

1 方針策定の背景と趣旨

- 県民サービスの維持・向上を図るためには、全ての職員が活躍し、多様な視点を施策構築等に活かすことが必要。
- 女性職員の管理職登用や育成、職場環境の改善等が課題。
- 体系的な取組を全庁的に行うため、「女性職員の活躍推進のための取組方針」を策定。

2 本県の現状

女性職員の状況

- 全職員に占める割合:33.6%
  - 管理職に占める割合:9.7%
  - 46歳以上の割合 :21.8%
- ※H26.4.1現在 教員・警察官を除く

- 採用試験(競争試験:初級・上級)の受験者の割合:28.2%(H26年度)
- 30歳代後半から、男女間で勤務地の偏りが見られる

職員意識調査結果(抜粋)

- 職域の拡大について  
⇒「女性職員の担当業務は限定されている」と思う。(女:45.5%、男:46.3%)
- 自身のキャリア意識について  
⇒管理職としての活躍を希望する (女:24.3%、男:56.4%)  
⇒管理職としての活躍を意識しつつも「自信がない」(女:21.4%、男:11.4%)  
(理由) 経験・知識の不足によるものが大半  
育児などとの両立が不安(女:16.8%、男:7.9%)
- 女性職員の活躍推進にとって必要と考える取組  
⇒時間外勤務の縮減など、働きやすい職場づくりの推進 (女:24.1%、男:24.1%)  
⇒女性職員のキャリアアップに対する上司の支援や意識の向上 (女:16.7%、男13.3%)  
⇒男性の育児・介護等への参加の推進 (女:16.3%、男16.8%)

庁内ワーキンググループの主な意見

- ⇒幅広い業務や部下指導などの経験不足から管理職になることへの不安が生じている
- ⇒女性職員の交流の場やネットワークづくりが不安の解消につながる
- ⇒活躍にとって目標となるロールモデルの存在は大きい

3 取り組むべき課題

<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職に占める女性職員の割合</li> <li>・職員に占める女性の割合</li> <li>・幅広い業務経験等の不足</li> <li>・管理職になることへの不安 など</li> </ul>	⇒	<p>女性職員の登用および育成に係る支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・積極的な登用</li> <li>・女性職員の増加</li> <li>・職域の拡大</li> <li>・能力開発・育成支援</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外勤務</li> <li>・家庭と仕事の両立に対する不安 など</li> </ul>	⇒	<p>環境の整備や組織風土の醸成および意識改革</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働き方や業務の改善</li> <li>・組織風土の醸成および意識改革</li> </ul>

4 目指す姿

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

- 多くの女性職員が、県政の幅広い分野で活躍しています。
- 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職場風土が醸成されています。

5 課題の解決に向けた主な取組と数値目標

取組の方向性

- 意思決定に関わる管理職への女性職員の登用の推進、中長期的な視点に立った育成
- 誰もが能力を発揮し活躍できる環境づくり

女性職員の登用および育成に係る支援

- ①積極的な登用  
女性職員の管理職や係長への登用の積極的な推進
- ②女性職員の増加  
女性の受験希望者の増加に向けた積極的なPR
- ③職域の拡大  
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や所属における業務分担
- ④能力開発・育成支援  
・女性職員のキャリアアップ支援や仕事への意識向上に向けた研修の実施および交流の場の創出  
・育児休業中の職員のスムーズな職場復帰に向けた取組やスキルアップへの支援

数値目標

- 管理職に占める女性職員の割合  
平成30年度 10%以上 (平成26年度 9.7%)
- 係長に占める女性職員の割合  
平成30年度 15%以上 (平成26年度 11.0%)
- 女性職員のうち将来管理職として活躍を希望する割合  
平成30年度 50%以上 (平成26年度 24.3%)

※①、②は教員・警察官を除くすべての職員を対象

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  
・個人の状況に対応した働き方ができる環境の整備  
・業務の改善や効率化等に向けた取組の全庁的な推進  
・長時間勤務を行わない働き方についての意識醸成
- ②組織風土の醸成および意識改革  
・研修等による女性職員の活躍推進などについての意識改革および組織風土の醸成  
・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

数値目標

- 定時退庁日における定時退庁実施率  
平成30年度 95% (平成25年度83.6%)
- 配偶者出産休暇の一人当たり取得日数  
平成30年 3日 (平成25年2.2日)
- 男性職員育児休暇の一人当たり取得日数  
平成30年 5日 (平成25年3.5日)
- 男性職員の育児休業取得率  
平成30年度 13% (平成25年度8.1%)
- 育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合  
平成30年 30% (平成25年15%)

6 取組期間

平成27年度から平成30年度まで

7 推進に当たって

- 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て取り組む。
- 全庁的に着実に実施されるよう人材育成推進調整会議において進捗の確認等を行い、必要に応じて改善を図る。

※本方針において「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能力を発揮し、多様な視点を施策構築等に活かしている状態をいう。  
※この方針における「管理職」とは「課長補佐級以上」の職員を指す。