーク・ライフ・バランスの実現については、前回調査を下回っており（図⑩）、その実現を困難にしている仕事上や職場での原因については、「仕事量が過大であること」に次いで「勤務時間外に対応せざるをえない仕事がある（多い）」が選択されています（図⑪）。

また、女性職員の活躍推進にとって必要と考える取組については、「長時間労働の解消」、「在宅勤務等の多様な働き方の推進」、「男性の育児・介護等への参加の推進」など、長時間勤務の解消とともに、時間制約のある職員も活躍できる職場づくりに向けた取組が求められています（図⑫）。



現状（ワーキンググループ・ランチミーティングの主な意見）

子どもの小学校就学に伴い利用できなくなる制度があることや、介護や育児などの家事の負担が女性にかかっているといった意見が見られます。

（主な意見）

- ・子どもが小学校にあがると時短もなくなりもっと大変だと聞くので不安。
- ・部分休業や育児短時間勤務の制度が子どもが小学生でも利用できるとよい。
- ・小学校以上で、両立のバランスを脅かす原因は、学童の迎えの時間が早くなることかと思う。
- ・子どもが病気になっても世話をするのも母親で、家事をするのもまた母親であり、女性のみ負担がかかっている。そのことを職場に認識してほしい。
- ・仕事に男女の差はないという風潮だが、家庭では、介護も子育ても女性が中心のままである。

評価と課題

○仕事と家庭の両立

男女ともに家事等により仕事にかける時間に制約がある職員が一定いるとともに、時間制約がある職員の方が、自分の能力を十分に発揮できるような仕事・機会を与えられていないと感じる割合が高い傾向が見られています。また、制度の利用についても課題が指摘されています。

こうしたことから、柔軟な勤務時間制度の導入に向けた取組を進めるとともに、必要な職員が必要な時に在宅勤務やサテライトオフィス勤務が利用できるよう、引き続き環境整備を進める必要があります。

また、家事に係る負担は、女性職員に偏っていることが見られることから、男性職員の家事への参加を促す必要があります。

○長時間勤務

定時退庁を意識した時間管理や効率的な仕事の進め方の定着が進んでいるものと考えられ、「定時退庁実施率」および「年次有給休暇の平均取得日数」は上昇傾向にあります。一方、「平均時間外勤務時間数」は策定時よりも増加しています。

また、仕事量の多さにより時間外勤務での対応を余儀なくされているなど、ワーク・ライフ・バランスの実現が困難となっている傾向が見られるとともに、女性職員の活躍推進にとって必要と考える取組について、男女ともに「長時間労働の解消」が最も多く挙げられているなど、長時間勤務の解消に向けた取組が求められています。

現在、「滋賀県庁健康経営宣言」に基づき、「ワーク・ライフ・バランスの実現」、「生産性の高い働き方の実現」に向け取り組んでいるところであり、これらの取組をさらに進め、仕事の効率化の推進や適正な人員配置の推進等により時間外勤務の縮減を図る必要があります。

(2) 男性職員の育児参画

主な取組

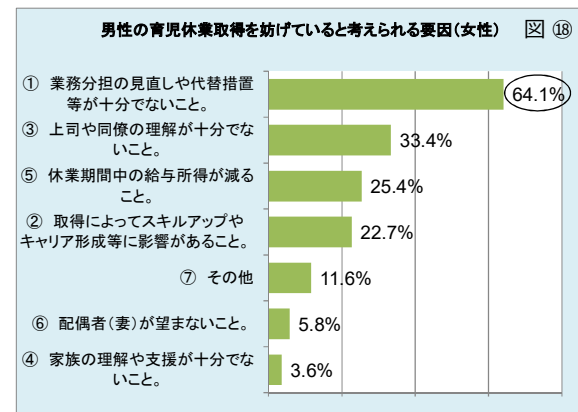
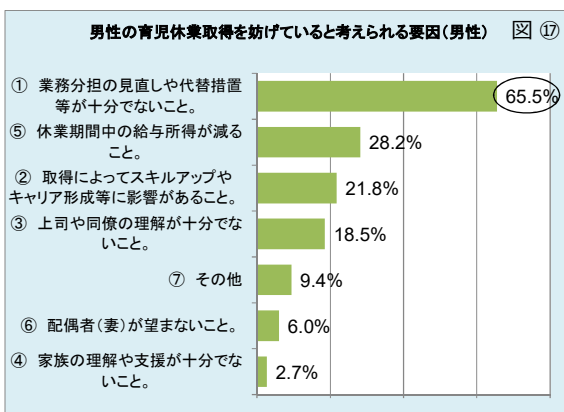
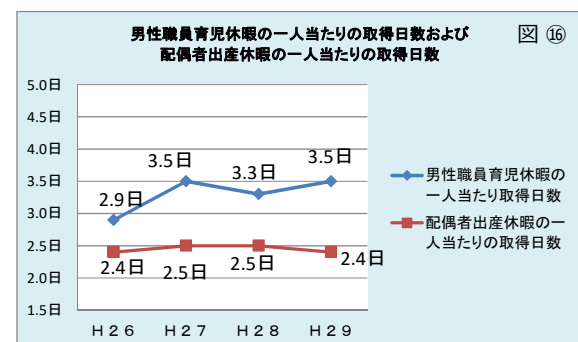
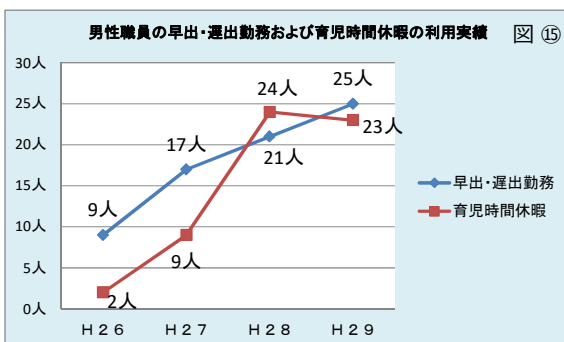
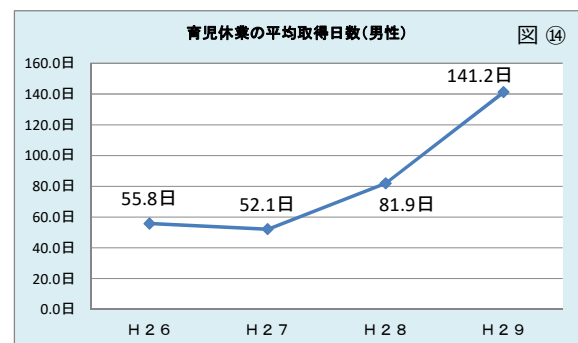
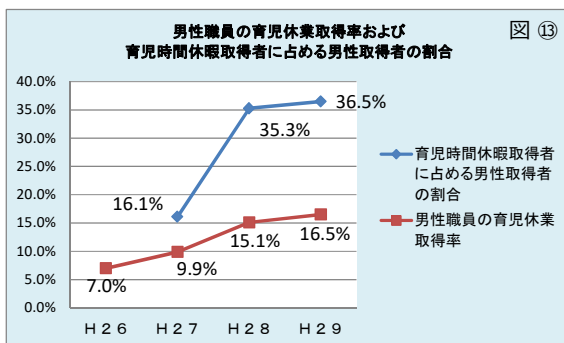
男性職員の育児参画に向け、所属長等によるイクボス宣言に基づく呼びかけやモデルケースの提示、制度等の周知に努めるとともに、トップからの直接のメッセージなどにより、男性の育児への参画意欲を高めてきました。

現状（公表数値・意識調査）

数値目標である「男性職員の育児休業取得率(13.0%)」および「育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合(30.0%)」を上回る(図⑬)とともに、男性職員の育児休業の平均取得日数が増加傾向にあります(図⑭)。

また、早出遅出勤務や育児時間休暇を利用する男性が増加し(図⑮)、数値目標である「男性職員育児休業の一人当たりの取得日数(5.0日完全取得)」および「配偶者出産休暇の一人当たりの取得日数(3.0日完全取得)」については、目標数値には至っていないものの、取得率は高い状況にあります(図⑯)。

一方で、意識調査では男性職員の育児休業の取得を妨げる要因として、男性も女性も「業務分担の見直しや代替措置等が十分でないこと」が最も高くあげられています(図⑰, ⑱)。



現状（ワーキンググループ・ランチミーティングの主な意見）

職場への気遣いから、取得に踏み切れない男性職員もいるのではないかと
いった意見が見られます。

（主な意見）

- ・男性の育児休業については、取得しにくいなど、まだ職場の理解は低いのではないかと。また、男性が早く家に帰り家事を分担するなどパートナーとの分担が必要だが、まだ帰りにくい雰囲気があるのではないかと。
- ・職場に迷惑をかけるという気遣いから、男性は自分から言い出せない人が多いのではないかと。
- ・上司から、対象となる男性職員への積極的な声掛けが必要。

評価と課題

数値目標である「男性職員の育児休業取得率(13.0%)」および「育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合（30.0%）」を上回るとともに、育児等に係る制度や多様な働き方に係る制度を利用する男性職員が増加しており、イクボス宣言や上司からの積極的な呼びかけ、制度の周知などにより、男性職員の育児参画に向けた機運の醸成が進んだものと考えられます。

意識調査においては、女性職員の活躍推進にとって必要と考える取組として、「男性の育児・介護等への参加の促進」が、男女ともに「長時間勤務の解消」、「在宅勤務等の多様な働き方の推進」に次いで3番目に多く選択されています。

男性職員の育児参画の促進に向け、一層の制度利用を図るため、意識調査において男性の育児休業取得の阻害要因として、男女問わず多くの職員が挙げている「業務分担の見直し」や「代替措置」などに適切に対応できるよう、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに向け更なる検討を進める必要があります。

(3) 女性職員の活躍推進

○採用

主な取組

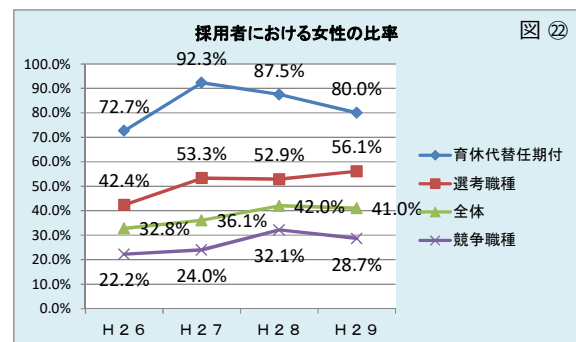
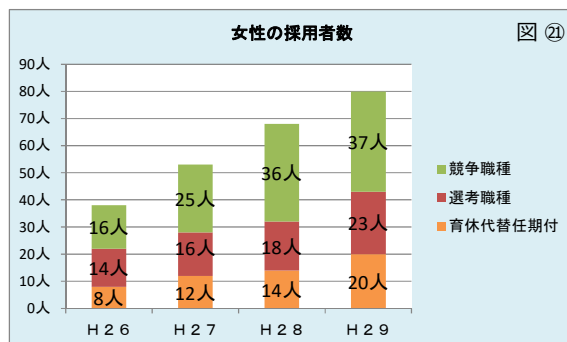
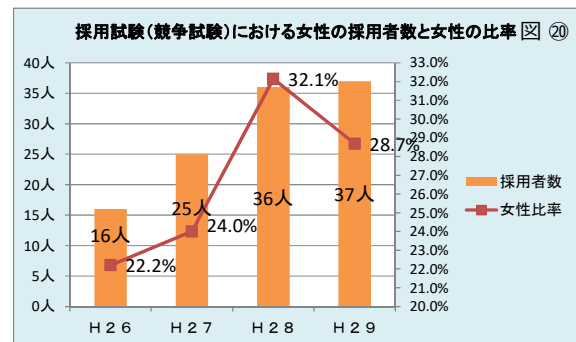
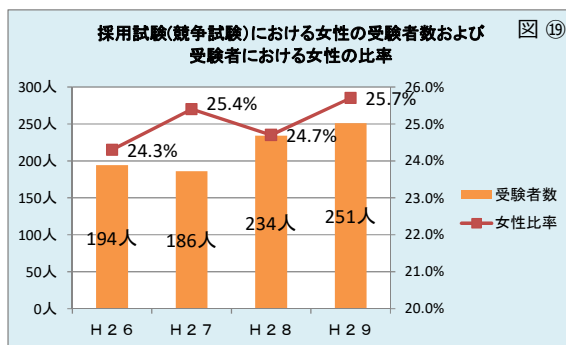
職員の募集パンフレットにおいて女性職員の活躍ぶりを紹介するとともに、女性向けの就職ガイダンスを開催するなど、県庁が女性にとって活躍できる職場であることを積極的にPRしました。

現状（公表数値）

採用試験（競争試験）における女性の受験者数および採用者数は、ともに増加傾向にあります（図⑱、⑳）。

また、数値目標に掲げている「採用試験（競争試験）の受験者に占める女性の割合（30%）」は、策定時の24.3%から25.7%に増加するとともに、採用試験（競争試験）の採用者に占める女性の割合も、策定時の22.2%から28.7%に増加しています（図⑱、㉑）。

各職種における女性の採用者数についても増加傾向にあり（図㉒）、その割合は、育休代替任期付、選考職種、競争職種の順となっています（図㉓）。



評価と課題

競争試験における女性の受験者数や採用者数は着実に増加しており、その他の職種等を含めた採用した職員に占める女性の割合は、41.0%となり、国の「第4次男女共同参画基本計画」の成果目標40.0%（平成32年度目標）を上回り、引き続きこの状況を維持する必要があります。

「競争試験における受験者に占める女性の割合」においては、まだ、目標数値と差があることから、今後も、女性の受験者の増加に向け、これまで行ってきた取組を粘り強く継続して行う必要があります。

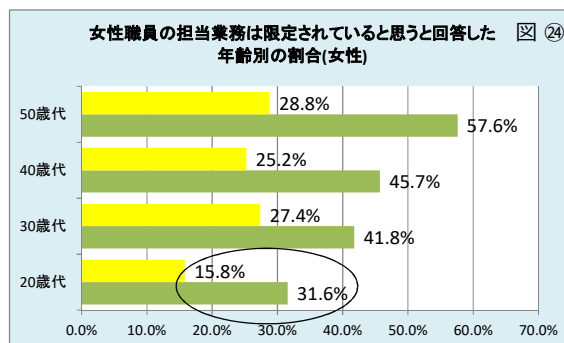
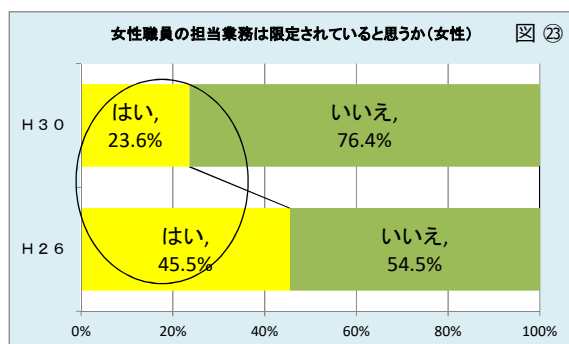
○職域拡大

主な取組

若いうちからの幅広い業務の経験やマネジメント能力の養成を意識した人事配置を行うとともに、キャリア形成を意識した所属長面談を実施するなど、女性職員の能力開発、育成の観点に立った職務分担となるよう取組を進めました。

現状（意識調査）

平成 26 年度の意識調査では女性職員の担当業務について「限定されている」と、4 割以上の女性が回答していましたが、平成 30 年度の調査では 3 割以下（図 23）となり、20 歳代においては 3 割から 1 割台に減少しています（図 24）。



評価と課題

女性職員において、担当業務が限定されていると思う割合が低くなっていることから、以前と比べ女性職員が幅広い分野や多様な業務を担当していると考えられます。

引き続き、性別にかかわらず、育児や介護などそれぞれの職員の置かれている状況に配慮するとともに、そのことによる職域の固定化や経験不足をきたすことのないよう、所属長の面談などの機会を通じ、職員の状況のきめ細かな把握、意思疎通の緊密化等に努め、職員の状況への配慮と中長期的なキャリア形成が両立するよう、人事配置および業務分担を行う必要があります。

○キャリア形成

主な取組

中堅層および管理監督者層の女性職員を対象に、リーダーとしての心構えや、不安要因である経験不足を補うための研修等を実施するとともに、管理職のインタビューなどにより、庁内へ広く管理職の魅力の発信を行いました。

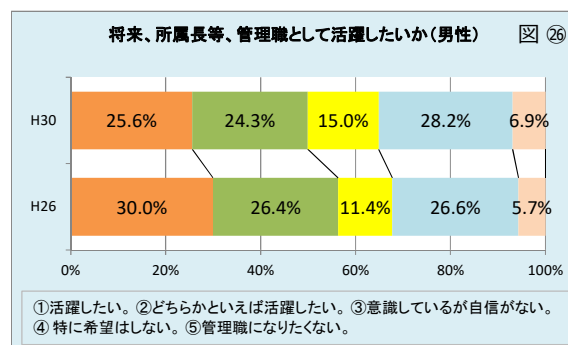
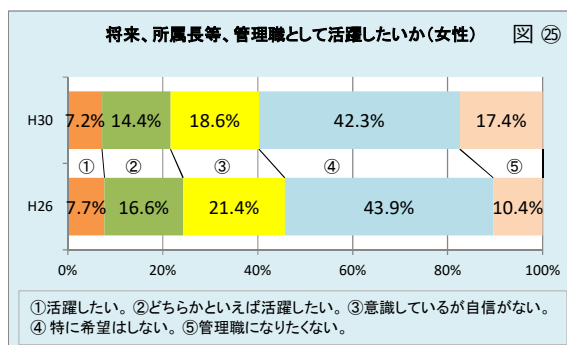
現状（意識調査）

「将来管理職としての活躍を希望する割合」について

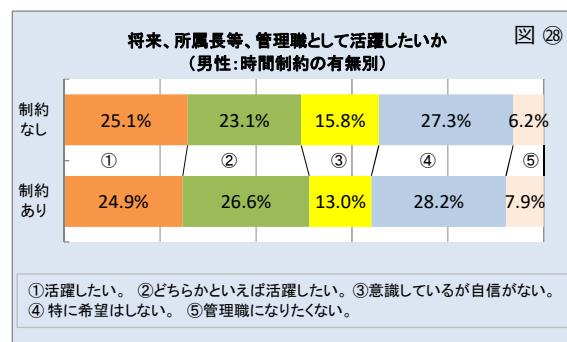
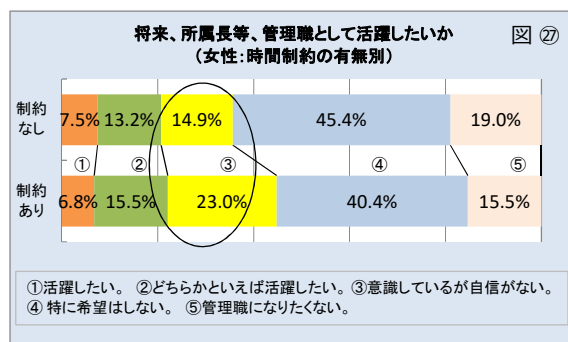
キャリアを形成する過程において、管理職になることへの不安の解消や動機づけを表す指標として、数値目標に掲げた「女性職員のうち将来管理職として活躍を希望する割合」は、女性においては 21.6%と前回調査（24.3%）を下回っており（図 25）、男性も同様に下回っています（図 26）。

「管理職を意識しているが自信がない」「特に希望しない」と回答した割合については、女性は減っていますが（図 25）、男性は増加しています（図 26）。

「⑤管理職になりたくない」と回答した割合は、男女ともに増加しています（図 25, 26）。

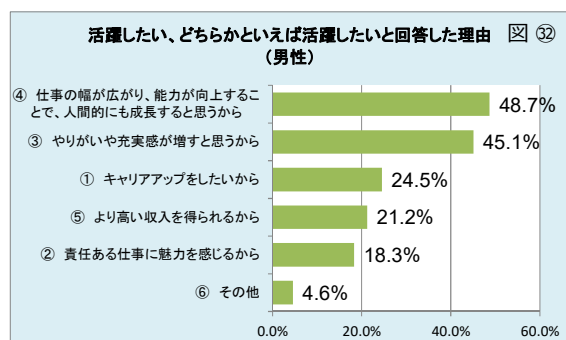
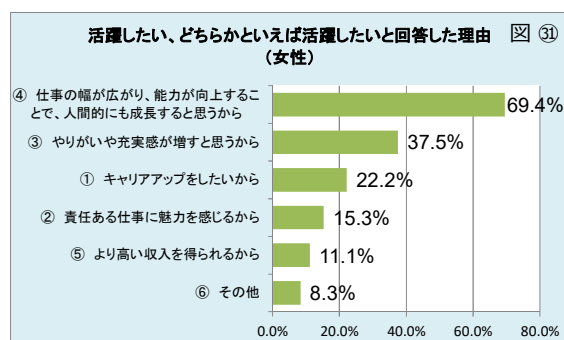
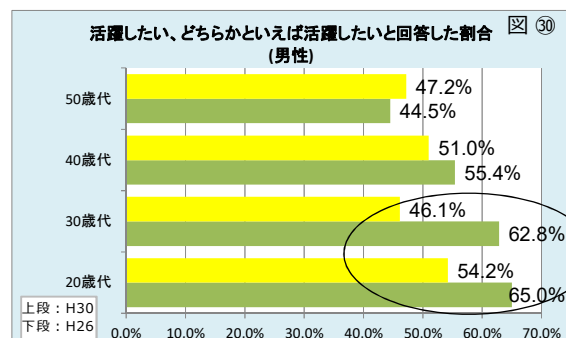
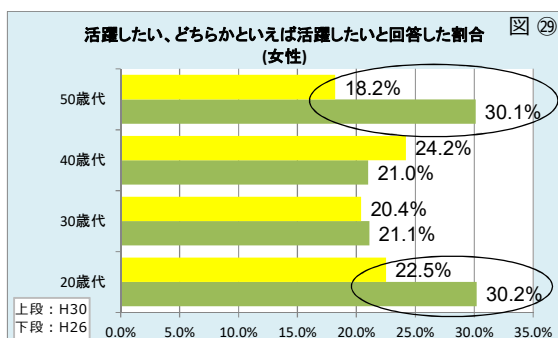


また、家事等による仕事にかかる時間への制約の有無によって比較すると、男性では大きな差は見られませんが（図28）、女性においては、時間制約のある方が、「意識しているが自信がない」と回答した割合が高くなっています（図27）。



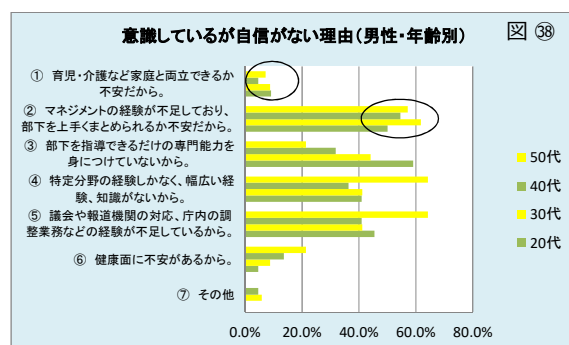
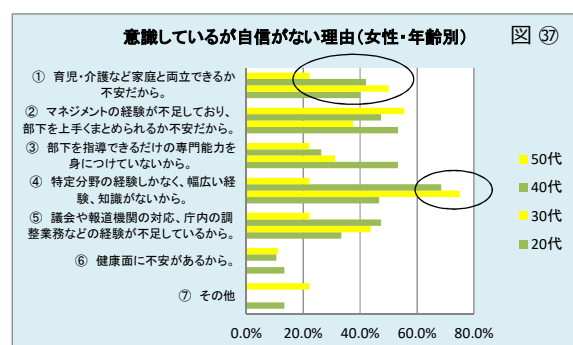
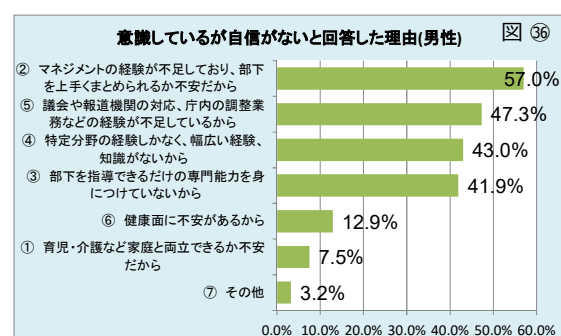
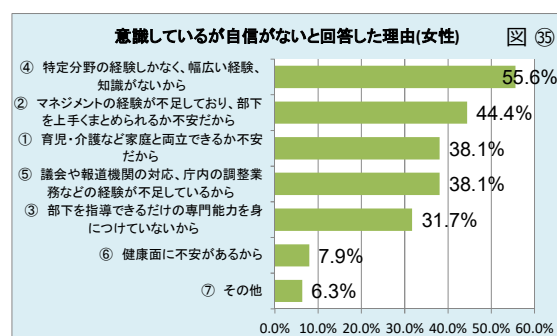
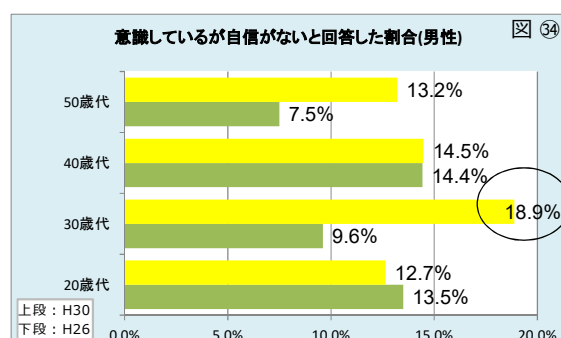
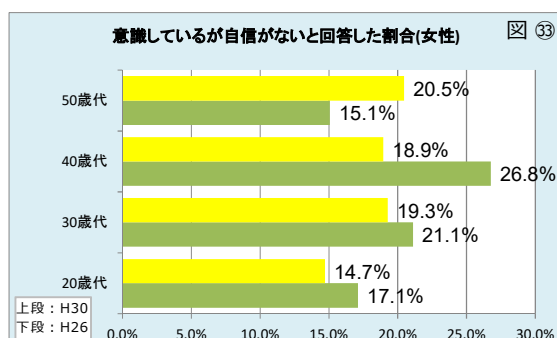
管理職として活躍を希望すると回答した割合を年齢別に、前回調査と比較すると、女性は40歳代が増加しており（図29）、男性は50歳代が増加する（図30）一方、女性の20歳代と50歳代が（図29）、男性の20歳代と30歳代が大きく減少しています（図30）。

回答した理由については、男女ともに「仕事の幅が広がり、能力が向上することで、人間的にも成長すると思うから」が最も高く、「やりがいや充実感が増すと思うから」、「キャリアアップをしたいから」が続いています（図31、32）。



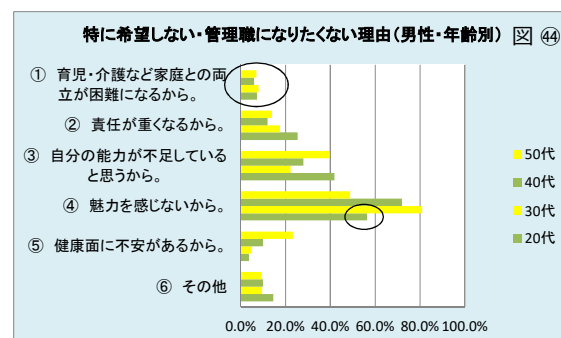
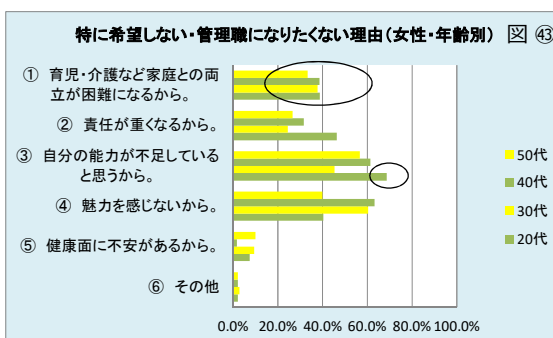
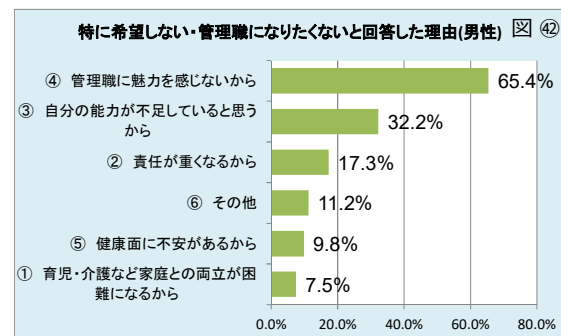
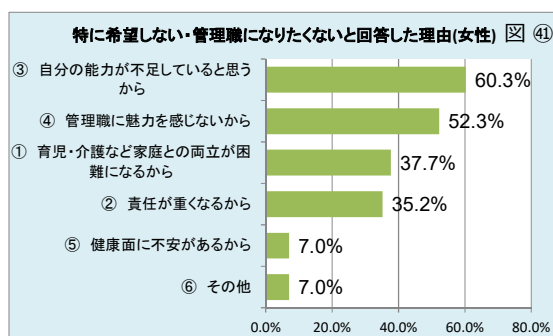
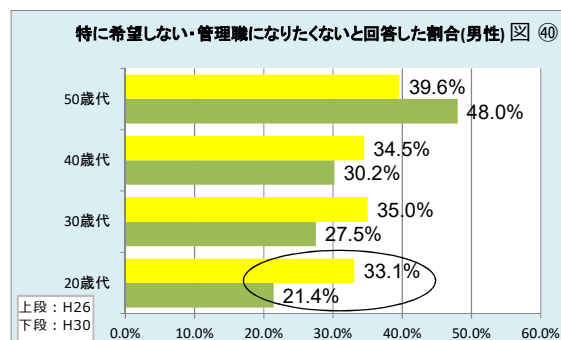
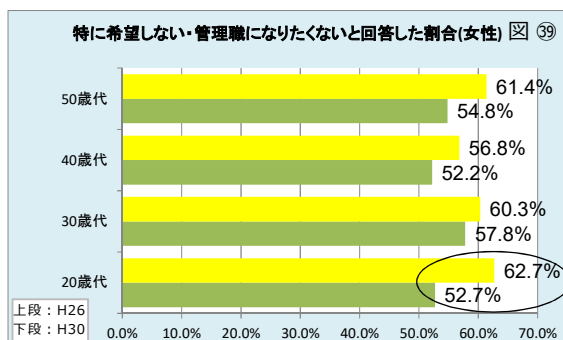
意識しているが自信がないと回答した割合は、前回調査と比較すると女性では50歳代以外は減少しており（図③③）、男性では30歳代が大幅に増加しています（図③④）。

回答した理由については、女性は「特定分野の経験しかなく、幅広い経験、知識がないから」が最も高く（図③⑤）、この回答をした割合を年齢別で見ると、30歳代および40歳代の割合が高い状況です（図③⑦）。男性については、「マネジメントの経験が不足しており、部下を上手くまとめられるか不安だから」が最も高く（図③⑥）、30歳代の割合が最も高くなっています（図③⑧）。また、「育児・介護など家庭と両立できるか不安だから」と回答した割合は、男性に比べて女性が大幅に高くなっており、30歳代が最も高くなっています。（図③⑦，③⑧）



管理職としての活躍を特に希望しない、管理職になりたくないと回答した割合は、前回調査に比べて、50歳代の男性を除き全て増加しており、20歳代が男女とも約10ポイント増加しています（図③⑨，④⑩）。

回答した理由は、女性では「自分の能力が不足しているから」が最も高く（図④⑪）、男性では「管理職に魅力を感じないから」が、他の理由に比べて大幅に高くなっています（図④⑫）。この傾向は、20歳代の男女の回答についても同様に見られます（図④⑬，④⑭）。また、「育児・介護など家庭との両立が困難になる」と回答した割合は、男性に比べて女性が大幅に高くなっています（図④⑬，④⑭）。

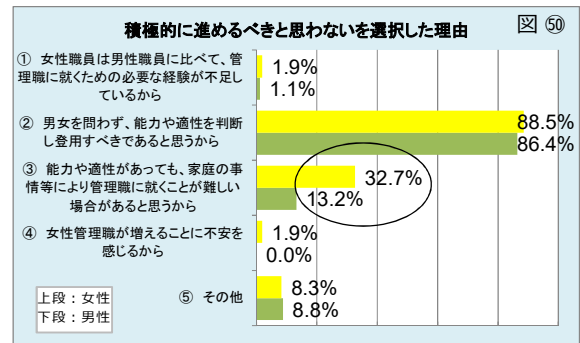
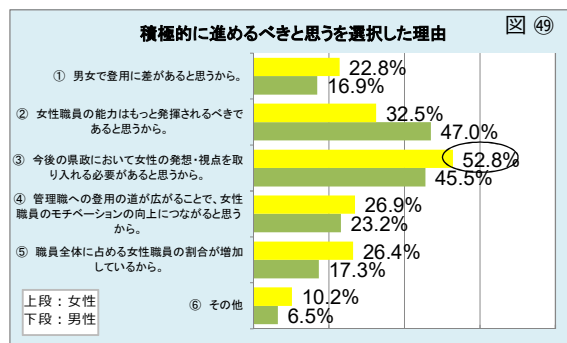
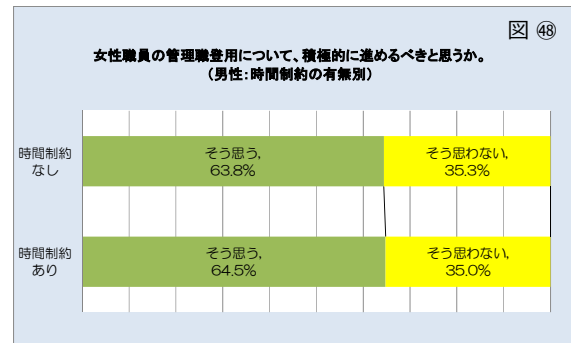
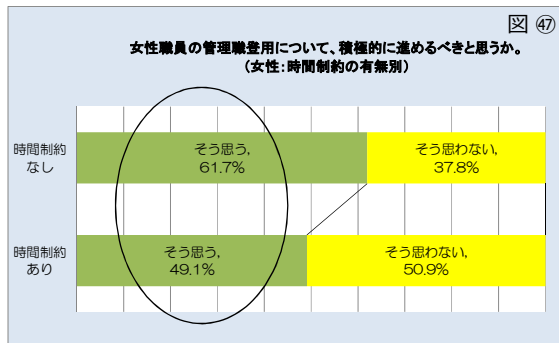
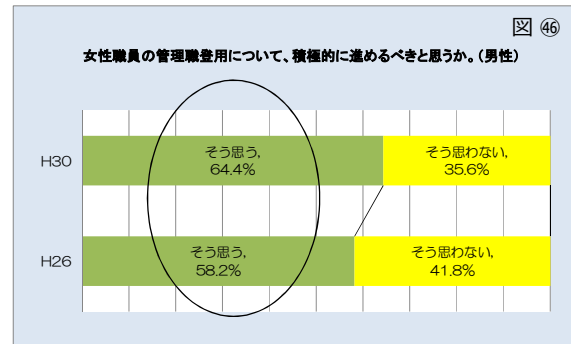
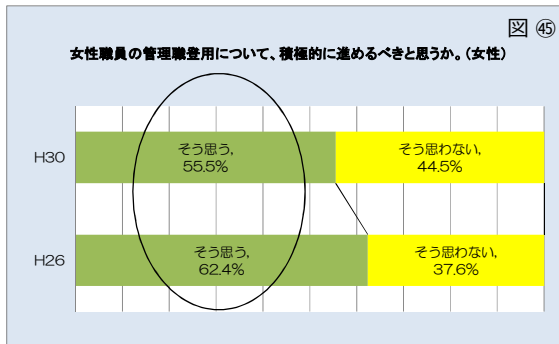


「女性職員の管理職登用」について

意識調査では、男女とも5割以上が「女性職員の管理職登用を進めるべきと思う」と回答していますが、前回調査と比較して、女性は減少（図45）、男性は増加（図46）しています。

家事等による仕事にかかる時間制約の有無によって比較すると、男性では大きな差は見られませんが（図48）、女性においては、時間制約のある方が、5割を下回っています（図47）。

また、積極的に進めるべきと思うと回答した理由は、女性では「今後の県政において女性の発想・視点を取り入れる必要があるから」を選択した割合が最も高く（図49）、男性では「女性の能力はもっと発揮されるべきであると思うから」が高くなっています（図49）。一方で、積極的に進めるべきと思わないと回答した理由は、男女とも「男女問わず、能力や適性を判断し登用すべきであると思うから」が最も高くなっており（図50）、次に「能力や適性があっても、家庭の事情等により管理職に就くことが難しい場合があると思うから」が続いていますが、その割合は、女性の方が高くなっています（図50）。



現状（ワーキンググループ・ランチミーティングの主な意見）

自身のキャリア形成や仕事のやりがいをはじめ、管理職のイメージなどについて意見交換を行ったところ、キャリアを形成する上での幅広い業務経験の不足から生じる不安や、仕事と家庭を両立する苦労などについての意見が聞かれました。また、管理職が担う業務の大変さや自由度の低さを重く受け止めている傾向がうかがえるとともに、現行計画に対して、管理職になることだけを強調しすぎているといった意見も出されました。

《自身のキャリア形成》

- ・若い頃は、ずっと庶務を 10 年ぐらいやっていた。若い人はどんどん経験しているが、私たちは今始まったばかりだと思う。

《仕事のやりがい、活躍について》

- ・大きな失敗もなく家庭も仕事もできたらそれで構わない。毎日がぎりぎりで綱渡り状態。
- ・やりがいよりも生活と仕事のバランスが取れたらいいと思う。
- ・自分の興味につながる仕事ならば楽しいと思える。最初は、興味ない分野でも仕事を通じて興味がわいてくることで、楽しいと思えるのではないかな。

《管理職のイメージ》

- ・対外的な重要案件の責任者として対応されている印象があり、人事や議会のこと以外に何をしているのか正直分からない。
- ・予算や議会など制約が多く、管理職としての自由度が低い。
- ・対外折衝をはじめ課全体の目配り、業務調整等をこなす、自分にはできない。
- ・管理職がいきいきと働く姿や一生懸命な姿に、いいなと感じてもらえると、自然と管理職志向が高まると思う。

《若い職員が管理職を目指さない理由》

- ・若い世代が責任ある仕事を任されているが、フォローアップ体制ができていない。担当業務が将来どうつながるのかを先輩としても示すことができない。
- ・上司サイドの期待が分からないのではないかな。それが伝わればモチベーションもあがると思う。
- ・若いときから訓練できていないのに突然昇任することがあるが、それはしんどい。

《キャリア形成における必要な取組》

- ・若い女性職員に対しては、育成を重視した配置や職務分担により、経験の積み上げを作ってほしい。また中堅職員で経験不足に苦慮している職員も多い。つまづきや戸惑いをフォローすることのできる管理職の意識の醸成が重要だと考える。
- ・若い世代は男女関係なくフラットに業務分担されているので、力のある女性職員も多いので楽しみであるが、育休復帰後は継続性のある仕事を担当することが難しい。モチベーションの低下や、同僚への後ろめたさをひきずってしまうなど、キャリアハンデがあるのではないかな。

《現行計画について》

- ・なぜ「女性職員のうち将来管理職として活躍を希望する割合」を数値目標に置いているのかが疑問。
- ・管理職にならなくても活躍は活躍。「女性職員が管理職をなぜ希望しないのか」という点に、なぜこだわらなければいけないのかと思う。

評価と課題

取組の効果

意識調査においては、「将来管理職として活躍したい、どちらかといえば活躍したい」と回答した割合は、40歳代の女性において増加するとともに、「意識しているが自信がない」と回答した女性の割合は全体的に減少しています。これは、研修や相談窓口の設置など、特に中堅層の女性職員の不安解消に向けた取組の効果が一定見られたと考えられます。

中長期的な育成に向けた人事配置・業務分担

「特に希望しない・管理職になりたくない」と回答した割合は男女ともに増加し、20歳代が大きく増加しています。その理由は、男性は「管理職に魅力を感じない」と回答した割合が高いですが、女性は「自身の能力不足」や「責任の重さ」が高い状況であり、これらは幅広い経験を積むことにより解消されることも多く、引き続き、幅広い業務経験などの中長期的な育成に向けた人事配置や業務分担を行うことが重要です。

時間制約のある職員に対応した職場づくり、長時間勤務の解消

管理職としての活躍を希望しない理由として「育児・介護など家庭との両立が困難」と回答した割合は、女性の方が男性に比べて大幅に高くなっています。また、「女性職員の管理職登用を積極的に行うべきと思わない」と回答した理由においても「能力や適性があっても、家庭の事情等により管理職に就くことが難しい場合があると思うから」を選択した割合が同様に高くなっています。

また、「家事等により仕事にかける時間の制約がある」と回答した女性職員は、「ない」と回答した職員よりも、管理職としての活躍について「意識しているが自信がない」と回答した割合が高く、また「女性職員の管理職登用を積極的に行うべきと思わない」と回答した割合も高くなっています。

こうしたことから、女性職員は仕事と家庭との両立への負担が大きく、昇任等への不安が生じていることも考えられるため、時間制約のある職員に対応した職場環境づくりや長時間勤務の解消に取り組む必要があります。

育成の観点に立ったきめ細かな対応

ワーキンググループの意見を見ると、仕事のやりがいや管理職に対するイメージが、年代や家庭の環境など、置かれている状況によって異なります。また経験不足から生じる不安については、若手職員は業務の経験が浅いことによる不安、中堅職員は幅広い業務経験の不足による不安と、年代によって、その内容が異なります。若手職員はこれから幅広い業務経験を積むことができますが、中堅職員は係長職など、組織の運営等に携わる時期となっていることから、研修による能力開発の支援、管理職によるフォロー、人事配置への配慮など、きめ細かな対応が必要です。

管理職が意識すべき点

管理職としての活躍を希望すると回答した理由として、「仕事の幅が広がり、能力が向上することで、人間的にも成長すると思うから」、「やりがいや充実感が増すと思うから」を選択した割合が高いことから、管理職は職務を通じて部下と接する中で、これらのことを意識し、職務に取り組む姿を見せることが大切です。

活躍推進の意義・目的の周知・徹底

女性の登用を進めるべき理由として、「県政において女性の視点・発想を活かす必要があるから」と回答している女性の割合が高いことから、今後も、こうした女性職員の活躍推進の本来の意義・目的を周知・徹底する必要があります。

○登用について

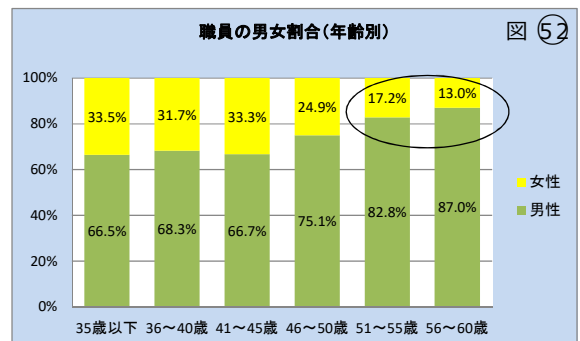
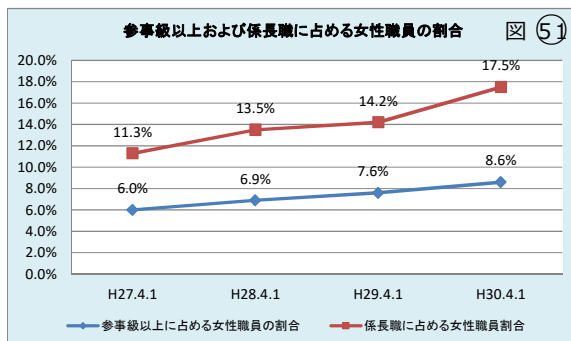
主な取組

政策や方針の決定過程に参画し、女性の視点を施策構築に生かすことで県民サービスの向上に繋がるよう、管理職や係長への積極的な登用を行いました。

現状

登用率は上昇傾向にあり、平成30年4月1日現在で参事級以上の職員に占める女性の割合は8.6%、係長職に占める女性の割合は17.5%となりました（図⑤①）。

一方で、これらの役職への任用が増えてくる40歳以上の年齢層に占める女性の割合は、41歳から45歳が33.3%、46歳から50歳が24.9%、51歳から55歳が17.2%、56歳から60歳が13.0%となっています（図⑤②）。



評価と課題

数値目標である「参事級以上の職員に占める女性の割合(8.0%以上)」、「係長職員に占める女性職員の割合(15.0%以上)」は目標を上回っていますが、これらの役職への任用が増えてくる年齢層に占める女性の割合に比べて低い状況であり、今後も、積極的な登用を行う必要があります。

○研修について

女性職員の活躍を推進する主な取組として、女性の中堅職員を対象にキャリアアップ研修を行いました。感想等については、内容によってばらつきがありますが、一定効果があったことが見られます。しかし、その一方で、研修受講後のアンケートやランチミーティング等における聴き取りにおいて、女性に限定した研修の実施について疑問の声が寄せられています。

実施年度	内容	対象者	満足度	達成度	職務活用度
平成30年度	キャリアデザイン	主査級	92.6%	77.8%	81.5%
平成29年度	政策形成能力の向上	主査級	78.1%	60.9%	73.3%
平成28年度	女性のリーダーシップ	副主幹級	82.1%	81.7%	－
平成27年度	コーチング（部下育成）	主幹級	81.9%	78.0%	－

研修アンケート

- ・平日頃、リーダーとしてどのように行動、また考えたらよいか悩んでいたのが大変参考になった。
- ・「女性も男性も」とうたっているのに関わらず、女性職員だけを集めての研修に疑問を感じる。
- ・研修の内容自体は有益だったが、女性だけを対象にすることの意味がわからない。

ランチミーティング

- ・研修はなぜ女性だけが対象か。性別は関係ない。
- ・女性だけの研修は必要なのか。
- ・配偶者の意識を高めるような研修をしてほしい。
- ・研修に参加するには人員のやりくりが大変。
- ・政策形成の講義は難しく、参加しにくい中で参加したので実りあるものがよかった。

評価と課題

女性職員を対象とした研修については、一定効果があったことが見られますが、男性においても、マネジメントや部下指導の経験不足から、管理職になることへの不安を抱えている状況が見られており、性別に限定することなく、研修の充実・強化を図る必要があります。

(4)計画の進捗状況

男性職員の育児休業取得や女性職員の登用については目標数値を上回っており、年休取得、定時退庁や受験者の女性割合などは上昇傾向にありますが、時間外勤務、管理職を希望する割合については、策定時の数値を下回っています。

(1) 環境の整備や組織風土の醸成および意識改革に関する項目

項目	目標		現状	
	年度	数値	年度	数値
①職員一人当たりの月平均時間外数	30	14.0時間未満/月	29	16.6時間/月
②年次有給休暇の一人当たりの年間平均取得日数	30	14.0日	29	12.0日
③定時退庁日における定時退庁実施率	30	95.0%以上	29	87.9%
④配偶者出産休暇の一人当たり取得日数	30	3.0日(完全取得)	29	2.4日
⑤男性職員育児休暇の一人当たり取得日数	30	5.0日(完全取得)	29	3.5日
⑥男性職員の育児休業取得率	30	13.0%	29	16.5%
⑦育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合	30	30.0%	29	36.5%

(2) 女性職員の採用、育成、登用に関する項目

項目	目標		現状	
	年度	数値	年度	数値
①採用試験(競争試験)の受験者に占める女性の割合	30	30.0%以上	29	25.7%
②女性職員のうち将来管理職として活躍を希望する割合	30	50.0%以上	30	21.6%
③参事級以上に占める女性職員の割合	30	8.0%以上	30	8.6%
④係長職員に占める女性職員の割合	30	15.0%以上	30	17.5%

3 改定の方向性

これまで「目指す姿」の実現に向け、「女性職員の採用、育成、登用」と「環境の整備や組織風土の醸成および意識改革」の観点から課題を整理し取組を進めてきました。そして、これらの取組により、上記で見たとおり、女性職員の受験者や管理職の増加、男性職員の育児参画の促進、定時退庁率や年休取得率の増加などにつながり、目標値を達成もしくは上昇・改善傾向にあることから、これまでの取組については、今後も着実に継続して実施する必要があります。

一方で、一人当たりの月平均時間外勤務時間数が策定時より増加していることや、自分の職場が子育て中の女性職員にとって働きやすい職場ではないといった回答があることなどを踏まえると、県庁をワーク・ライフ・バランスが実現できる職場とするためには、まだ多くの課題があると言わざるを得ません。さらに、女性職員においては、仕事と家庭の両立の負担の大きさや仕事にける時間の制約から、昇任などに不安を抱えるとともに、現在の仕事においても十分に能力を発揮することができていない傾向も見られます。また、こうした課題は、男性職員も同様であり、男女ともに家庭に携わり仕事と家庭を両立するためには、男性職員の家事参加を促進するとともに、長時間勤務を前提とした働き方を見直していく必要があります。

また、管理職として活躍を希望する職員の割合が減少していることは、男女ともに共通であり、「平成 30 年版 労働経済の分析」⁴によると、全国的にも同様の傾向が見られています。管理職になる事だけが活躍ではなく、また、望んでなれるものではありませんが、組織の運営を担い、県政の意思決定に参画する管理職を希望する職員の存在は、後継者の育成という観点からも、一定必要であると考えられます。前述したとおり、仕事と家庭の両立への不安と合わせて、管理職としての仕事のやりがい伝わっていないことから、管理職が敬遠されている状況も見られており、こうした課題を解消する必要があります。

こうしたことから、今回の改定においては、以下の2点を重点事項として取組の充実・強化を図ります。

① ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備・職場風土づくり

平均の時間外勤務数が策定時よりも増加していること、また、長時間勤務の解消が女性職員の活躍や子育て支援、仕事と家庭の両立支援を推進する上で必要な取組として求められていることなどを踏まえ、男女を問わず、時間制約があっても活躍できる職場は、すべての職員が活躍できる職場であるとの認識のもと、柔軟な働き方に向けた取組をはじめ、長時間勤務の解消や業務の効率化に向け、「滋賀県庁健康経営宣言」に基づく取組等を一層推進します。

② キャリア形成の支援

前計画では、女性職員の管理職への登用が目立ち、計画本来の主旨が十分伝わっていなかったことを踏まえ、職員の「活躍」について測る新たな指標を設定し、すべての職員が持てる能力を十分に発揮できる職場づくりを推進します。

また、すべての職員のキャリア形成の支援に向け、これまでの取組を着実に実施するとともに、業務の経験不足から生じる不安には、きめ細かに対応しつつ、自らのキャリアを考える機会の付与管理職としての仕事のやりがい伝わるよう意識啓発を図ります。

⁴ 「平成 30 年版 労働経済の分析」（厚生労働省）：役職についていない職員や係長・主任相当の職員の 61.1%が「管理職に昇進したいと思わない」と紹介されている。

4 目指す姿

<目指す姿>

すべての職員が いきいきと活躍できる 健やかな県庁

女性が活躍できる職場は男性も活躍できる職場であり、女性が成長できる職場は男性も成長できる職場であるとの認識のもと、性別にかかわらず、すべての職員が最大限の力を発揮できる活力ある県庁の実現を図るため、「女性職員も男性職員も ともに いきいきと活躍できる県庁」を目指す姿とし、取組を行ってきました。また、男女が共に子育てに関わり、子育ての喜びや悩み、責任を分かち合い、仕事と子育ての両立ができる環境づくりに向け、子育てを支え合う職場環境づくりの推進と男性職員の主体的な育児参画の促進に取り組んできました。

その中で、平成 30 年 5 月に「滋賀県庁健康経営宣言」⁵を行い、職員の能力や個性の発揮には、職員の健康の維持・増進が欠かせないとの考え方にに基づき、県庁における「健康経営」の実践に向けて取り組んでいるところです。

すべての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる組織は健全であり、県庁がこのような組織になってこそ、すべての職員が持てる能力を十分に発揮できるという考えから、目指す姿を「すべての職員が いきいきと活躍できる 健やかな県庁」として、引き続き取組を行います。

また、将来のあるべき姿が、すべての職員によって共有されることが重要であることから、①仕事と生活の調和、②男性職員の家事参加、③女性職員の活躍推進の観点から、具体的なイメージを示します。

① ワーク・ライフ・バランスが実現され、すべての職員が活躍できる組織風土が醸成されています。

- ・育児や介護などの家事により時間的な制約のある職員も家庭生活とのバランスを取りながら、持てる能力を最大限に発揮し活躍することができています。
- ・男女ともに子育てにかかわり、仕事と子育てが両立できる職場となっています。
- ・すべての職員が、「時間内に仕事を仕上げる」という意識を持ち、管理職等による適切な組織マネジメントにより、長時間勤務の解消を図る取組が行われています。
- ・職員が、業務を効率よく進めるためのノウハウを身に付けており、長時間勤務の解消と仕事の質の向上に向けて、日頃から意識的に事務の見直しに取り組んでいます。
- ・組織運営や施策実現などの管理職等の仕事の魅力が職員に伝わっています。
- ・組織全体でワーク・ライフ・バランスを推進する風土が醸成されています。
- ・ハラスメントのない職場づくりが実現され、他者への敬意と思いやりを持った行動がされています。
- ・時間的な制約のある職員への理解が深まり、自然な助け合いの風土が定着しています。

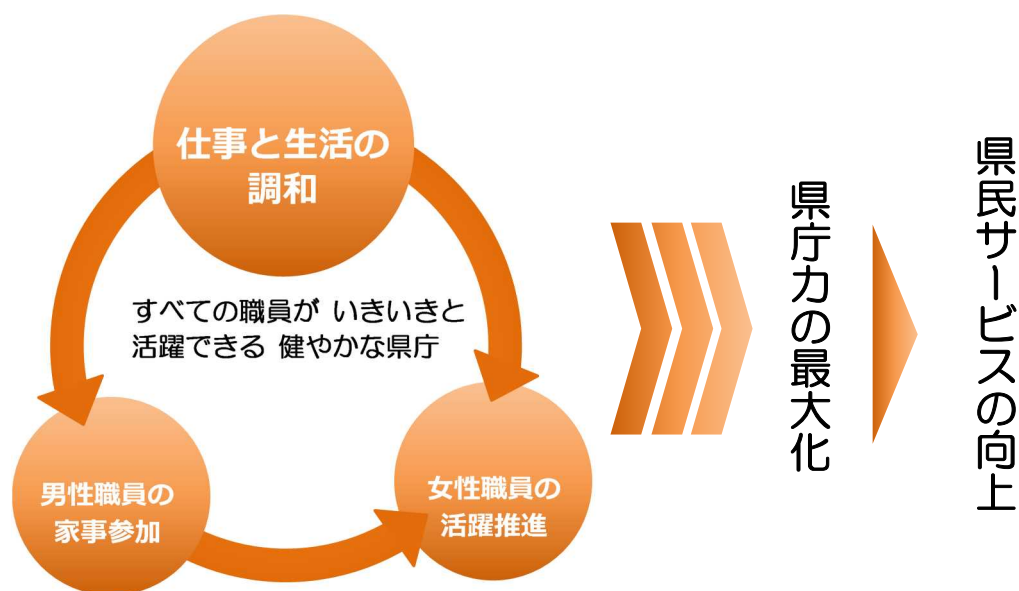
⁵ 健康経営：「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる」との基盤に立って、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味しており、NPO 法人健康経営研究会の登録商標。

② 多くの男性職員が家事に参加しています。

- ・男性職員が育児休業を取得することが当然となっており、職場においてもフォローされています。
- ・男性職員も育児や介護をはじめとする様々な家事に積極的に参加しています。

③ 多くの女性職員が県政の幅広い分野で活躍しています。

- ・滋賀県職員を志望する女性が増え、受験者が増えることにより、合格者および採用者も増え女性職員数が増加しています。
- ・女性職員が若いうちから幅広い分野における業務経験を積むことで、職場において人材育成が図られるとともに、豊富な知識や技術を身に付け、県政のあらゆる分野において持てる能力を発揮しています。
- ・幅広い業務の経験が少ない職員も、管理職や周囲の職員のフォローにより、不安なく業務を担当・遂行し、経験を積んでいます。
- ・育児休業中も職場との関係が保たれ、不安なく職場に復帰することができています。
- ・女性職員の割合に応じて、女性管理職が県の政策や方針の決定過程に参画しており、多様な視点が施策構築に活かされ、県民サービスの向上が図られています。



5 課題解決に向けた取組と数値目標

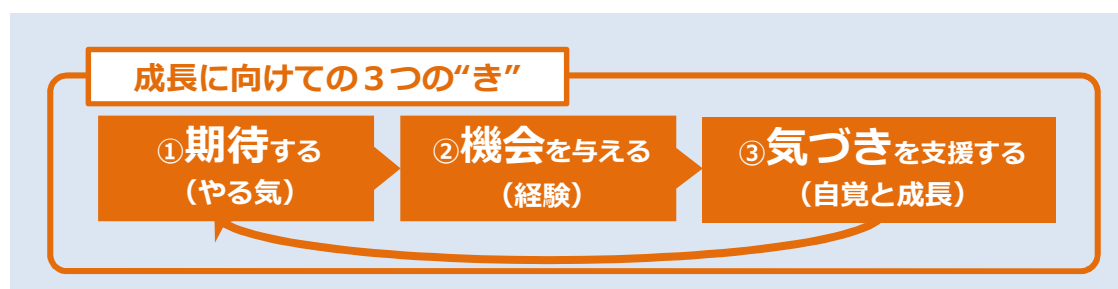
＜目指す姿の実現に向けて課題解決を図っていくための取組の方向＞

- (1) 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり
- (2) 男性職員の主体的な家事参加⁶の促進
- (3) 中長期的な視点に立った育成、意思決定に関わる管理職への女性職員の登用の推進

目指す姿の実現に向けて課題解決を図っていくためには、誰もが能力を発揮し、仕事と家庭を両立しながら活躍できる職場づくり、男性職員の家事参加への意識啓発、意思決定に関わる管理職への女性職員の登用の推進および中長期的な育成を行う必要があることから、上記の方向性に基づき、取組を行います。ただし、それぞれが独立するものではなく、これらの方向性において行われる取組が、相乗効果を発揮することを認識して取組を行うことを重要します。

また、取組に当たっては、これまでと同様に職員の成長に向けて、以下の「3つの“き”」を大切にします。

- ①期 待 す る：職員の可能性を信じ、それを伝える。そのことが職員のやる気につながる。
- ②機 会 を 与 え る：職員の成長につながるような機会を積極的に与える。そのことが職員の幅広い経験につながる。
- ③気づきを支援する：色々な工夫により、職員の気づきを促す。そのことが職員の自覚と次の行動に活かされ、成長につながる。



⁶ 「女性活躍推進法公務部門に関する施行後3年の見直しの方向性」(平成31年1月:女性活躍推進法公務部門に関する検討会)において、「男性の家事・育児参加」の促進が課題の一つとして掲げられていることから、特定事業主における取組として「参加」を用いています。これは、男女が共に家庭責任を果たすという趣旨で使っており、一方が主として担い、もう一方がこれを手伝うという意味ではありません。

(1) 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり

①働き方や業務の改善

多様な働き方ができる環境整備を行うとともに、長時間労働の解消に向けた取組を推進します。

◇個人の状況に応じた柔軟な働き方ができる環境整備

育児や介護等のため時間的な制約のある職員がやりがいを持ってその能力を最大限発揮できるよう、個人の状況に応じた働き方ができる環境を整えます。

【取組】

- ・ 柔軟な勤務時間制度の導入に向けた取組の推進
- ・ 在宅勤務およびサテライトオフィス勤務の促進
- ・ 育児短時間勤務および部分休業の活用・促進
- ・ 介護休暇をはじめ休暇制度全般の周知

◇長時間勤務の解消に向けた全庁的な取組

業務の効率化や適切なマネジメント、人員の適正配置等により、長時間勤務の解消に向けた取組を全庁的に推進します。

【取組】

- ・ 「健康経営宣言」や「イクボス宣言」を踏まえた庁内の仕事の効率化の推進・時間外勤務の縮減
- ・ 適正な人員配置の一層の推進や応援体制の構築
- ・ 幹部職員を対象とした意識改革に係る研修の実施
- ・ 「キラリひらめき改善運動」の実施
- ・ 勤務時間適正把握に係る取組のシステム化
- ・ タイムマネジメントなど業務効率化に資する研修の実施
- ・ 効率的な業務運営を管理監督者の人事評価に反映
- ・ 朝礼や終礼、定期的なミーティングなどによる係単位での業務管理の徹底
- ・ 年次有給休暇の集中取得期間の設定
- ・ 年次有給休暇や特別休暇の取得促進

②組織風土の醸成および意識改革

ワーク・ライフ・バランスを実現する組織風土となるよう、すべての職員の意識の向上を図ります。

◇意識改革・啓発および風土の醸成

研修などにより、すべての職員が活躍できる職場づくり等に向けて、管理職から一般職員までそれぞれの立場で積極的に役割を果たせるよう、意識の改革・啓発を行い、組織風土の醸成を図ります。

【取組】

- ・研修の講話等における、トップからのメッセージ発信
- ・イクボス宣言等による管理職の意識改革
- ・管理職等による健康経営の取組を人事評価に反映
- ・管理職等の意識改革を図る研修の実施
- ・「県庁子ども参観日」の実施

◇育児休業等の取得しやすい職場環境づくり

男女ともに安心して育児等に参画できるとともに、職場においても負担とならないような環境づくりに向けた取組を行います。

【取組】

- ・業務の状況や育休等の取得期間に応じた柔軟な代替職員の配置（正規、非常勤嘱託、臨時的任用職員）
- ・職場における業務の調整（職務分担、フォロー体制など）

◇ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発

仕事と家庭との両立に必要なワーク・ライフ・バランスの推進に積極的な組織風土を醸成するため、研修などにより職員の意識を高めます。

【取組】

- ・研修等を通じたワーク・ライフ・バランスの啓発

◇ハラスメントのない職場づくり

臨時的任用職員や非常勤嘱託職員を含むすべての職員が安心して活躍できるよう、ハラスメント対策に向けた取組を行います。

【取組】

- ・各種ハラスメントに関する相談窓口の周知
- ・ハラスメント防止に向けた意識啓発や研修の実施

【数値目標】

- 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%

■目標項目設定理由

- ①、②は職員の活躍意識やモチベーション、③～⑦は時間外勤務の縮減などのワーク・ライフ・バランスの推進、⑧は健全な職場づくりの推進を表す指標と考えられます。

■目標数値設定理由

- ① : 県庁力の最大化に向けてすべての職員が持てる能力を発揮している状態を目指すべきであると考えます。
- ② : 上記と同様にすべての職員において目指すべきですが、職員の状況等を考慮して当該目標値としています。
- ③ : 平成 25 年度が「15.3 時間」であり、平成 26 年 8 月以降が 14 時間台であったことを踏まえて、各種計画において設定しています。前計画期間中に達成できなかったことから、引き続き当該目標値を目指します。
- ④ : 政府目標において取得率 70% (2020 年) が設定されており、付与日数 (20 日) の 7 割の 14 日としています。
- ⑤ : できる限り全職員が定時退庁するという考えですが、県民の安全を守るなどのために一定の時間外勤務をせざるを得ない職員を考慮し、当該目標値としています。
- ⑥ : すべての職員において目指すべきですが、現時点での数値および職員の状況等を考慮して当該目標値としています。
- ⑦ : 政府目標 (全労働者数の 10% 以上) を踏まえ、平成 29 年度における職員数 (3,043 名) の概ね 10% を目指します。
- ⑧ : すべての職員の人権が尊重され、安心して活躍できる状態を目指すべきであると考えます。

※この目標は、知事部局等において勤務する職員に適用します (他の任命権者からの出向者も含む)。

(2) 男性職員の主体的な家事参加の促進

◇性別役割分担意識の解消

性別役割分担意識の解消に向けた取組を進め、男性職員の家事への参加を推進します。

【取組】

- ・ 男女共同参画に関する講座等への参加の推進
- ・ 夫婦間での家事分担についての話し合いの促進
- ・ 男性の家事参加について好事例の情報発信

◇男性職員の育児休業の取得促進に向けた意識改革

男性職員の育児休業について、本人や管理職への意識啓発を積極的に行い、取得を促進します。

【取組】

- ・ 子育て体験談の周知
- ・ 育児休業の取得など育児参加を促すトップからのメッセージ
- ・ お父さんの子育てプランの実施
- ・ イクボス面談(所属長面談)の実施
- ・ 子育てハンドブック等による制度周知
- ・ 育児休業に送り出す職場の工夫等を加えた子育て体験談の改訂

【数値目標】

- 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 女性職員と男性職員の就業日における平均家事従事時間の比率
2022 年度 1 : 1 (令和元年度 5 : 2)
- ⑥ パートナーと家事分担について話し合っている職員の割合
2022 年度 100% (令和元年度 15.4%)

■項目設定理由

上記指標は、男性職員の育児など家事への参加を表す指標と考えられます。

■目標数値設定理由

- ①, ② : 国目標(両休暇合計 5 日以上取得 (2020 年度末))を参考に、当該目標値を設定しています。
- ③, ④ : 前計画期間の目標を達成しており、更なる促進に向け当該目標値としています。
- ⑤ : 男性職員、女性職員がともに職業生活において活躍するために、両者が家事の分担の偏りを解消しながら、仕事と家庭とのバランスを保持している状態を目指すべきであると考えます。
- ⑥ : 家事の分担について、夫婦で話し合いが行われている状態を目指すべきであると考えます。

※この目標は、知事部局等において勤務する職員に適用します(他の任命権者からの出向者も含む)。

(3) 中長期的な視点に立った育成、意思決定に関わる管理職への女性職員の登用の推進

①女性職員数の増

滋賀県職員を志望する女性を積極的に増やします。

女性職員の活躍ぶりや仕事と家庭の両立に向けた取組などを県内外に向けて広く紹介し、滋賀県庁が女性にとってやりがいを持って働くことのできる魅力ある職場であることを積極的にPRすることにより、女性の受験者数を増やします。

【取組】

- ・大学等での業務説明会において女性職員の活躍をPR
- ・インターンシップの実施
- ・リクルーター制度の活用
- ・職員募集パンフレットに女性職員の活躍ぶりや育児支援制度の紹介、職員の経験談などを掲載
- ・「県庁就職セミナー」などにおいて、女性職員の活躍ぶりや仕事と家庭の両立に向けた取組を紹介
- ・採用ホームページにおいて子育て支援制度等を掲載

②職域の拡大

女性職員のキャリア形成を意識した人事配置等を行います。

女性職員が豊富な知識・経験を身に付けられるよう、若いうちから幅広い業務の経験やマネジメント能力の養成を意識した人事配置を行います。また、キャリア形成について、期初や人事評価等の面談を通じて、所属長が職員の適性や能力、意向を踏まえ、能力開発、育成の観点に立った職務分担となるよう取り組みます。

【取組】

- ・若いうちから幅広い業務の経験やマネジメント能力の養成を意識した人事配置
- ・女性職員の能力開発、育成の観点に立った職務分担
- ・キャリア形成についての所属長面談

③能力開発・育成支援

男女とも能力開発を図るとともに、キャリア形成における不安の解消に取り組みます。また、育児休業中の職員へのフォロー、支援を行います。

◇能力開発・キャリア形成における不安の解消

所属長等が面談などの機会を通じ、職員の状況のきめ細かな把握、意思疎通の緊密化等に努め、職員の状況への配慮と中長期的なキャリアの形成に向けた支援を行うよう啓発します。

研修等により、仕事と家庭を両立し、キャリアを形成していくポジティブなイメージを持ってもらうことをはじめ、能力の開発や経験不足から生じる不安の解消を図ります。

また、職員同士のネットワークや手本となるロールモデルづくりのための交流の場を創出するとともに、管理職としての仕事のやりがいを伝えるための取組を推進します。

【取組】

- ・所属長面談等を通じたきめ細かなキャリア形成支援
- ・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

- ・育成を重視した助言・フォローに向けた管理職等への意識醸成
- ・キャリアデザイン研修の実施（男女共通）
- ・マネジメントなどに係る選択型研修の充実（男女共通）
- ・不安解消に向けた交流機会の創出
- ・ネットワークづくりやロールモデルづくりへの支援
- ・仕事のやりがい伝えるための管理職への意識づけ
- ・管理職等からの仕事の魅力の発信（管理職のリレーインタビュー）
- ・女性職員相談窓口の運用
- ・女性職員サポーターによる支援
- ・本庁異動者へのフォローアップ（男女共通）
- ・女性職員活躍事例集の活用・更新
- ・人材育成ハンドブックの活用

◇育児休業取得者への支援

育児休業中の職員が、休業期間中も職場との関係を保つことで、復帰に係る不安を解消し、円滑な職場復帰ができるよう支援するとともに、希望に応じてスキルアップを図ることができるよう取組を行います。

【取組】

- ・育児休業者職場復帰研修の実施
- ・パパ・ママあんしんミーティングの実施
- ・出産後の女性職員に向けたトップからの応援メッセージ
- ・育児休業中職員への庁内情報提供用掲示板の設置
- ・育児休業復帰前面談の実施
- ・育児休業中職員の研修受講機会の拡大
- ・育児休業中職員の自己啓発支援

④積極的な登用

女性職員の管理職等への登用を積極的に進めます。

多様な視点を施策構築等に活かし、県民サービスの向上を図るため、引き続き、意欲と能力のある女性職員が政策や方針の決定過程に参画することができるよう、管理職への積極的な登用を行います。

併せて、組織の最小単位である係の責任者としての経験が、管理職に必要な組織の管理・運営に係る知識やスキルの習得につながることから、中長期的な育成の観点から係長職への登用も積極的に行います。

【取組】

- ・管理職への積極的な登用
- ・係長職への積極的な登用

【数値目標】

- 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%）

■設定の考え方

- ①上司による部下育成の状況を表す指標と考えられ、すべての職場において、男女とも成長を重視したキャリアの形成支援がなされている状態を目指します。
- ②国の「第 4 次男女共同参画基本計画」では、都道府県の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性割合を平成 32 年度に 40%という目標を掲げています。また、本県の採用試験（競争試験）における受験者の男女比と採用者の男女比はおおむね均衡しています。このため、この目標を勘案するとともに、前計画期間の上昇率（24.3%→25.7%）および今計画期間における取組の成果を考慮して、採用試験（競争試験）の受験者に占める女性の割合を当面受験者の 3 分の 1 以上にすることを旨とします。
- ③参事級以上の管理職に占める女性の割合は、県の政策や方針などの重要事項の決定過程に、女性がどのくらい参画しているのかを表す指標と考えられます。
この役職への任用が増えてくる 50 歳代の年齢層に占める女性の割合は、平成 30 年 4 月 1 日現在で 15.1%となっており、今後の退職者の状況も勘案して、当面 10.0%以上を目指すこととします。
- ④係長職は組織の最小単位の責任者でマネジメント経験のできる職であることから、将来への登用を進める上で重要な指標と考えられます。
この係長職を担うことになる、係長級から課長補佐級までの職階に占める女性職員の割合は、平成 30 年 4 月 1 日現在で 19.3%であるため、当面 20.0%以上を目指すこととします。

※この目標は、知事部局採用の職員を対象範囲として適用します（他の任命権者への出向者も含む）。

6 計画期間

法律は2025年度までの時限立法ですが、特定事業主行動計画については、その期間をおおむね2年間から5年間程度に区切り、定期的に進捗を検証しながら、改定を行っていくことが望ましいとされています。

本県では、2019年度から2022年度までにおける行政経営の基本的な考え方を定めた「滋賀県行政経営方針」で、効率的・効果的な組織運営や人材育成など、次世代育成支援および女性職員の活躍推進にとって必要とされる取組も進めることとしており、この行政経営方針の計画期間に合わせ、本取組方針の計画期間とします。

【計画期間】

2019年度～2022年度

7 推進体制

この取組方針に基づき、ワーク・ライフ・バランス等の観点から職場環境の改善を図るとともに、男性職員の家事参加の促進、女性職員の採用、育成および登用などの取組を全庁的に進めます。

そのためには、すべての職員が重要な役割を担っていることを認識し、それぞれの立場に応じた取り組むことが必要です。

管理職は、時間外勤務の縮減をはじめとするワーク・ライフ・バランスの推進など組織・人材マネジメントに大きな役割を担っていることや自らが女性職員に幅広い職務経験を付与し、フォローすることを認識し、業務の配分や組織運営、人材育成を行うことが必要です。

この取組方針に掲げた取組が、全庁に浸透し着実に実施されるよう、トップのリーダーシップのもと、人材育成推進会議⁷において、数値目標の達成状況や取組の実施状況の把握・評価等を行い、その結果をその後の取組や計画に反映させるなど、必要に応じて改善を図ります。

⁷ 人材育成推進会議：人材育成の役割を担う各部局等の相互の連携を図り、人材育成に関する施策を着実に推進するとともに、各部局等における人材育成に関する課題の把握、推進方策の検討および取組の進捗状況についての確認を行うため設置された会議で、総務部次長が幹事となり各部局の次長等で構成されます。（事務局：人事課）

8 取組状況等の公表について

取組状況や目標に対する実績および下記の項目について、年1回公表します。

項目	
1	採用した職員に占める女性職員の割合
2	平均した継続勤務年数の男女の差異
3	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
4	【新】各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の伸び率
5	男女別の育児休業取得率
6	男性職員の配偶者出産休暇および育児参加のための休暇取得率
7	職員に占める女性職員の割合
8	部分休業・育児短時間勤務・育児時間休暇の利用実績
9	早出・遅出勤務の利用実績