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） 改定素案【概要版】

（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）

行財政・働き方改革特別委員会 資料2－1
平成 31 年（2019 年）1 月 22 日
総務部人事課

1 改定の趣旨・背景

・次世代育成支援対策については、男女が共に子育てに関わり、仕事と家庭の両立ができる職場環境づくりに向けて取組を行い、女性職員の活躍推進については、このような職場環境のもと、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ことを目的に取り組んできたところ。
・次世代育成支援および女性職員の活躍推進は、まずは、誰もが活躍できる職場環境の整備や組織風土の醸成が重要であることから、両計画を統合し、着実かつ効果的に取組を推進。

2 主な取組と現状（期間：次世代育成:平成27年度～平成30年度　女性活躍:平成28年度～平成30年度）

（1）継続就業および仕事と家庭の両立、男性職員の育児参画

①継続就業および仕事と家庭の両立

主な取組

早出遅出勤務等の活用促進、在宅勤務制度等の導入

現状

・育児時間休暇の利用(H26→H29):男性:2人→23人　女性:19人→40人
・男性の早出遅出勤務の利用:H26:9人→H29:25人

・家事等により仕事にかける時間に制約があると答えた割合:女性:46.4%　男性:27.6%
・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ると回答した割合
［時間制約なし］女性:90.0%　男性:90.4%　［時間制約あり］女性:84.9%　男性:87.3%
・自分の職場が、子育て中の女性職員にとって能力を発揮できる職場と思わないと回答した割合
女性:27.2%　男性:28.7%

②男性職員の育児参画

主な取組

イクボス宣言、モデルケースの提示、知事メッセージ

現状

・男性の育児休業取得率　H26:7%→H29:16.5%

（2）長時間勤務

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」に基づく取組（業務の見直し等）
仕事の効率化につながる研修の実施（タイムマネジメント・業務改善等）

現状(H27→H29)

・年次有給休暇の平均取得日数:11.5日→12.0日　・定時退庁率:84.0% →87.9%
・平均時間外勤務時間数:14.9時間→16.6時間
・ワーク・ライフ・バランスを実現できていると回答した割合:H27:61.9%→H29:53.9%
・活躍に必要な取組:①長時間労働の解消 ②多様な働き方の推進 ③男性の家事等への参加推進

（3）採用

主な取組

活躍できる職場であることを、女性に積極的にPR（職員の募集パンフレット、ガイダンス）

現状(H26→H29:女性)

・受験者数（競争試験）:194人→251人　・受験者に占める割合（競争試験）:24.3%→25.7%
・採用者数（競争試験）:16人→37人　・採用者に占める割合（競争試験）:22.2%→28.7%
・採用者数（全体）　:38人→80人　・採用者に占める割合(全体)　:32.8%→41.0%

（4）配置・育成・教育訓練および評価・登用

①職域拡大

主な取組

若いうちからの幅広い業務の経験等を意識した人事配置、キャリア形成を意識した所属長面談

現状

女性職員の担当業務について「限定されている」と回答した割合
・女性全体:H26:45.5%→H30:23.6%　・20歳代の女性:H26:31.6%→H30:15.8%

②キャリアの形成について

主な取組

中堅層等の女性職員を対象とした研修の実施、インタビュー等による管理職の魅力の発信

現状

将来、所属長等管理職として活躍したいと回答した割合
・女性全体　:H26:24.3%→H30:21.6%　※男性:H26:56.4%→H30:49.9%
・40歳代の女性:H26:21.0%→H30:24.2%・20歳代の女性:H26:30.2%→H30:22.5%

管理職を意識しているが自信がないと回答した割合
・女性全体　:H26:21.4%→H30:18.6%　※男性:H26:11.4%→H30:15.0%

特に希望しない、管理職になりたくないと回答した割合
・女性全体　:H26:54.3%→H30:59.7%　※男性:H26:32.3%→H30:35.1%

管理職を特に希望しないもしくは管理職になりたくない理由として「魅力がない」と回答した割合
・30歳代の女性 :H26:41.3%→H30:60.4%・40歳代の女性:H26:30.5%→H30:63.2%

③登用

主な取組

管理職や係長への積極的な登用

現状(H27→H30：女性)

・参事級以上に占める割合: 6.0%→ 8.6%
・係長職に占める割合: 11.3%→17.5%

3 現行計画の進捗状況

（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	16.5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%

4 ワーキンググループの主な意見

仕事のやりがい・活躍について

・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(若手職員)
・やりがいよりも生活と仕事のバランスが取れたらいい(中堅職員)

管理職のイメージ

・対外折衝をはじめ課全体の目配り、業務調整等をこなし、自分にはできない（中堅職員）
・重要案件の責任者。人事や議会以外に何をしているのか正直分からない（若手職員）

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。
・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。

5 課題

（1）継続就業および仕事と家庭の両立支援、男性職員の育児参画

①継続就業および仕事と家庭の両立

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ことが見受けられるとともに、その傾向は女性の方が高い。また、時間制約により能力を十分発揮できていないことが見られており、男性の家事への参画を促すとともに、柔軟な働き方に向け、制度のあり方を検討するとともに、利用を一層促進することが必要。

②男性職員の育児参画

数値目標である「男性職員の育児休業取得率(13.0%)」を上回っているものの、女性職員の活躍推進に必要な取組として「男性の育児・介護への参加」が求められていることから、一層の制度利用に向け、「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な職場づくりに向け更なる検討を進めることが必要。

（2）長時間勤務

目標数値である「定時退庁実施率」および「年次有給休暇の平均取得日数」は上昇傾向にあるが、「平均時間外勤務時間数」は策定時よりも増加していることから、「滋賀県庁健康経営宣言」に基づく取組をさらに進め、長時間勤務の解消等を図ることが必要。

（3）採用

受験者数や採用者数は着実に増加しているが、数値目標とは、差があることから、今後も、取組を粘り強く継続して行うことが必要。

（4）配置・育成・教育訓練および評価・登用

①職域拡大

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が見受けられており、引き続き、中長期的なキャリア形成を意識した人事配置および業務分担を行うことが必要。

②キャリアの形成について

「管理職としての活躍を希望する割合」が前回を下回り、若い職員においてもその傾向にあるとともに、管理職に魅力を感じない中堅層が増加している状況である。また、管理職や仕事のやりがい、活躍に対するイメージが年代によって異なるとともに、若手職員と中堅層の職員では、経験不足による不安の内容も異なっている。今後、一層登用を図る上で、このような点を踏まえ、着実な取組の実施および新たな取組を講じることが必要。

③登用

数値目標を上回っているが、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ことが必要。

6 改定の方向性

（1）これまでの取組の着実な継続実施

「目指す姿」の実現に向け、目標値を達成もしくは上昇・改善傾向にある採用や職域拡大をはじめとした取組全般については、より一層の周知を図りつつ、着実に継続実施。

（2）新たな課題への対応

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

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、長時間勤務の解消等に向け、「滋賀県庁健康経営宣言」に基づく取組等の一層の推進。

②キャリア形成支援

キャリア形成の支援をはじめ、管理職の魅力の発信や経験不足等による不安解消に焦点を当て、これまでの取組を着実に実施するとともに、新たな取組を検討。

管理職や仕事のやりがい、活躍などに対するイメージは年代や職階によって異なることから、きめ細かな展開に配慮しつつ、取組の意義や必要性の理解を図ることが重要。

7 行動計画

（1）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

ワーク・ライフ・バランスが実現され、男女を問わず活躍できる健やかな職場風土が醸成
多くの女性職員が、県政の幅広い分野で活躍

（2）課題解決に向けた取組

① 取組の方向

■ 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健やかな職場づくり
■ 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

② 取組の体系および主な取組

職員の成長に向けての３つの"き"

環境の整備や組織風土の醸成および意識改革	働き方や業務の改善 ◇個人の状況に応じた柔軟な働き方ができる環境整備 ◇働き方改革に向けた全庁的な取組	【新】	柔軟な働き方の実現に向けた制度の検討
		【新】	在宅勤務およびサテライトオフィス勤務の促進
		【新】	「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
		【新】	勤務時間適正把握に係る取組のシステム化
		継	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
		継	適正な人員配置の一層の推進や応援体制の構築
	組織風土の醸成および意識改革 ◇意識改革・啓発および風土の醸成 ◇育児休業等の取得しやすい職場環境づくり ◇仕事と育児等の両立への不安および性別役割分担意識の解消 ◇男性職員の育児休業の取得推進に向けた意識改革 ◇ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発 ◇ハラスメントのない職場づくり	【新】	男女共同参画に関する講座等への参加の推進
		【新】	男性職員に対する家事への参画に係る啓発
		継	研修の講話等における、トップからのメッセージ発信
		継	女性職員の活躍などについて管理職等の意識改革を図る研修の実施
		継	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
		継	女性職員相談窓口の設置
		継	女性職員サポーター制度
		継	育休取得等育児参加を促すトップからのメッセージ
		継	育児休業等へ送り出す職場の視点を加えた子育て体験談の改訂
		継	ハラスメント防止に向けた研修の実施
女性職員の採用・育成・登用	女性職員の増	継	女性職員の活躍ぶりや両立に向けた取組を紹介
		継	採用ホームページにおいて子育て支援制度等を紹介
	職域の拡大	継	幅広い業務経験やマネジメント能力の養成を意識した人事配置
		継	女性職員の能力開発・育成の観点に立った職務分担
	能力開発・育成支援 ◇女性職員の能力開発・管理職への不安解消 ◇育児休業取得者への支援	【新】	管理職の魅力を伝える研修プログラムの導入
		【新】	仕事の魅力を伝えるための管理職への意識づけ
		【新】	キャリアデザイン研修の実施（男女共通）
		【新】	不安の解消に向けた交流機会の創出
		【新】	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
		継	育児休業者復帰研修の実施
	積極的な登用	継	管理職・係長職への積極的な登用

（3）数値目標

継続的な取組に向けた現行計画の指標や職員の活躍を測る新指標の設定を検討

（新指標の検討案）・自ら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ると回答した割合
・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回答した割合

（4）計画期間

2019年度～2022年度

次期行政経営方針において、効率的・効果的な組織運営や人材育成など、女性職員の活躍推進および次世代育成支援にとって必要とされる取組も進めることとしていることから、方針と同期間に設定