

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推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画)

(概要版)

(改定案)

平成31年3月

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

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（特定事業主行動計画）」

1 趣言・背景

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。

本県では、次世代育成支援と女性職員の活躍推進に係る計画を策定し、「子育てを支え合う職場」、「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」を目指して取組を進めてきましたが、両計画の共通の取組である仕事と家庭が両立できる職場環境づくりは、道半ばであると言わざるを得ない状況であることから、改定を機に両計画を統合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。

2 現状と課題

1 仕事と生活の調和

仕事と家庭の両立

柔軟な働き方に向けた制度の在り方の検討が必要。

- ・男女ともに家事等により仕事にかかる時間に制約があると回答した職員が一定います。(女性:46.4%、男性:27.6%)
(ワーキンググループの意見)
- ・両立のバランスを脅かす原因は、学童保育の迎えの時間が早くなることかと思う。

男性職員の家事への参加促進が必要。

- ・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のほうが約20ポイント高くなっています。
(ワーキンググループの意見)
- ・家庭では、介護も子育ても女性が中心のままである。

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が定着。

- ・定時退庁実施率および年次有給休暇の平均取得日数が上昇傾向にあります。

「滋賀県庁健康経営宣言」に基づく取組等をさらに進め、仕事の効率化の推進や長時間勤務の解消を図ることが必要。

- ・一人当たり月平均時間外勤務時間数が増加しています。
H27:14.9時間→H29:16.6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が減少しています。H27:61.9%→H29:53.9%

2 男性職員の育児参画

男性職員の育児参画に向けた機運が醸成。

- ・数値目標である男性職員の育児休業取得率および育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合が、目標値を上回っています。
男性の育児休業取得率 H29:16.5%(目標:13.0%)
育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合 H29:36.5%(目標:30.0%)

育休等を取得しやすい職場環境づくりに向け更なる検討が必要。

- ・男性の育休取得を妨げる要因として、「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。
(ワーキンググループの意見)
- ・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。

3 女性職員の活躍推進

採用

着実に増加しており、今後も継続した取組が必要。

- ・採用試験(競争試験)の受験者に占める女性の割合が増加しています。
受験者に占める割合(競争試験):H26:24.3%→H29:25.7%

職域拡大

職域拡大の意識が高まっており、引き続き中長期的なキャリア形成を意識した人事配置・業務分担が必要。

- ・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ます。H26:45.5%→H30:23.6%

登用

着実に高まっており、今後も積極的な登用が必要

- ・管理的地位(参事級以上)にある職員に占める女性の割合は、8.6%と目標値(8.0以上)を達成しましたが、50歳代の年齢層に占める女性の割合に比べて低い状況です。
(51歳～55歳(17.2%)、56歳～60歳(13.0%))

キャリアの形成

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、長時間勤務の解消が必要。

- ・女性職員は、登用に対して「育児や介護など家庭との両立」が理由で不安を生じる傾向が、男性よりも高く見られています。
管理職としての活躍を意識しているが自信がない理由として「育児・介護など家庭との両立」を上げた割合
女性:38.1% 男性:7.5%

経験不足に対しては、きめ細かな対応が必要。

(ワーキンググループ意見)

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。

研修

女性に限定せずに研修の充実・強化が必要。

- ・男性職員においても、マネジメントの経験不足等が理由で、管理職としての活躍を意識しているが自信がないと回答した割合が高い状況です。

3 改定の方針

1 これまでの取組の着実な継続実施

これまでの取組については、男性職員の育児参画の促進や定時退庁率や年休取得率の増加、女性職員の受検者や管理職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、今後も着実に継続して実施します。

2 改定における重点事項

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。

キャリア形成の支援

職員の「活躍」について測る新たな指標を設定するとともに、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や管理職としての仕事のやりがいや伝わるよう意識啓発を図ります。

4 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、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

多くの男性職員が家事に参加しています

多くの女性職員が県政の幅広い分野で活躍しています

5 課題解決に向けた取組と数値目標

1 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

職員の成長に向けての「3つのき」を大切にしながら取り組みます

- ①期待する（やる気）
- ②機会を与える（経験）
- ③気づきを支える（目覚めと成長）

2 取組の体系と主な取組

①誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり

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
 - 【新】柔軟な勤務時間制度の導入に向けた取組の推進
 - 【新】在宅勤務およびサテライトオフィス勤務の促進
 - 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
 - 【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・時間外勤務の削減
 - 適正な人員配置の一層の推進や応援体制の構築
 - 【新】勤務時間適性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
 - 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

県民サービスの向上

県庁力の最大化

仕事と生活の調和

すべての職員が いきいきと活躍できる 健やかな県庁

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
 - 研修の講話等における、トップからのメッセージ発信
 - 【新】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
- ◇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
- ◇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
- ◇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
 - ハラスメント防止に向けた意識啓発や研修の実施

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

女性職員数の増

女性職員の活躍の場や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

能力開発・育成支援

- ◇能力開発・キャリア形成における不安解消
 - 【新】仕事のやりがい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
 - 女性職員相談窓口の運用・女性職員サポーター
- ◇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

②男性職員の主体的な家事参加の促進

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
 - 【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加に係る啓発
- ◇男性職員の育児休業の取得推進に向けた意識改革
 - 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
 - 育児休業へ送り出す職場の工夫等を加えた子育て体験談の改訂

男性職員の家事参加

職域の拡大

- 幅広い業務経験やマネジメント能力の養成を意図した人事配置
- 女性職員の能力開発・育成の観点に立った職務分担

積極的な登用

管理職・係長職への積極的な登用

3 数値目標

(1) 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり

- | | |
|--|------------|
| 新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 | 男女とも100% |
| 新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 | 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 | 14.0時間未満/月 |
| ④ 年次有給休暇の一人当たり年間平均取得日数 | 14.0日 |
| ⑤ 定時退庁日における定時退庁実施率 | 95.0% |
| 新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 | 80.0% |
| 新⑦ 在宅勤務およびサテライトオフィス勤務の実施者数 | 300名 |
| 新⑧ ハラスメントを受けていると感じる職員の割合 | 0% |

(2) 男性職員の主体的な家事参加

- | | |
|-----------------------|------------|
| ① 配偶者出産休暇の一人当たり取得日数 | 3.0日(完全取得) |
| ② 男性職員育児休業の一人当たり取得日数 | 5.0日(完全取得) |
| ③ 男性職員の育児休業取得率 | 40.0% |
| ④ 育児休業取得者に占める男性取得者の割合 | 50.0% |
| 新⑤ 男性職員による育児・家事関連時間 | 150分(暫定値) |

(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

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| 新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 | 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 | 受験者の3分の1以上 |
| ③ 参事級以上に占める女性職員の割合 | 10.0%以上 |
| ④ 係長職に占める女性職員の割合 | 20.0%以上 |

6 計画期間 2019年度～2022年度

7 推進体制

トップのリーダーシップのもと人材育成推進会議（各部署長等が構成）において状況把握・評価等を行い、必要に応じて改善

8 取組状況の公表

この方針に基づく取組状況や目標に対する実績等を年1回公表

課題解決に向けた取組と数値目標

●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

- ◇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

- ・「健康経営宣言」等を踏まえた庁内の仕事の効率化の推進・時間外勤務の削減
- ・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風土の醸成

- ◇意識改革・啓発および風土の醸成
- ・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
- ・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
- ・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
- ・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

	目標		現状	
	年度	数値	年度	数値
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	男女とも100%	30	女:87.7% 男: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	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	2022	14.0時間未満/月	29	16.6時間/月
④年次有給休暇の一人当たりの年間平均取得日数	2022	14.0日	29	12.0日
⑤定時退庁日における定時退庁実施率	2022	95.0%以上	29	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	80.0%	29	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	300名	29	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	0%		

●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

- ・男女共同参画に関する講座等への参加の推進
- ・男性職員に対する家事への参加に係る啓発

◇男性職員の育児休業の取得促進に向けた意識改革

- ・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

	目標		現状	
	年度	数値	年度	数値
①配偶者出産休暇の一人当たり取得日数	2022	3.0日(完全取得)	29	2.4日
②男性職員育児休業の一人当たり取得日数	2022	5.0日(完全取得)	29	3.5日
③男性職員の育児休業取得率	2022	40.0%	29	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	50.0%	29	36.5%
⑤男性職員による育児・家事関連時間	2022	150分(暫定値)		

●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

- ・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
- ・リクレーター制度の活用
- ・職員募集/インプ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子育て支援制度等を掲載

②職域の拡大

- ・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

- ◇能力開発・キャリア形成における不安の解消
- ・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
- ・仕事のやりがいや魅力を伝えるための管理職への意識付け
- ・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
- ・育児休業復帰前相談の実施
- ・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

- ・管理職への積極的な登用
- ・係長職への積極的な登用

	目標		現状	
	年度	数値	年度	数値
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	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	受験者の1/3以上	29	25.7%
③参事級以上に占める女性職員の割合	2022	10.0%以上	30	8.6%
④係長職に占める女性職員の割合	2022	20.0%以上	30	17.5%