

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に基づく特定事業主行動計画）

（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）

〔改定素案〕

1

構成

- 1 改定の趣旨・背景
- 2 改定作業について
- 3 現状
- 4 評価と課題
- 5 改定の方向性
- 6 行動計画

1 改定の趣旨・背景

- ・次世代育成支援対策については、「子育てを支え合う職場」を目指して、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り組んできたところ。
- ・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「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。

【参考】事業主として本県に求められる女性職員の活躍および次世代育成支援に向けた取組
・「第4次男女共同参画基本計画」 ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」
・「次世代育成支援対策推進法」・「パートナーシッププラン 2020～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画」
・「炭海子ども・若者プラン」 ・SDGs 持続可能な開発目標

2 改定作業について

- ・平成30年度は次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の最終年度であり、これまでの取組による成果や新たな課題について分析を行うとともに、必要な取組等を講じ次期行動計画に反映する必要がある。
- ・国の策定指針に示されている「継続就業および仕事と家庭の両立」「長時間勤務」「採用」「配置・育成・教育訓練および評価・登用」の区分に基づき、現状を分析。
- ・目標の達成状況および現状の分析等により、新たな課題等を把握するとともに今後の方向性を検討し、計画の改定に反映。

3

3 現状

現状把握・分析参考資料
・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)
・法に基づく公表数値(登用率、男性の怠休取得率等)
等

(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
- ② 男性職員の育児参画

(2) 長時間勤務

(3) 採用

(4) 配置・育成・教育訓練および評価・登用

- ① 職域拡大
- ② キャリア形成
- ③ 登用

(5) 現行計画の進捗状況

(6) ワーキンググループの意見

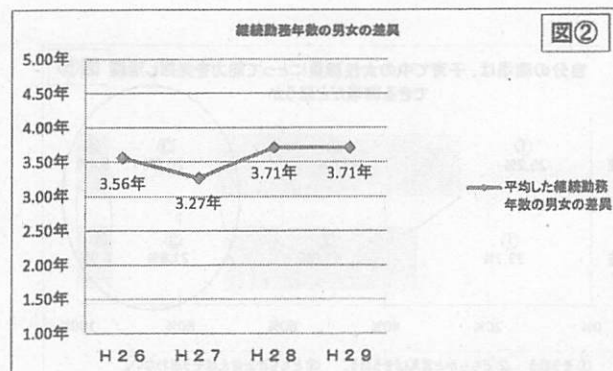
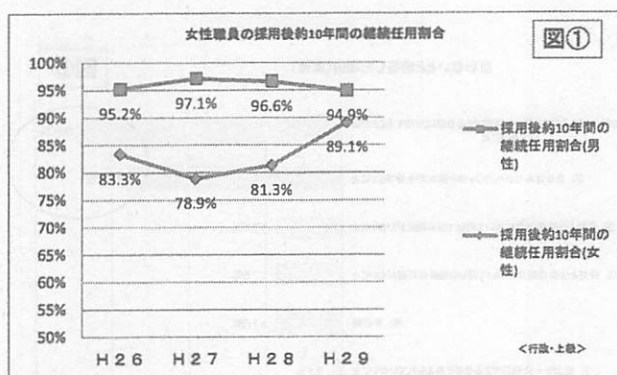
4

(1) 継続就業および仕事と家庭の両立

① 継続就業及び仕事と家庭の両立支援

・女性職員の採用後約10年間の継続任用割合は、策定時に比べ高くなっている。(図①)

・継続勤務年数の男女差は、策定時よりも若干拡大している。(図②)

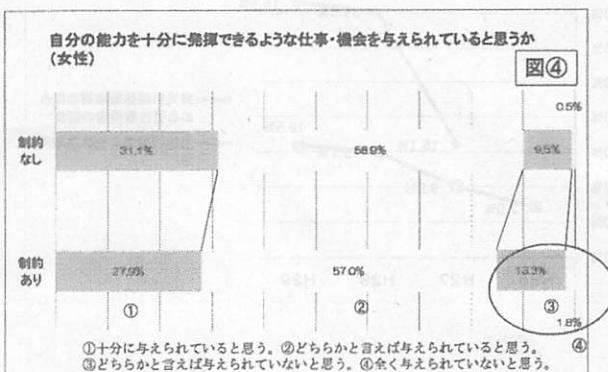
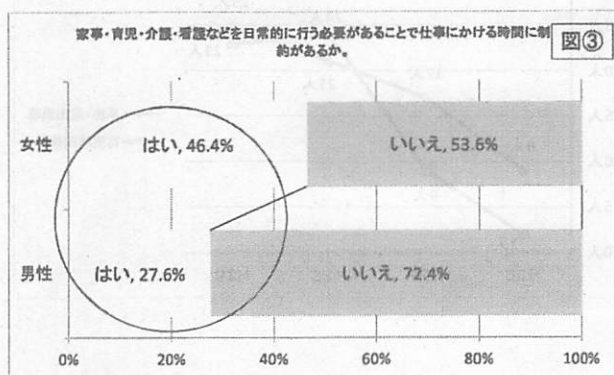


5

(1) 継続就業および仕事と家庭の両立

・家事等により仕事にかかる時間に制約があると答えた割合は、女性が46.4%、男性が27.6%と女性の方が約20ポイント高い。(図③)

・時間制約がある方が、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思うと回答した割合が高い。(図④)

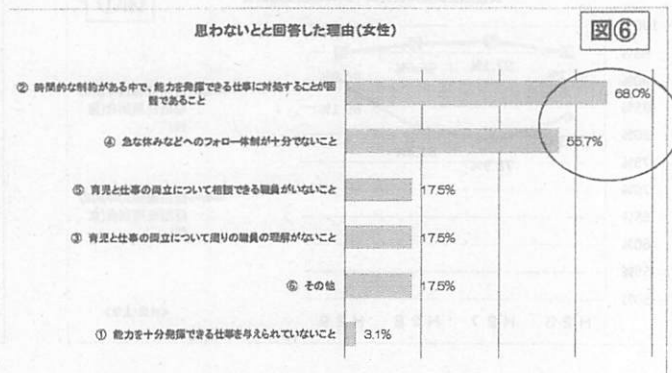
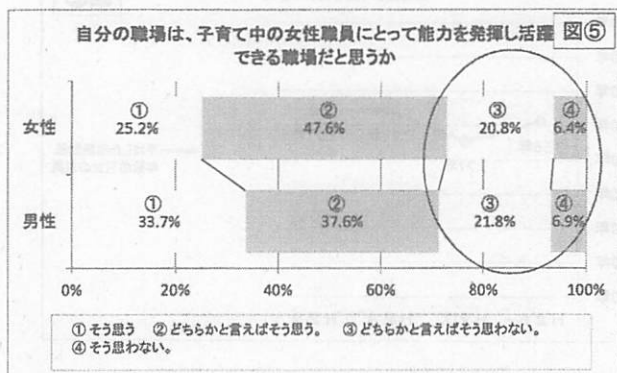


6

(1) 継続就業および仕事と家庭の両立

・職員の2割以上が子育て中の女性職員にとって、自分の職場が活躍できる職場だと思わないと回答している。(図⑤)

・その理由は「時間的な制約がある中で能力を発揮できる仕事に対処が困難」、「急な休みなどへのフォロー体制が十分でない」の順となっている。(図⑥)

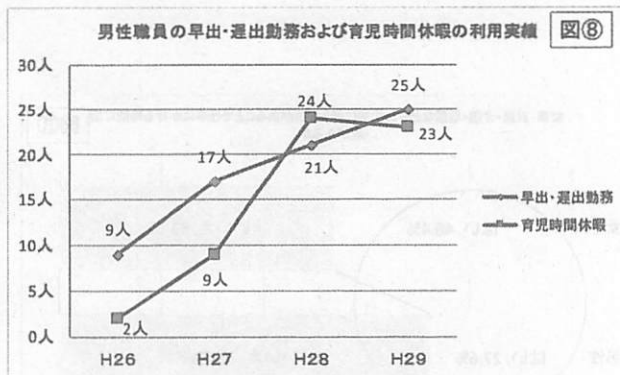
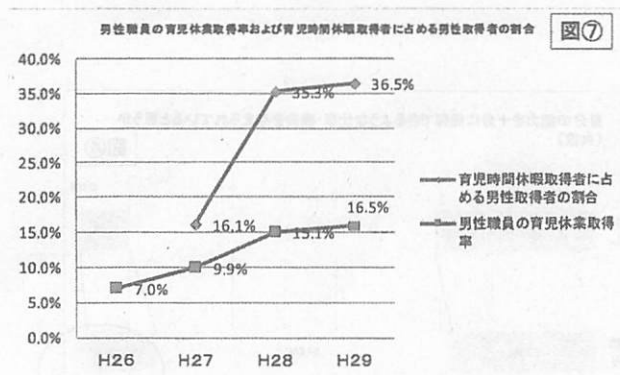


7

(1) 継続就業および仕事と家庭の両立

② 男性職員の育児参画

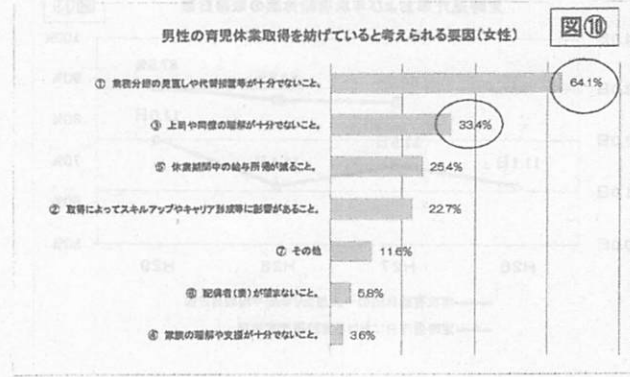
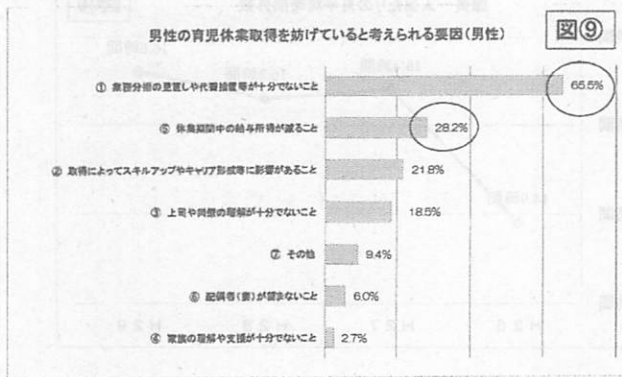
・数値目標である「男性職員の育児休業取得率(13.0%)」および「育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合(30.0%)」を上回る(図⑦)とともに、育児等に向けた制度を利用する男性が増加している。(図⑧)



8

(1) 継続就業および仕事と家庭の両立

・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おり(図⑨、⑩)、次いで、男性では、「休業期間中の給与所得が減ること」(図⑨)、女性では、「上司や同僚の理解が十分でないこと」があげられている。(図⑩)

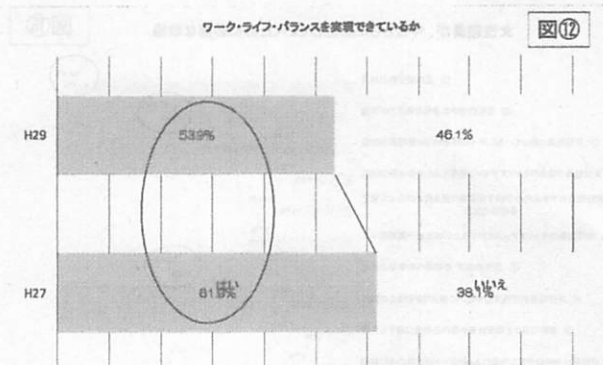
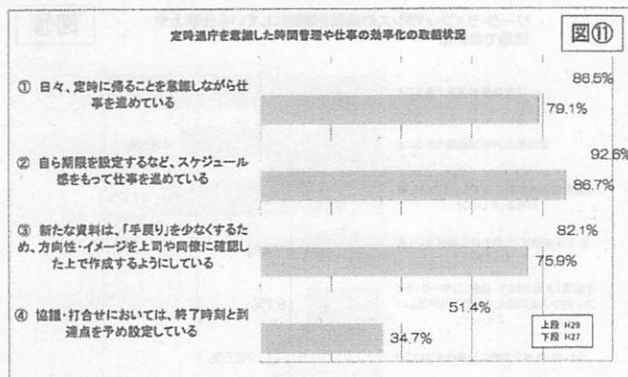


9

(2) 長時間勤務

・働き方に関する職員アンケート(平成27年度、29年度実施)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している。(図⑪)

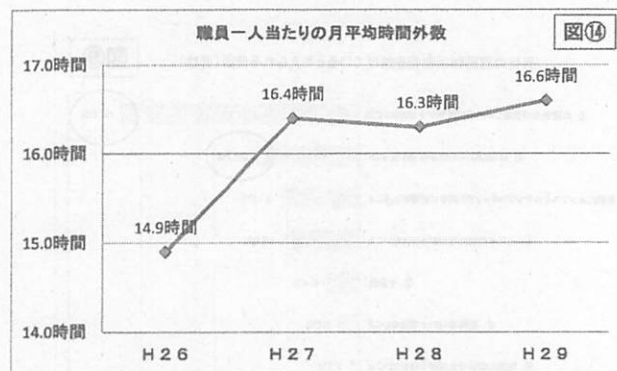
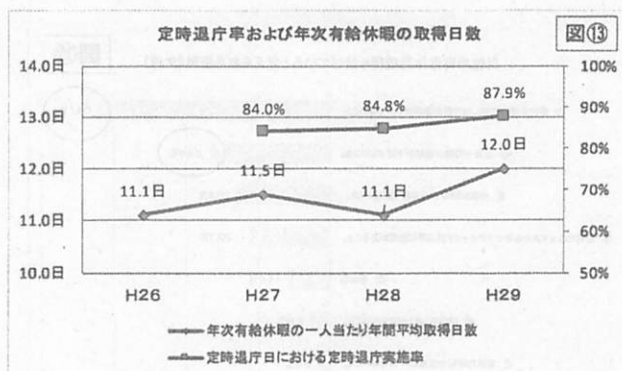
・一方で、ワーク・ライフ・バランスの実現については、前回調査を下回っている状況である。(図⑫)



10

(2) 長時間勤務

・「年次有給休暇の平均取得日数」、「定時退庁実施率」は目標数値に近づいている(図⑬)が、「平均時間外勤務時間数」は策定時よりも増加している。(図⑭)

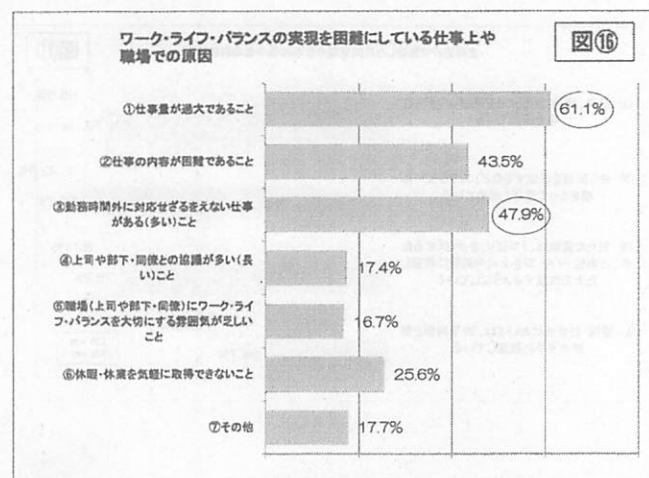
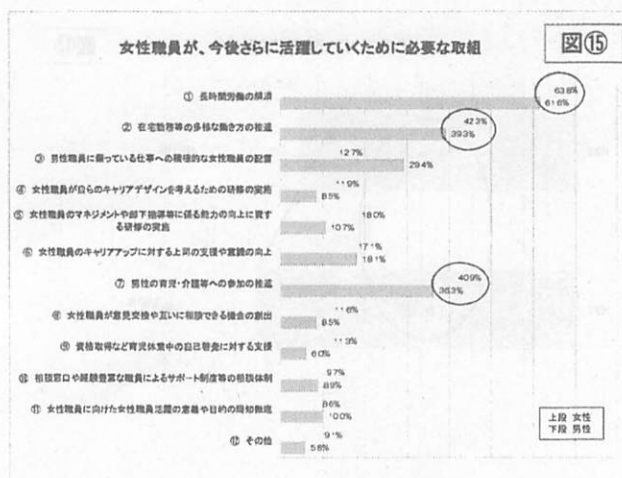


11

(2) 長時間勤務

・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、「長時間労働の解消」、「在宅勤務等の他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、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る。(図⑮)

・働き方改革に関する職員アンケートにおいても、ワーク・ライフ・バランス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、「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)」が選択されている。(図⑯)

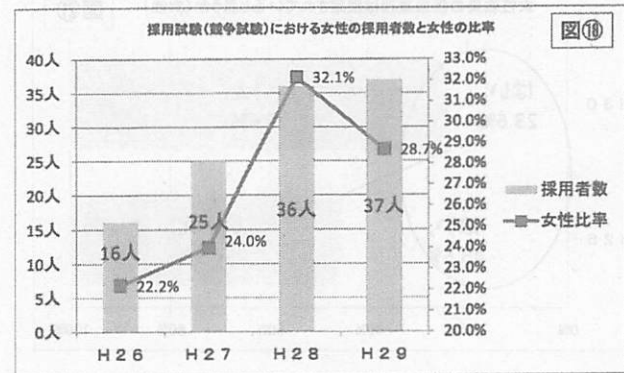
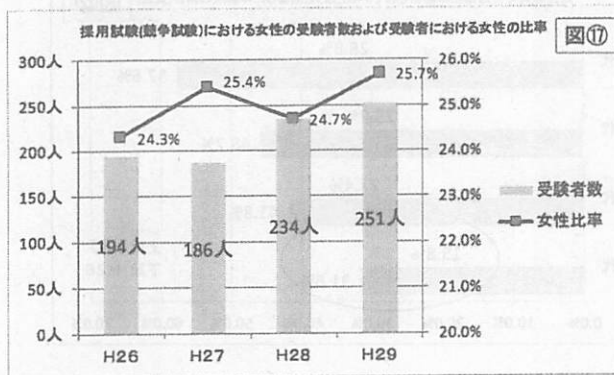


12

(3) 採用

・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る。(図17,18)

・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%に増加している。(図17,18)

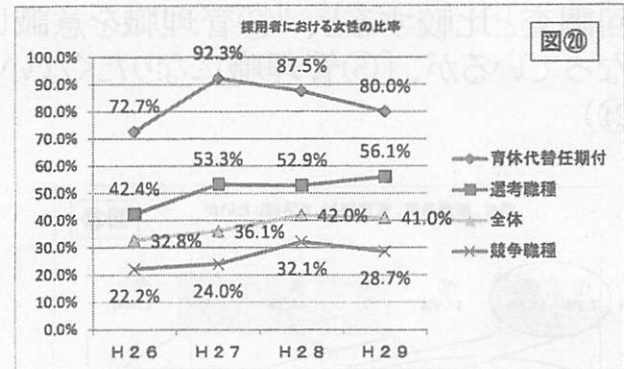
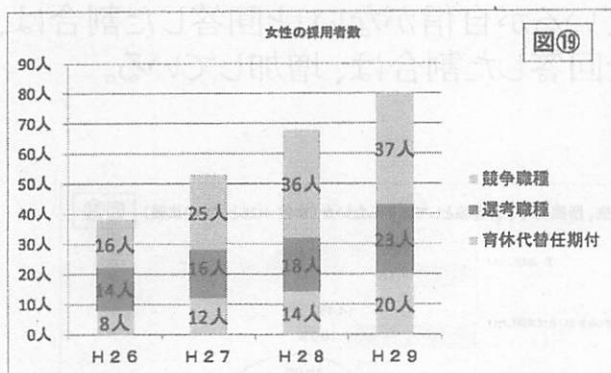


13

(3) 採用

・各職種における女性の採用者数は増加傾向にある。(図19)

・各職種における女性の採用者の割合は、育休代替任期付、選考職種、競争職種の順となっている。(図20)

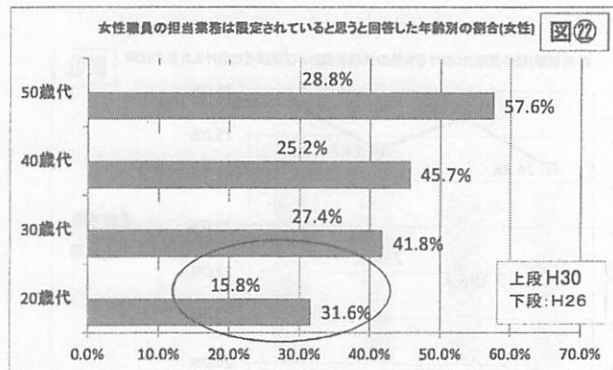
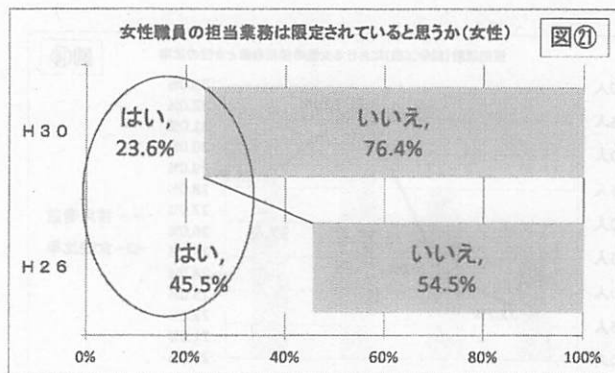


14

(4) 配置・育成・教育訓練および評価・登用

① 職域拡大

・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たのが、3割以下(図②①)となり、20歳代においては3割から1割台に減少。(図②②)



15

(4) 配置・育成・教育訓練および評価・登用

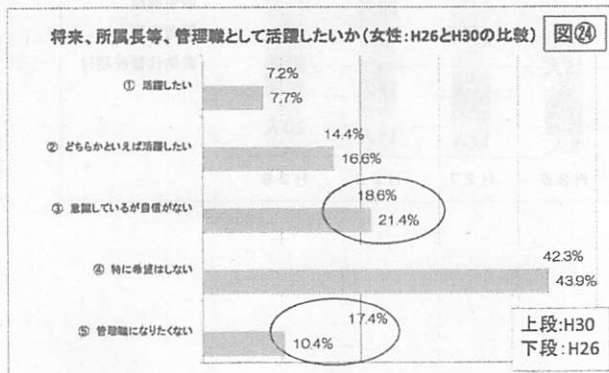
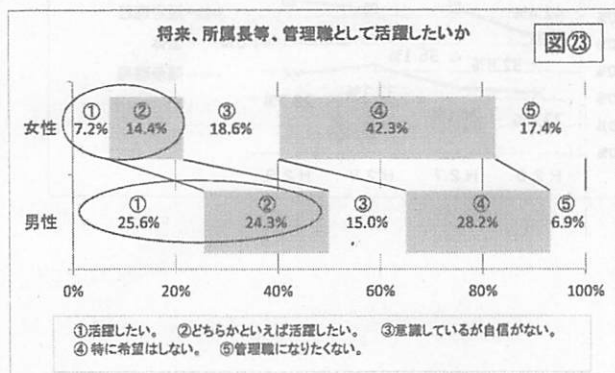
② キャリアの形成

・数値目標に掲げている「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、21.6%と前回調査(24.3%)を下回っている。

(図②③)

・前回調査と比較すると、「③管理職を意識しているが自信がない」と回答した割合は、低くなっているが、「⑤管理職になりたくない」と回答した割合は、増加している。

(図②④)

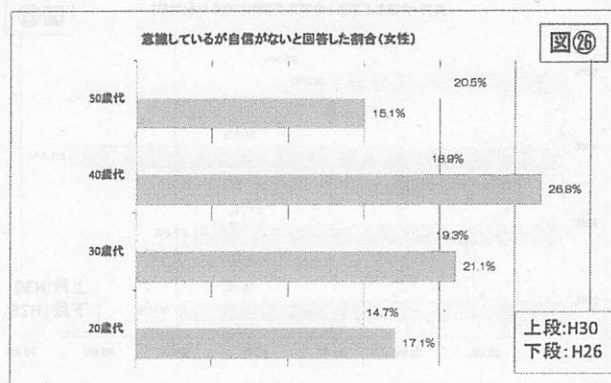
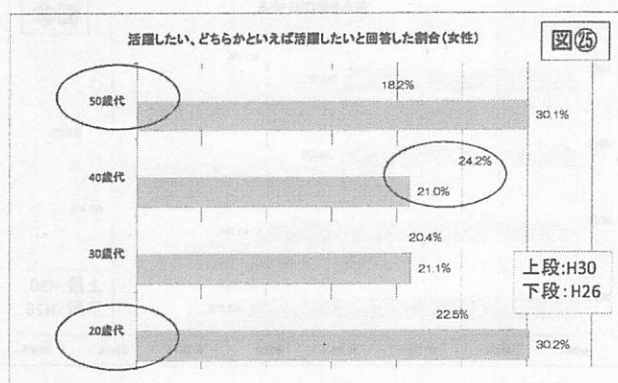


16

(4) 配置・育成・教育訓練および評価・登用

・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」と回答した割合について前回調査と比較すると、40歳代で増加しているが、50歳代および20歳代では減少している。(図25)

・「意識しているが自信がない」と回答した割合は、50歳代以外の全ての年代で減少している。(図26)

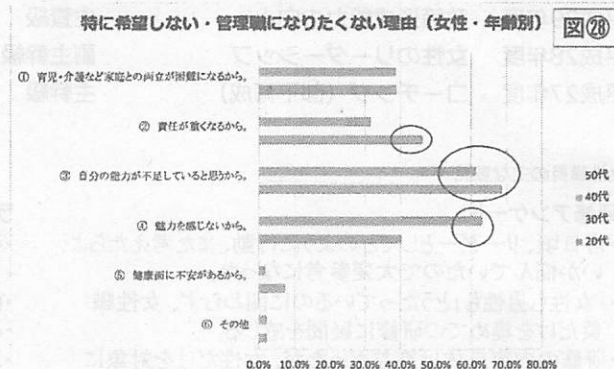
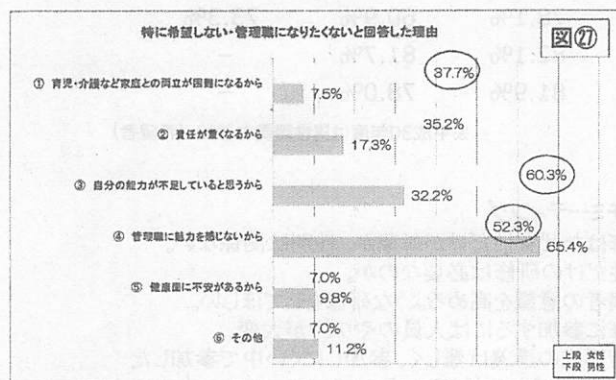


17

(4) 配置・育成・教育訓練および評価・登用

・「特に希望しない・管理職になりたくない」理由は「③自身の能力不足」「④管理職に魅力を感じない」「①育児・介護等の家庭との両立困難」の順となっており、「①育児・介護等の家庭との両立困難」は男性を大きく上回っている。(図27)

・理由を女性の年齢別で見ると、「③自身の能力不足」が全体的に高く、30歳代、40歳代では「④管理職に魅力を感じない」が高くなっている。また、20歳代においては、「②責任が重くなるから」が他の年代に比べて高くなっている。(図28)

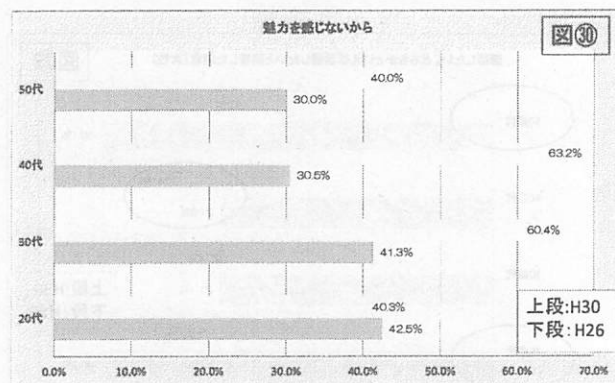
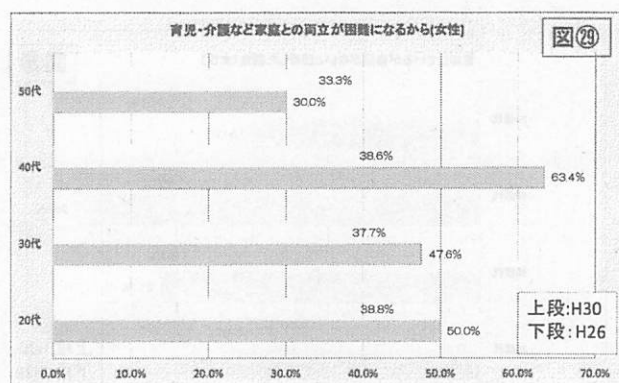


18

(4) 配置・育成・教育訓練および評価・登用

・前回調査との比較において、「特に希望しない、管理職になりたくない」と回答した理由を年齢別で見ると、「①育児・介護など家庭との両立が困難になるから」が全体的に減少している。(図②⑨)

・また、「④魅力を感じないから」が30歳代および40歳代において大幅に増加している。(図③⑩)



19

(4) 配置・育成・教育訓練および評価・登用

・女性の中堅職員を対象に行ってきたキャリアアップ研修については、内容によってばらつきがあるが、一定効果があったことが見られる。

・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実施について疑問の声がある。

キャリアアップ研修実施実績

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%	—

※平成30年度は男性職員も参加(希望者)

女性職員の主な意見

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。

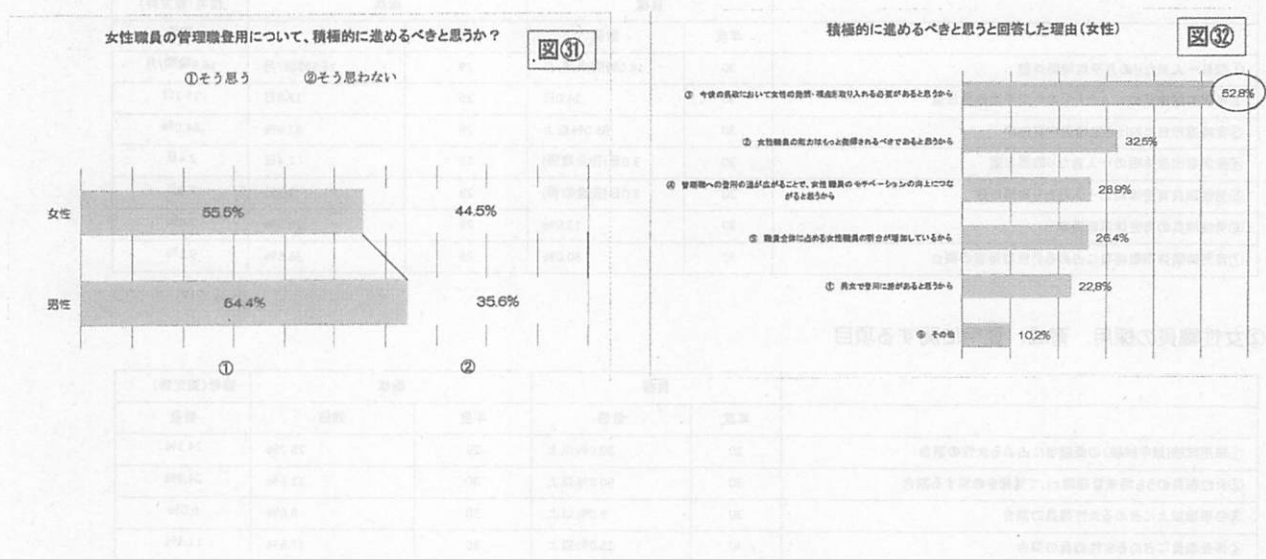
20

(4) 配置・育成・教育訓練および評価・登用

・女性職員の5割以上が「女性職員の管理職登用を進めるべき」と回答している。

(図31)

・またその理由として、「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」が最も高い割合になっている。(図32)



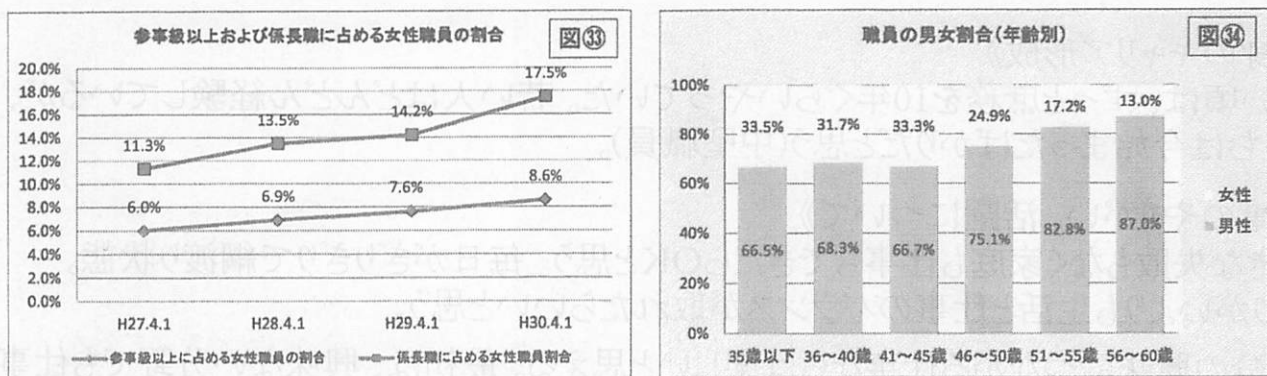
21

(4) 配置・育成・教育訓練および評価・登用

③ 登用

・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)」は達成したが、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に比べて低い状況。(図33, 34)

(41歳～45歳:33.3% 46歳～50歳:24.9% 51歳～55歳:17.2% 56歳～60歳:13.0%)



22

(5) 現行計画の進捗状況

・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るが、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る。

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

	目標		現状		備考(策定時)
	年度	数値	年度	数値	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	14.9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	11.1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%	84.0%
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	2.4日
⑤男性職員育児休業の一人当たり取得日数	30	5.0日(完全取得)	29	3.5日	2.9日
⑥男性職員の育児休業取得率	30	13.0%	29	16.5%	7.0%
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%	9.5%

②女性職員の採用、育成、登用に関する項目

	目標		現状		備考(策定時)
	年度	数値	年度	数値	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%	24.3%
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%	24.3%
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%	6.0%
④係長職員に占める女性職員の割合	30	15.0%以上	30	17.5%	11.3%

23

(6) 女性活躍推進ワーキンググループでの意見

《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、業務調整等をこなし、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。

《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(中堅職員)。

《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OKと思う。毎日がぎりぎり綱渡り状態。
- ・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と(若手職員)。

(6) 女性活躍推進ワーキンググループでの意見

《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と。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。

《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してほしい。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。

《その他》

- ・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と。

25

4 評価と課題

(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
- ② 男性職員の育児参画

(2) 長時間勤務

(3) 採用

(4) 配置・育成・教育訓練および評価・登用

- ① 職域拡大
- ② キャリア形成
- ③ 登用

26

(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

職員の柔軟な働き方の実現に向けた取組を進めるため、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た。

評価と課題

早出遅出勤務や育児時間休暇を利用する男性職員が増加している。

意識調査では、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、その割合は女性の方が多い。また、時間制約により能力を十分に発揮できていないことが見られているとともに、自らの職場が、時間的な制約やフォロー体制の不十分さを理由に、子育て中の女性職員にとって活躍できる場ではないと考える職員も一定いる。

男性の家事への参画を促すとともに、時間制約は男女ともに課題であることから、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必要がある。

27

(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

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、各所属長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、知事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た。

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、育児等に向けた制度を利用する男性が増加している。

一方、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る。

一層の制度利用のため、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る。

28

(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」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た。

評価と課題

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、目標数値に近づいている。

一方で、「平均時間外勤務時間数」は策定時よりも増加している。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、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、ワーク・ライフ・バランスの実現については、課題が残されている。

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、長時間勤務の解消等を図る必要がある。

29

(3) 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した。

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、42.0%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)を上回った。

「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る。

(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た。

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が、意識調査において見受けられる。

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しながら、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必要がある。

(4) 配置・育成・教育訓練および評価・登用

② キャリアの形成について

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、リーダーシップについての心構えや、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った。

評価と課題

職員の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、前回調査と比較して全体では減少したが、40歳代では増加しているとともに、「意識しているが自信がない」と回答した割合は全体的に減少していることから、取組の効果が一定見られている。一方で、6割近くが「特に希望しない・管理職になりたくない」と回答しており、理由として、20歳代では「自身の能力不足」や「責任の重さ」が高く、30歳代、40歳代では「管理職に魅力を感じない」との回答が高い状況である。

また、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考え方が年代等によって異なっているとともに、経験不足による内容も異なっている。研修については、一定効果があったことが見受けられるが、女性に特化しすぎているといった点が指摘されている。

(4) 配置・育成・教育訓練および評価・登用

若い世代において、能力不足や責任の重さ、家庭との両立困難が管理職への不安要因として挙がっていることから、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とともに、時間制約のある職員に対応した職場環境づくりに取り組む必要がある。

中堅層については、経験不足などの不安解消に向けた研修を引き続き行う必要があるが、マネジメントや部下指導など男性にも共通する課題解決に向けた内容が多いことから、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る。

また、管理職に魅力を感じない傾向が見られているとともに、その仕事の内容が十分に伝わっていないことから、その仕事の魅力発信などの取組の強化が必要である。

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」と回答している割合が高いことから、今後も女性職員の活躍推進の本来の意義・目的を引き続き周知・徹底する必要がある。

33

(4) 配置・育成・教育訓練および評価・登用

③ 登用

主な取組

政策や方針の決定過程に参画する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った。

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)を上回っている。

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る。

34

5 改定の方針

(1) これまでの取組の着実な継続実施

(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

② キャリア形成支援

35

(1) これまでの取組の着実な継続実施

「目指す姿」の実現に向けて、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、今後も着実に継続実施する。

36

(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

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、長時間労働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、長時間勤務の解消等に向け、「滋賀県庁健康経営宣言」に基づく取組等を一層推進していく。

②キャリア形成の支援

将来管理職として活躍を希望する割合が、前回調査と比べて低調にあることを踏まえ、キャリア形成の支援をはじめ、管理職として活躍すること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、新たな取組を検討して対策を講じる必要がある。

管理職や仕事のやりがい、活躍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である。

37

6 行動計画

(1) 目指す姿

(2) 課題解決に向けた取組

(3) 数値目標

(4) 計画期間・推進体制

38

(1) 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、全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、取組を行ってきた。

職員が持てる力を発揮するためには、職員の健康の維持・増進が欠かせないことであり、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も、県庁における「健康経営」を実践する必要があることから、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、引き続き取組を行う。

また、将来のあるべき姿が、全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環境の整備や組織風土の醸成および意識改革、②女性職員の採用、育成、登用の観点から、具体的なイメージを示す。

39

(1) 目指す姿

目指す姿の具体的なイメージ

①ワーク・ライフ・バランスが推進され、男女を問わず活躍できる健やかな職場風土が醸成されている

- ・育児や介護などにより時間的な制約が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る。
- ・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生まれている。
- ・全ての職員が、「時間内に仕事を仕上げる」という意識を持つとともに、管理職等による効率的な業務マネジメントが行われることにより、時間外勤務の縮減が図られている。
- ・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、時間外勤務の縮減が図られている。
- ・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る。
- ・男性職員も育児や介護に積極的に参画している。

②多くの女性職員が、県政の幅広い分野で活躍している

- ・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る。
- ・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る。
- ・女性職員が自らのキャリア形成に前向きに取り組むとともに、管理職に必要なスキルや知識の習得をはじめ、職員同士の交流やネットワークづくりなどにより、管理職になることへの不安が解消され、管理職として活躍することを希望する女性職員が増えている。
- ・組織運営などの管理職等の仕事の魅力が職員に伝わっている。
- ・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る。
- ・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る。

40

(2) 課題解決に向けた取組

課題解決に向けた取組の方向

- ① 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
- ② 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環境づくりに向けた取組を進めるとともに、意思決定に関わる管理職への女性職員の登用を推進し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、「①環境の整備や組織風土の醸成および意識改革」と「②女性職員の採用、育成、登用」とに整理して取組を行う。

また、取組にあたっては、職員の成長に向けて、以下の「3つの“き”」を大切に取り組む。

職員の成長に向けての3つの“き”

- 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。

41

(2) 課題解決に向けた取組

取組の体系

環境の整備や組織風土の醸成および意識改革

- ①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
- ②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

女性職員の採用、育成、登用

- ①女性職員数の増
- ②職域の拡大
- ③能力開発・育成支援
 - ◇女性職員の能力開発・管理職になることへの不安の解消
 - ◇育児休業取得者への支援
- ④積極的な登用

42

(2) 課題解決に向けた取組

取組

環境の整備や組織風土の醸成および意識改革

分野	目的	取組	改定の対応
環境整備や組織風土の醸成	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)	柔軟な働き方の実現に向けた制度の検討 在宅勤務およびサテライトオフィス勤務の促進 育児・介護のための早出遅出勤務 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 テレワークの活用についての研究	新規 新規 継続 継続 継続 見直し(実施済)
	働き方や業務の改善 (働き方改革に向けた全庁的な取組)	「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 働き方に関する職員アンケートを踏まえた取組の徹底(会議や照会のルールの徹底・相互配慮時間の奨励等) 「イクボス宣言」に基づく取組(チームワーク・仕事効率化・時間外縮減等) 「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 業務効率化の取組などの優良事例の共有 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 係単位での時間外勤務の削減目標の設定・業務管理の徹底 朝礼、終礼の徹底による業務進行管理 定時退庁日の管理職等による施錠の実施 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	新規 継続 継続 見直し(統合) 見直し(統合) 継続 新規 見直し(統合) 継続 継続 見直し 見直し 見直し 継続 継続

(2) 課題解決に向けた取組

取組

環境の整備や組織風土の醸成および意識改革

分野	目的	取組	改定の対応
意識改革	組織風土の醸成および意識改革	研修の講話等における、トップからのメッセージ発信 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 「県庁子ども参観日」の実施	継続 継続 継続
	育児休業等の取得しやすい職場環境づくり	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)	継続 継続
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	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	男女共同参画に関する講座等への参加の奨励 男性職員に対する家事への参画に係る啓発 育児経験者による体験談等の研修(新採男女対象) 子育てハンドブック等による制度周知 女性職員相談窓口の設置 女性職員サポーター制度 産休前女性職員へのトップからの応援メッセージ	新規 新規 見直し 継続 継続 継続 継続
	男性職員の育児休業の取得推進に向けた意識改革	子育て体験談の周知 育児休業取得など育児参加を促すトップからのメッセージ 「イクボス宣言」に基づく取組(男性職員育休取得促進等) 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 イクボス面談の手引きの作成 男性職員の育児休業取得促進に関する啓発 育児休業等に送り出す職場の視点を加えた子育て体験談の改訂	継続 継続 見直し(統合) 継続 継続 見直し(実施済) 見直し(統合) 継続

(2) 課題解決に向けた取組

取組

環境の整備や組織風土の醸成および意識改革

分野	目的	取組	改定の対応
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	研修等を通じたワーク・ライフ・バランスの啓発	継続
	ハラスメントのない職場づくり	各種ハラスメントに関する相談窓口の周知	継続
		ハラスメント防止に向けた研修の実施	継続

45

(2) 課題解決に向けた取組

取組

女性職員の採用、育成、登用

分野	目的	取組	改定の対応
採用	女性職員数の増	大学等での業務説明会において女性職員の活躍をPR	継続
		インターンシップの充実	継続
		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	継続
育成	職域の拡大	「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	継続
		採用ホームページに子育て支援制度等を掲載	継続
		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	継続
		女性職員の能力開発、育成の観点に立った職務分担	継続
		キャリア形成についての所属長面談	継続
		管理職の魅力を伝える研修プログラムの導入	新規
		仕事の魅力を伝えるための管理職への意識づけ	新規
		キャリアデザイン研修の実施（男女共通）	新規
		不安解消に向けた交流機会の創出	新規
		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	新規
		育児経験のある職員との交流研修（採用3年目男女）	見直し
		ネットワークづくりやロールモデルづくり（年齢や性別を越えた自主的な勉強会等の推奨）	継続
	能力開発・育成支援 （女性職員の能力開発・管理職になることへの不安の解消）	女性職員（中堅層）を対象としたキャリアアップ研修の実施	見直し
		女性職員（課長補佐級以上）を対象とした研修の実施	見直し

46

(2) 課題解決に向けた取組

取組

女性職員の採用、育成、登用

分野	目的	取組	改定の対応
育成	能力開発・育成支援 (女性職員の能力開発・管理職になることへの不安の解消)	女性職員の派遣研修等への派遣	見直し
		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、課長級研修および係長級研修の充実)	継続
		女性職員グループによる政策テーマ調査研究	見直し
		女性職員異動フォローアップ交流研修	見直し
		人材育成ハンドブックの活用	継続
		女性職員活躍事例集の配布・普及	見直し
	能力開発・育成支援 (育児休業取得者への支援)	育児休業者職場復帰研修の実施	継続
		パパ・ママあんしんミーティングの実施	継続
		育児休業中職員への県政情報等の提供	継続
		育児休業中の職員が県政情報等を入手できる仕組みづくり(自宅からの庁内LAN閲覧)	見直し(実施済)
		育児休業復帰前面談の実施	継続
		育児休業中職員の研修受講機会の拡大	継続
		育児休業中職員の資格取得支援制度の実施	継続
登用	積極的な登用	管理職への積極的な登用	継続
		係長職への積極的な登用	継続

47

(3) 数値目標

これまでの取組を引き続き着実に進めていくための現行計画の指標や職員の活躍を測る新たな指標の設定を検討

新指標 検討案

【職員の活躍やモチベーションに係る数値目標】

項目

- ①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考える割合
- 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

現行指標

【環境の整備や組織風土の醸成および意識改革】 【女性職員の採用、育成、登用に係る数値目標】

項目

- ①職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数
- ②年次有給休暇の一人当たり年間平均取得日数
- ③定時退庁日における定時退庁実施率
- ④配偶者出産休暇の一人当たり取得日数
- ⑤男性職員育児休暇の一人当たり取得日数
- ⑥男性職員の育児休業取得率
- ⑦育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合

項目

- ①採用試験(競争試験)の受験者に占める女性の割合
- 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
- ③参事級以上に占める女性職員の割合
- ④係長職に占める女性職員の割合

48

(3) 計画期間・推進体制

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

推進体制

- ・ 全ての職員によるそれぞれの立場に応じて取組
- ・ 管理職によるワーク・ライフ・バランスの推進・人材育成
- ・ 人材育成推進会議によるPDCA