



行財政対策特別委員会資料
平成27年(2015年)3月13日
総務部人事課

女性職員の活躍推進のための取組方針

～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～

(案)

平成27年 月

滋賀県総務部人事課

目次

1	はじめに～方針策定の背景と趣旨～	1
2	本県の現状	3
3	取り組むべき課題	7
4	目指す姿	10
5	課題解決に向けた主な取組と数値目標	12
6	取組の期間	17
7	推進に当たって	17

【参考資料】

女性職員の活躍推進に係る職員意識調査の結果（概要）

この方針における「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言います。

1 はじめに～方針策定の背景と趣旨～

(背景)

本県においては、昨年から人口減少局面に転じるなど、県政がこれまでに経験したことのない課題に直面しています。こうした課題などに対応し、将来にわたって、本県の強みを活かしながら、新しい本当の豊かさを実感できる社会を実現するためには、女性をはじめ誰もが自らの能力を発揮できる全員参加型社会の必要性が高まっています。

このような時代の趨勢に対応し、県民サービスの維持・向上を図っていくためには、県職員一人ひとりが、性別に関わりなく、県政のあらゆる分野で自らの能力を発揮し、多様な視点を施策構築に活かすことが、目指すべき姿として求められています。

これまでから、本県では、男女共同参画推進の取組として様々な行政分野で女性職員が活躍し、県政を担うことを目指して、女性職員の積極的な登用などの積極的改善措置（ポジティブアクション¹）を進めてきましたが、県政の方針の決定に重要な役割を担う管理職²に占める割合は男性職員に比べて低い状況です。

これは、育児など家庭における負担が大きいことや、人事配置や業務の偏りにより育成される機会が少ないことなど、様々な要因によるものと考えられ、その改善は大変重要となっており、特に若手・中堅層の女性職員の育成は喫緊の課題です。

(趣旨)

こうしたことを踏まえ、採用、人材育成、登用、職場の環境整備などあらゆる面から女性職員の活躍推進について体系的な取組を全庁的に行うため、この「女性職員の活躍推進のための取組方針」を策定することとします。

「隗（かい）より始めよ³」と県が率先してこの方針に基づく取組を進めることで、女性活躍の輪が滋賀県全体に波及し、また、県民の半数を占める女性の視点に応える県民サービスの提供に資するとともに、性別に関わりなく、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目指します。

¹ 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。

² この方針における「管理職」とは「課長補佐級以上」の職員を指します。

³ 「隗より始めよ」・・・「事を始めるには、まず自らが着手せよ」という中国の故事からできたことわざ

滋賀県における男女共同参画推進の取組について

「滋賀県男女共同参画計画～新パートナーしがプラン～(平成 23 年 3 月策定)」では、県の率先行動として、女性職員の採用、昇任、管理職への登用や職域の拡大の積極的な推進、管理職への登用に向けた研修の実施等、長期的な視野に立った人材育成、管理職をはじめとする職員等への意識啓発を行うこととしています。

また、地域・経済の活性化に向けた女性の活躍推進に部局横断で重点的に展開するため、平成 26 年度から「CARAT (カラット) 滋賀・女性・元気プロジェクト」として、キャリア形成支援や仕事と子育ての両立支援など女性のライフステージに応じた切れ目のないきめ細かな支援を展開しているところであり、県庁においても、率先して女性職員の活躍推進に取り組むこととしています。

本方針は、このような男女共同参画推進の取組における県の率先行動を具体化するもので、女性が活躍する社会づくりの実現に向けた取組のひとつとなるものです。

国の取組について

①第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月17日閣議決定)

女性国家公務員の採用および管理職への登用については、国が率先して政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する観点から、政府は、人事院の指針を踏まえて、目標の達成に向けて積極的に取り組むこととしています。

②採用昇任等基本方針(平成26年6月24日閣議決定)

我が国の経済社会の持続的な発展のためには女性の力を最大限発揮させることが重要であることから、国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に積極的に取り組むこととし、職員の仕事と生活の調和も一体的に推進することとしています。

③国家公務員の女性活躍とワーク・ライフ・バランス推進のための取組指針(平成26年10月17日策定)

我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにし、「女性が輝く社会」、「男女共同参画社会」を実現することが重要であり、国は率先して取り組む必要があるとしています。

その他、女性の職業生活における活躍を推進するため、企業や地方公共団体に、女性の登用等に係る行動計画の作成を義務付ける法案が、国会で審議されています。

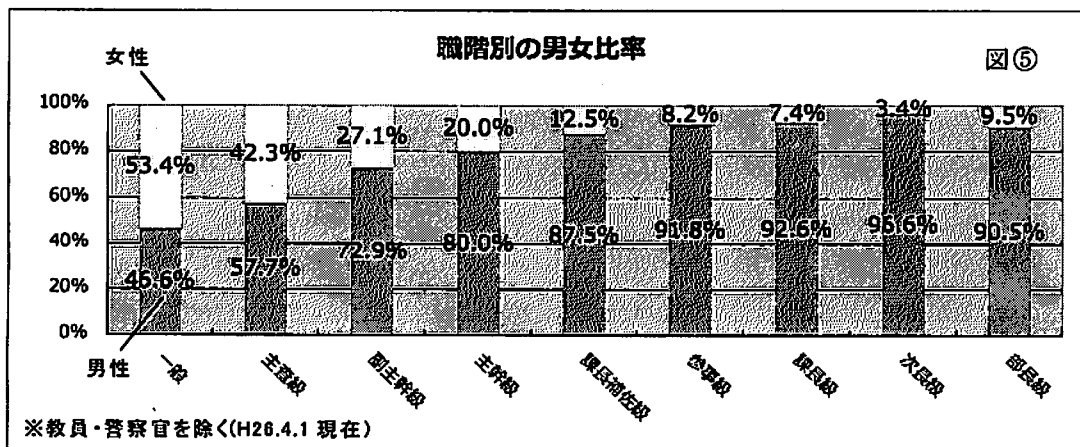
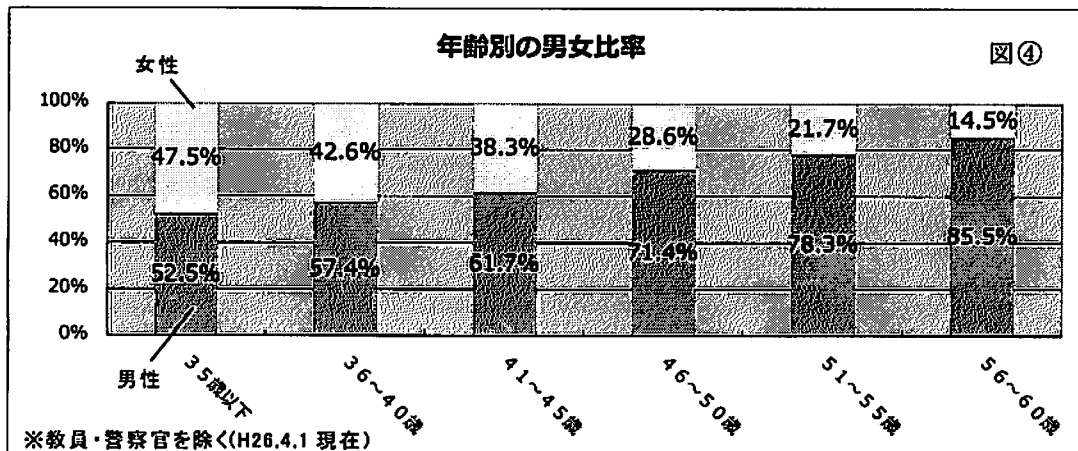
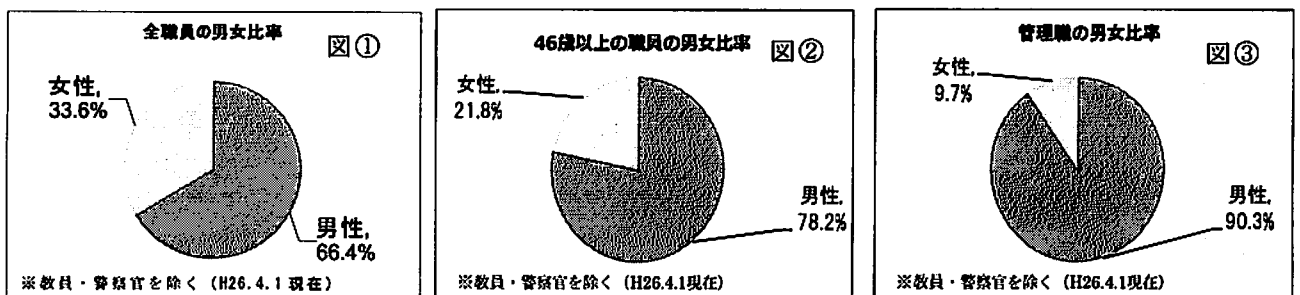
2 本県の現状

本県における女性職員の活躍推進の現状を把握するため、職員を対象とした意識調査(以下「意識調査」という。)や庁内横断的な女性職員活躍ワーキンググループ(以下「ワーキンググループ」という。)における意見交換等を行いました。以下にその概要を記します。

(1) 数字から見た女性職員の状況

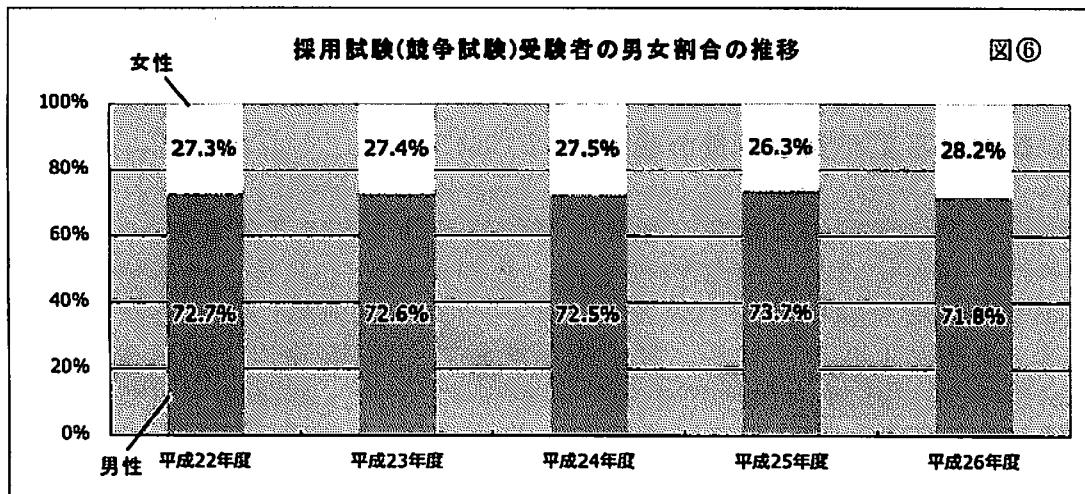
①職員と管理職の男女割合(教員・警察官を除く H26.4.1現在)

本県の職員に占める女性の割合は、3割を超えており、若年層の割合が高いことから増加傾向にあると言えます。一方、管理職に占める女性職員の割合は、1割を下回っており、管理職が増えてくる46歳以上の職員に占める女性職員の割合21.8%に比べても低い状況です。また、職階別で見ると上位の職階ほど女性職員の割合が低くなっています。[図①②③④⑤]



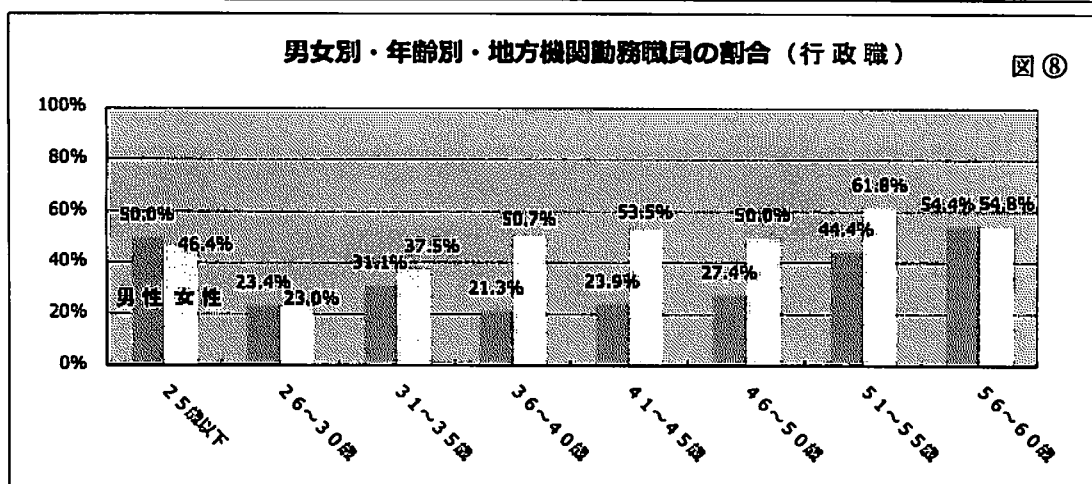
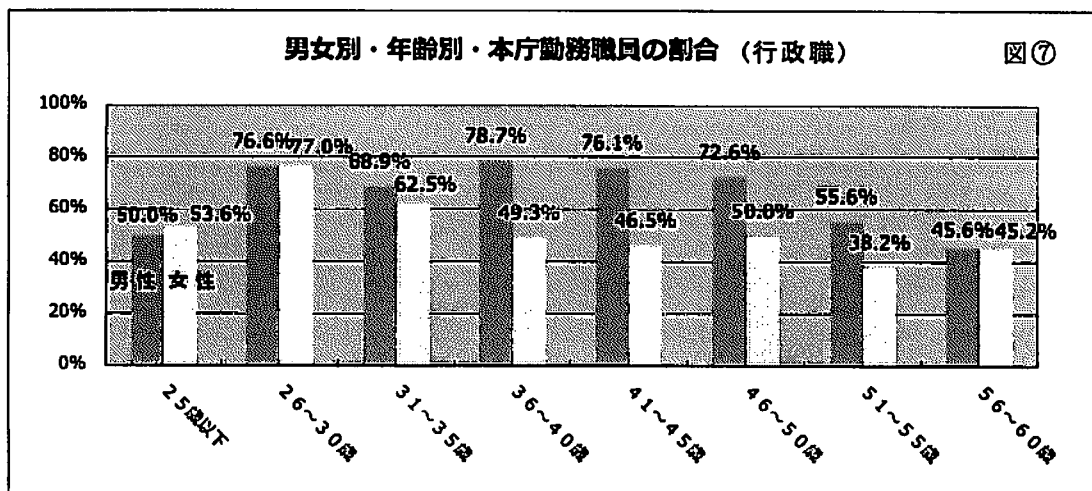
②本県採用試験(競争試験:初級・上級)における女性の受験状況

受験者に占める女性の割合は、直近の5年間で3割を下回っており、男女間に開きがあります。[図⑥]



③男女別の勤務地の状況 (行政職)

行政職の職員では、30歳代前半までは、男女間で勤務地の割合にほとんど差が見られませんが、30歳代後半から男性は本庁勤務、女性は地方機関勤務の割合が高くなっており、男女間で勤務地の偏りが見られます。[図⑦⑧]



(2) 意識調査の結果概要

① 女性職員の活躍の現状について

- ▶ 「女性職員が活躍できている」と、女性は7割以上、男性は8割以上が認識している。
- ▶ 活躍できていないと思う理由では「育児、介護などのため仕事にかかる時間に制約があるから」の割合が最も高い。次いで「時間外勤務が多いなど、職場環境が整っていないから」が続いている。

② 女性職員の管理職への登用について

- ▶ 女性職員の管理職登用については、男女とも約6割が積極的に進めるべきと思っている。

③ 女性職員の職域の拡大について

- ▶ 男女ともに4割以上が「女性職員の担当業務は限定されている」と思っている。なお、若い世代ほどその割合は低くなるが、20歳代でも3割以上が限定されていると思うと回答している。

④ 子育て中の女性職員の活躍と現在の職場環境について

- ▶ 男女とも7割以上が、自分の職場が子育て中の女性職員にとって、能力を發揮し活躍できる職場であると思っている。
- ▶ 活躍の支障と考えられるものとして、男女とも「時間的な制約がある中で、能力を發揮できる仕事に対処することが困難」の割合がもっとも高く、次に「急な休みなどへのフォロー体制が十分でない」となっている。

⑤ 男性職員の育児休業の取得について

- ▶ 男性職員が育児休業を取得しやすくするために必要な取組については、「周囲の負担にならないような業務分担の見直しや代替措置等」、「上司や同僚の理解」の割合が高い。

⑥ 自身のキャリア意識について

- ▶ 男性の56.4%が管理職としての活躍を希望しているのに対し、女性は24.3%となっている。
- ▶ 女性の約2割が将来管理職としての活躍を意識しつつも「自信がない」と回答しており、副主幹級および主査級といった中堅層においてその割合が高くなっている。
- ▶ 「自信がない」と回答した理由は、マネジメントや部下指導の経験不足、幅広い業務経験や知識の不足によるものが大半を占めており、また、育児などの両立が不安を理由として回答した割合は女性が16.8%、男性で7.9%と男女間で開きがある。

⑦ 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「時間外勤務の縮減などによる働きやすい職場づくりの推進」の割合が最も高い。
- ▶ 次いで女性では「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」、「男性職員の育児・介護等への参加の推進」の割合が高くなっている。

【調査の概要】

期間：平成26年7月16日（水）～8月12日（火）

対象：3,594人 ※教員、警察官、病院勤務の医師および看護師、再任用職員、臨時職員ならびに嘱託職員を除く

回答：1,773人（女性 468人、男性 1,305人）

(3) ワーキンググループにおける主な意見

- ①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
 - ▶ 限定的な業務しか経験していなかったのが自信のなさにつながっている。
 - ▶ 自分の経験で大きかったと感じるのは、上司の助言により新しい仕事に挑戦させてくれたこと。挑戦させてくれる上司というのは大切。
- ②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
 - ▶ 似ている境遇で、自分より少し先を行っている先輩と接点を持ったり、話を聞く時間があるとありがたい。
 - ▶ 同年齢で同じ立場の者で横のつながりができる研修を実施してほしい。
- ③活躍にとって目標となるロールモデルの存在は大きい
 - ▶ 女性職員にとって女性上司の存在は安心感もあるし、目指すロールモデルとして大きい存在。
 - ▶ 管理職になりたいと若い頃から思えるロールモデルを作ることが必要。
- ④登用に当たって、職場におけるサポートなどの配慮が必要
 - ▶ 管理職版のブラザー・シスター制度のようなものがあれば良いのではないか。
 - ▶ 管理職への登用では、まず得意な分野で登用するとか、同じ職場に経験豊富な職員を配置するなど、最初の登用において安心できる配慮があればよい。
- ⑤管理職の仕事に対する姿勢や部下への配慮が、職員の意欲などに与える影響が大きい
 - ▶ 管理職がマネジメントする楽しさや組織を束ねる楽しさを示す必要がある。
 - ▶ 期待していることを部下に伝えるということも必要。
- ⑥子育て中の職員が働きやすい職場づくりが必要
 - ▶ 育児休業から復帰した際に、所属で周りがしっかりフォローしてくれるとうれしい。
 - ▶ メールが家で見られるとありがたい。

【ワーキンググループの概要】

1 構成

理事（女性職員活躍・コンプライアンス担当）を座長とし、知事の各部局から推薦のあった職員（課長級～主事級：13人）および人事課職員の男女15人で構成。

2 開催実績・内容

- | | |
|---------------|---|
| 第1回：6月25日(水) | 意識調査の調査項目等について意見交換 |
| 第2回：9月3日(水) | 意識調査の結果に基づき、女性職員の活躍に係る現状と課題、求められる取組などについて議論 |
| 第3回：10月23日(木) | 取組方針の骨子（案）について意見交換 |
| 第4回：1月29日(木) | 取組方針（案）について意見交換 |

3 取り組むべき課題

女性職員の活躍の推進に向けた取組を検討するため、2の現状等を踏まえ、「(1)女性職員の登用および育成に係る支援」、「(2)環境の整備や組織風土の醸成および意識改革」に分けて課題を整理しました。

(1) 女性職員の登用および育成に係る支援

①積極的な登用

県民サービスの維持、向上を図るため、多様な視点を施策構築等に活かすには、県政の方針の決定に重要な役割を担う管理職への女性職員の登用を推進する必要があります。

本県はこれまでも、女性職員の管理職登用に努力してきましたが、管理職に占める女性職員の割合は1割を下回っており、引き続き積極的に取り組む必要があります。

②女性職員の増加

本県が将来にわたって女性職員の活躍できる組織であり続けるためには、より多くの女性によって働く場として選ばれる必要がありますが、採用試験の受験者に占める女性の割合は、直近の5年間で3割を下回っており、男女間に開きがあります。

受験者数の変化については、時代環境など様々な要因により左右されますが、多くの女性に受験してもらえるような取組が必要です。

③職域の拡大

女性職員は育児等の理由から、男性職員に比べて勤務地や業務の範囲が限定される傾向にあり、経験や知識の不足から管理職になることに対して不安を感じている職員も多くいる状況です。

個人の事情を考慮しつつも、多様な業務の経験を積むことができるよう、中長期的な育成の視点に立ち、更に職域を拡大することが必要です。

④能力開発・育成支援

管理職になることのみが必ずしも女性職員の活躍とは言えませんが、意識調査では、将来管理職としての活躍を希望する女性職員の割合は24.3%であり、男性職員の56.4%に比べて30ポイントも低い状況です。

その要因としては、先に述べたような幅広い業務知識の不足や、部下指導などのマネジメントの経験不足などから、管理職になることに不安を感じる女性職員も多く、管理職に必要な能力の養成や不安の解消を図るための取組、女性職員自身のキャリア意識の向上を図ることが必要です。

また、女性職員は出産、育児などにより一時的に職場を離れる場合もあります。このため、不安なく職場に復帰し、スムーズに仕事ができるよう、育児休業中のフォローなどの支援が重要となっています。

(2) 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

男女を問わず育児や介護などに携わるなど時間的な制約がある職員が増加していることから、個人の状況に応じて、様々な働き方に対応できる環境整備が必要となっています。

また、意識調査において、女性職員の活躍にとって支障となる主な要因として、時間外勤務が多いことが挙げられています。ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、引き続きその縮減を図るため、日々の業務を効率的に進めるための取組が必要です。

②組織風土の醸成および意識改革

女性職員が働きやすい職場づくりは、全ての職員にとって働きやすく能力を発揮できる職場につながることを、職員一人ひとりが認識し、組織全体の課題として取り組む風土が大切です。

ワーキンググループでは、上司による新しい仕事への後押しが成長につながったという意見や、上司の仕事に対する姿勢、意識が自らの意欲に大きな影響力を持つという意見が聞かれました。

このように、女性職員の活躍を推進する上で、上司は職員の育成やキャリアデザイン、職場づくりなどにおいて大変重要な役割を担っており、自らの役割を認識し、高い意識を持つことが求められています。

育児や介護など家庭と仕事の両立は、男女問わず大きな課題となっていますが、これを自らのキャリア形成における不安要素として考える割合は女性職員の方が高くなっており、これは、女性職員は、男性職員に比べて、家庭における負担が重いことによるものであると考えられます。

男性職員も育児や介護などに積極的に参画するよう啓発することで家庭と仕事の両立に対する理解を深めることが求められています。

4 目指す姿

<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

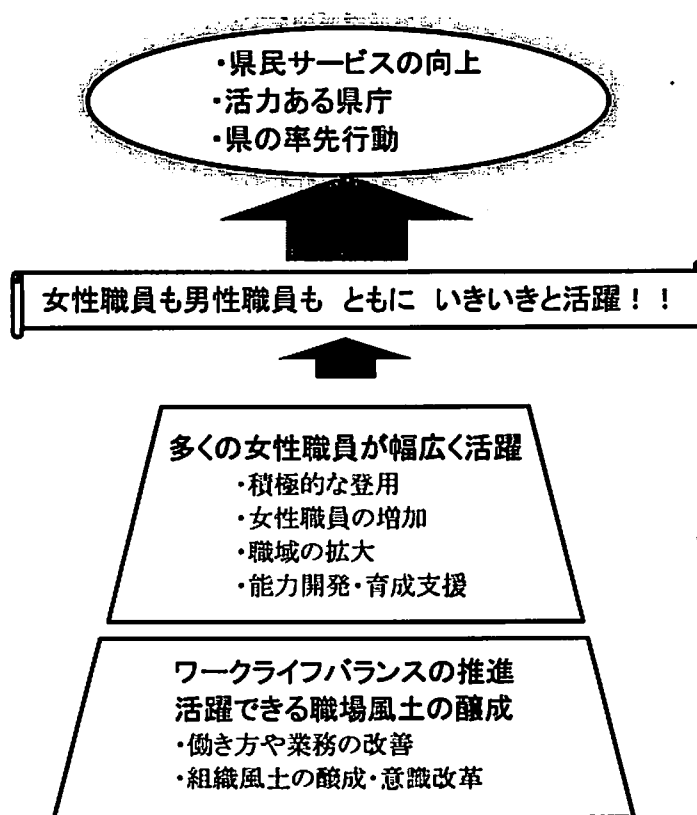
女性職員の活躍を推進するためには、前述したそれぞれの課題の解決に向けて、全庁的に、長期にわたり継続して取り組んでいく必要があります。そのためには、将来のあるべき姿が、全ての職員によって共有されることが重要であり、以下に目指す姿(イメージ)を具体的に示します。

(1) 多くの女性職員が、県政の幅広い分野で活躍しています。

- ・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。
- ・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能力を発揮しています。
- ・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、管理職に必要な技術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ます。

(2) 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。

- ・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とりながら、能力を発揮し活躍することができています。
- ・全ての職員において、「残業が当たり前」という意識から「時間内に仕事を仕上げるのが当たり前」という意識の転換が図られるとともに、管理職により時間外勤務を減らすための組織マネジメントが行われています。
- ・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、時間外勤務の縮減が図られています。
- ・組織運営などの管理職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。
- ・男性職員も育児や介護に積極的に参画しています。
- ・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生まれています。



5 課題解決に向けた主な取組と数値目標

目指す姿の実現に向けて課題解決を図っていくためには、

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た取組を進める必要があります。

この大きな方向性のもと、先に整理した「(1)女性職員の登用および育成に係る支援」と「(2)環境の整備や組織風土の醸成および意識改革」における課題の解決に向けた取組を行っていきます。

また、取組を着実に進めていくため、具体的な指標と目標値を設定します。

(1) 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、県民サービスの維持、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。

あわせて、組織の最小単位である係やグループの責任者としての経験が、管理職にとって必要な組織の管理・運営に係る知識やスキルの習得につながることから、係長への登用も積極的に行います。

② 女性職員の増加

滋賀県職員を志望する女性を増やします。

女性職員の活躍ぶりや家庭と仕事の両立に向けた取組などを紹介することで、滋賀県庁が女性が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PRし、女性の受験希望者を増やします。

【具体的な取組】

- ・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子育て支援制度等を掲載
- など

③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。

豊富な知識を身につけるため、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、所属においても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り組みます。

④能力開発・育成支援

女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、管理職になることへの不安要因を解消します。また、育児休業中の職員へのフォロー、支援を行います。

女性職員を対象とした研修等により、キャリアアップや仕事への意識向上を図るとともにロールモデルづくりのための交流の場を創出します。

【具体的な取組】

- ・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
- ・女性職員（課長補佐級以上）を対象とした交流研修の実施
- ・女性職員の長期派遣研修等への派遣 など

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。

【具体的な取組】

- ・育児休業者職場復帰研修の実施
- ・パパ・ママ安心ミーティングの実施
- ・育児休業中職員への県政情報等の提供
- ・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
- ・育児休業中職員の資格取得支援制度の創設 など

【数値目標】

①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%)

②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%)⁴

③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%)

※参考 男性職員 56.4%

■設定の考え方

①管理職に占める割合は、県の政策や方針などの重要事項の決定過程に、どのくらい参画しているのかを表す指標と考えます。

管理職が増加してくる46歳以上に占める女性職員の割合は、平成26年4月1日現在、21.8%となっており、この割合は更に増加することが見込まれます。しかし、これから数年の定年退職者の状況を見通すと、女性管理職の割合は一時的に低下することが予想され、このような状況においても10%以上は目指したいとの考えから、目標値を設定しています。

②係長は組織の最小単位の責任者であることから、管理職への登用の推進を表す指標と考えます。

③管理職として活躍を希望する女性職員が増えることは、主な課題として挙げられた「不安の解消」や「意識の向上」を表す指標と考えます。

※①、②は教員・警察官を除く全ての職員を対象とします

⁴ 平成26年度のグループリーダーに占める女性職員の割合

(2) 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

多様な働き方に対応した環境整備を行うとともに、業務の効率化等により、全ての職員が長時間勤務を行わない働き方を推進します。

育児や介護等で時間的制約のある職員など、個人の状況に対応した働き方ができる環境を整えます。

【具体的な取組】

- ・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
- ・テレワークの導入可能性の検討 など

業務の改善や効率化に向けた取組を全庁的に推進します。

【具体的な取組】

- ・「キラリひらめき改善運動」の実施
- ・幹部職員を対象とした意識改革に係る研修の実施
- ・業務効率化の取組などの優良事例の共有
- ・県政経営幹事会議において業務効率化等に係るポイントについて周知徹底
- ・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 など

全ての職員に対し、長時間勤務を行わない働き方についての意識を醸成します。

【具体的な取組】

- ・朝礼・終礼の実施
- ・朝礼・終礼時および時間外の電話の自粛
- ・定時退庁日の管理職員等による施錠の実施
- ・年次有給休暇や特別休暇の取得促進 など

②組織風土の醸成および意識改革

女性職員の活躍推進に向けて、全ての職員の意識の向上を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスを推進します。

研修などにより、女性職員の活躍等について意識の改革、啓発を行うとともに、組織風土の醸成を図ります。

【具体的な取組】

- ・研修の講話等における、知事や幹部職員のメッセージ発信
- ・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 など

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

【具体的な取組】

- ・育児休業取得を促す知事からのメール配信
- ・お父さんの子育てプランの実施・子育て体験談の改訂・配布
- ・イクボス面談(所属長面談)の実施
- ・男性職員の育児休業取得促進に対する表彰 など

ワーク・ライフ・バランス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啓発を行います。

【具体的な取組】

- ・研修等を通じたワーク・ライフ・バランスの啓発 など

【数値目標】

①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%)

②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)

③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)

④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%)

⑤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%)

■設定理由

上記指標は、男性職員の育児参画や時間外勤務の縮減などのワーク・ライフ・バランスの推進を表す指標と考えます。

6 取組の期間

女性職員の活躍推進は、登用や育成をはじめ職員の意識改革や組織風土の醸成など、課題解決に向けた息の長い取組が必要です。しかし、冒頭において述べたとおり、若手・中堅層の女性職員の育成が急務となるなど、集中的に取組を行う必要があります。

平成27年度から平成30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」では、効率的・効果的な組織運営や職員の意識改革や能力の向上など、女性職員の活躍推進にとって必要とされる取組についても掲げており、こうした取組とも呼応して推進を図っていくため、「滋賀県行政経営方針」の取組期間を本方針の取組期間とします。

【取組期間】

平成27年度～平成30年度

7 推進に当たって

この方針に基づき、登用や育成をはじめ、ワーク・ライフ・バランスの観点から職場環境の改善を図るなど、女性職員の活躍に向けた取組を全庁的に進めていきます。

そのためには、全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ことが必要です。

管理職は、自らが女性職員に幅広い職務経験を積ませることや時間外勤務の縮減をはじめとするワーク・ライフ・バランスに向けた組織マネジメントに大きな役割を担っていることを認識し、業務の配分や組織運営、人材育成を行うことが必要です。

また、この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、人材育成推進調整会議⁵（事務局：人事課）を通じて、各部局の連携、調整を図るとともに、取組の進捗状況などについての確認等を行い、必要に応じて改善を図ります。

⁵ 人材育成推進調整会議とは、人材育成の役割を担う各部局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ために設置された会議で、総務部次長が会長となり各部局幹事課の総括補佐等で構成されます。

女性職員の活躍推進に係る職員意識調査の結果(概要)

1. 調査の趣旨・目的

県民サービスの一層の向上を図るには、多様な視点を施策構築に活かすことが重要です。本県においては、全職員に占める女性職員の割合は約3割ですが、管理職に占める女性職員の割合は1割を下回っており、女性職員のさらなる活躍が求められます。

このため、意思決定に関わる管理職への女性職員の登用を一層進めるとともに、中長期的な視点に立った育成を行っていくこととし、こうした取組を幅広く職員の声を聴きながら進めるため、全職員を対象としたアンケートを実施しました。

2. 調査の概要

(1)実施期間 平成26年7月16日(水)～8月12日(火)

(2)対象者 3,594人

※総合事務支援システムを利用できるすべての職員

(教員、警察官、病院勤務の医師および看護師、再任用職員、臨時職員ならびに嘱託職員を除く)

(3)回答者数 1,773人(女性 468人、男性1,305人)

(4)調査項目

- ①女性職員の活躍の現状について
- ②女性職員の管理職への登用について
- ③女性職員の職域の拡大について
- ④子育て中の女性職員の活躍と現在の職場環境について
- ⑤男性職員の育児休業の取得について
- ⑥自身のキャリア意識について
- ⑦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

3. 結果の概要 (別添のとおり)

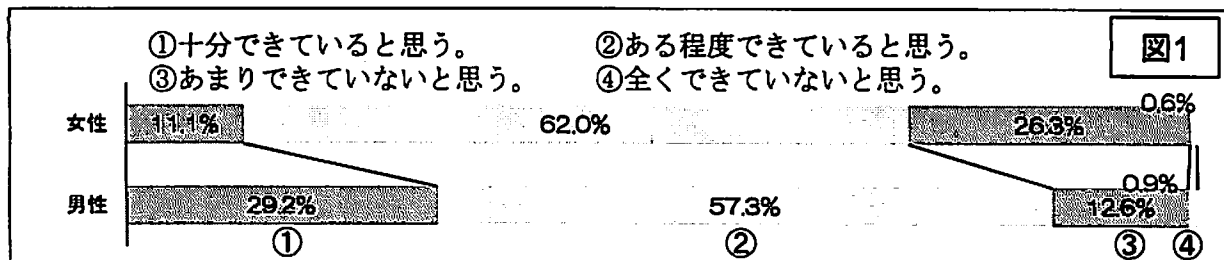
※本調査において「活躍」とは、県政のあらゆる分野において、職員一人ひとりが自らの能力を発揮し、多様な視点を施策構築等に活かしている状態を言います。

【結果の概要】

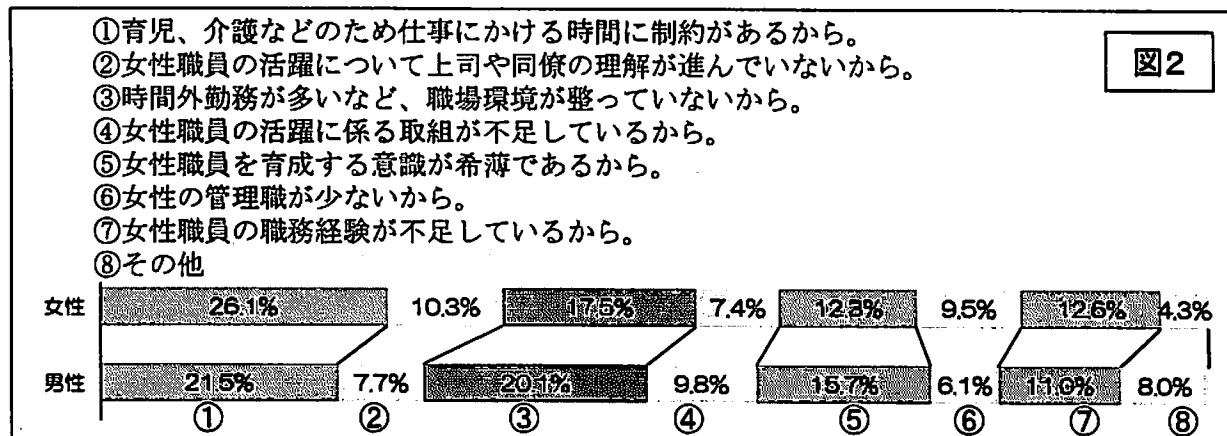
(1) 女性職員の活躍の現状について

- 「①十分活躍できていると思う」、「②ある程度活躍できていると思う」の合計が、女性は7割以上、男性は8割以上となっている。(図1)
- 「③あまり活躍できていないと思う」、「④全く活躍できていないと思う」と考える理由の上位は、男女ともに「①育児、介護などのため仕事にかかる時間に制約があるから」、「③時間外勤務が多いなど、職場環境が整っていないから」となっており、女性の年齢別に見ると、若い世代になるほど①の割合が高くなっている。(図2, 3)

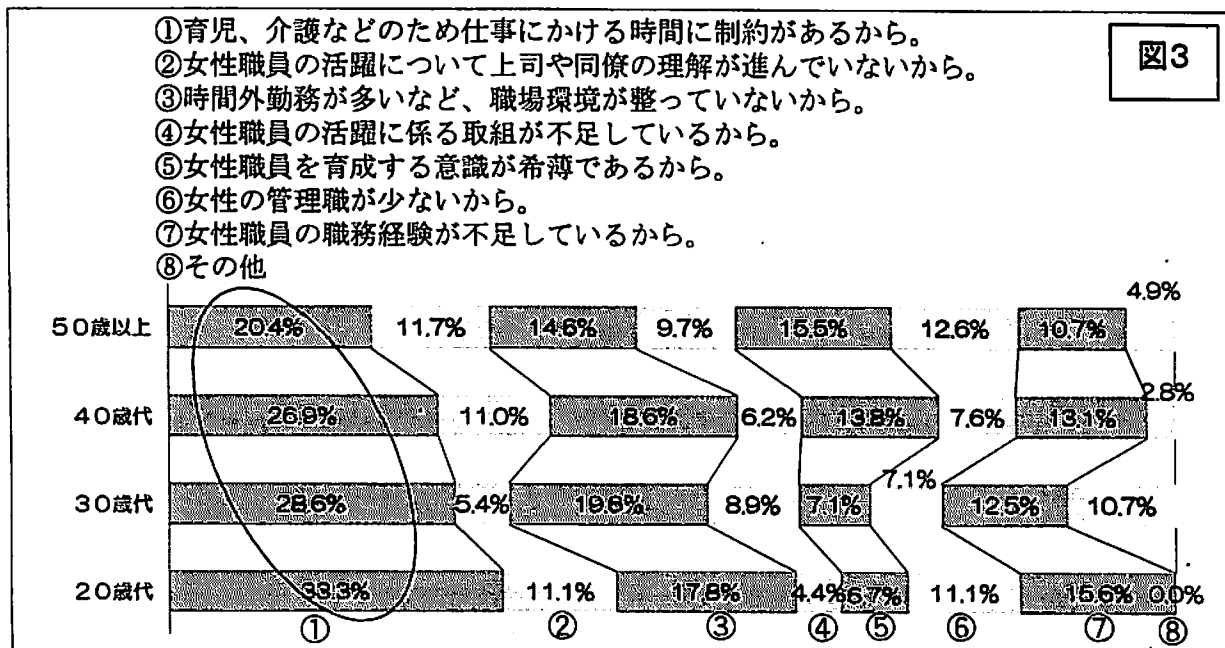
【問】周囲の女性職員は、能力を発揮し活躍できていると思いますか？



【問】図1で③④を選択した方へ、その理由は何ですか？(複数回答可:延べ回答数 女性:349 男性:427)



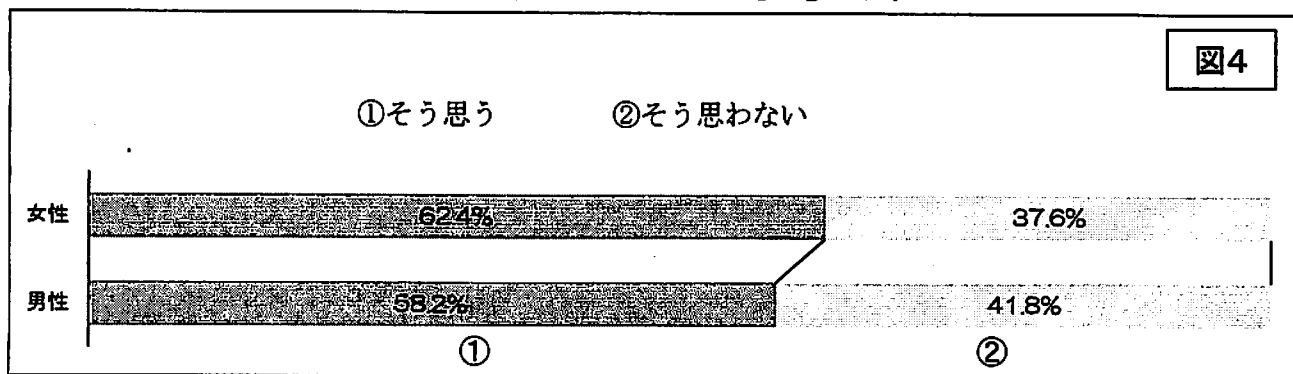
◆図2のうち女性の年齢別(延べ回答数 20歳代:45 30歳代:56 40歳代:145 50歳以上:103)



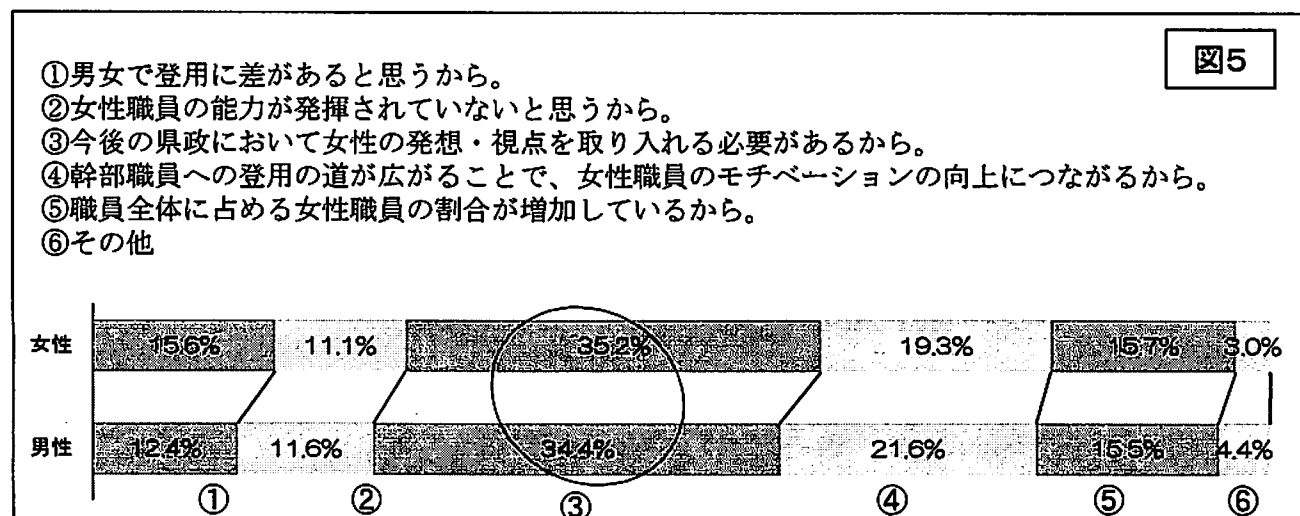
(2) 女性職員の管理職への登用について

- 男女ともに約6割が「積極的に進めるべきと思う」と答えている。(図4)
- 積極的に進めるべきと思う理由は、男女ともに「③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5)
- 積極的に進めるべきと思わない理由は、「②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」が女性では6割以上、男性では7割以上を占めている。(図6)

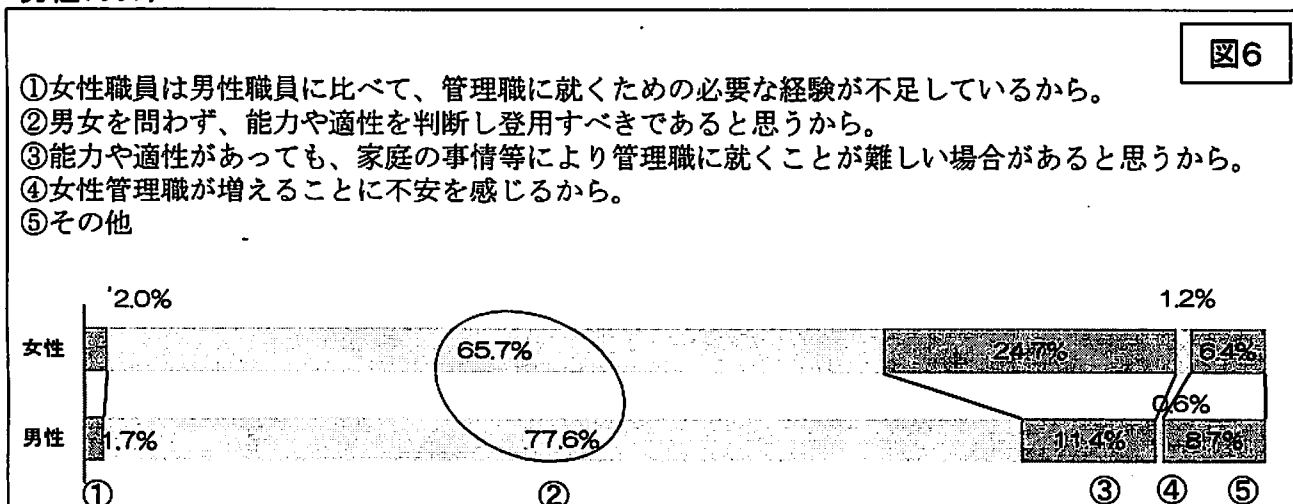
【問】女性職員の管理職登用について、積極的に進めるべきと思いますか？



【問】図4で①積極的に進めるべきと思うを選択した理由(複数回答可:延べ回答数 女性:610 男性:1,411)



【問】図4で②積極的に進めるべきと思わないを選択した理由(複数回答可:延べ回答数 女性:251 男性:657)



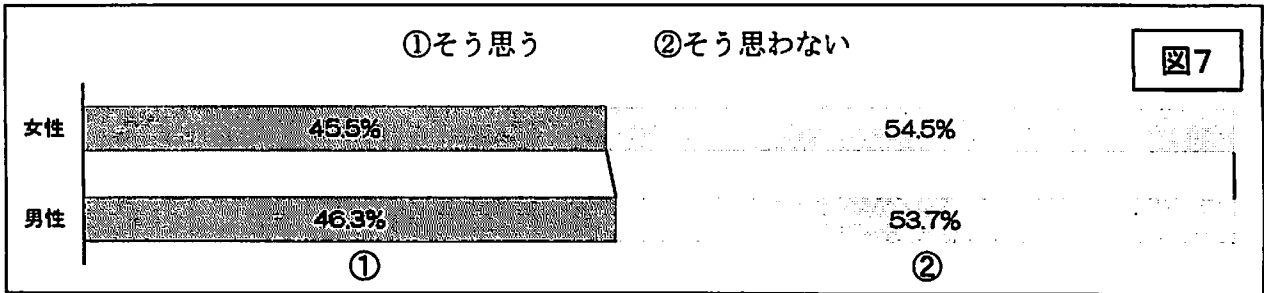
(3) 女性職員の職域の拡大について

○男女ともに4割以上が「女性職員の担当業務は限定されている」と思っている。なお、若い世代ほどその割合は低くなるが、20歳代でも3割以上が限定されていると思うと回答している。

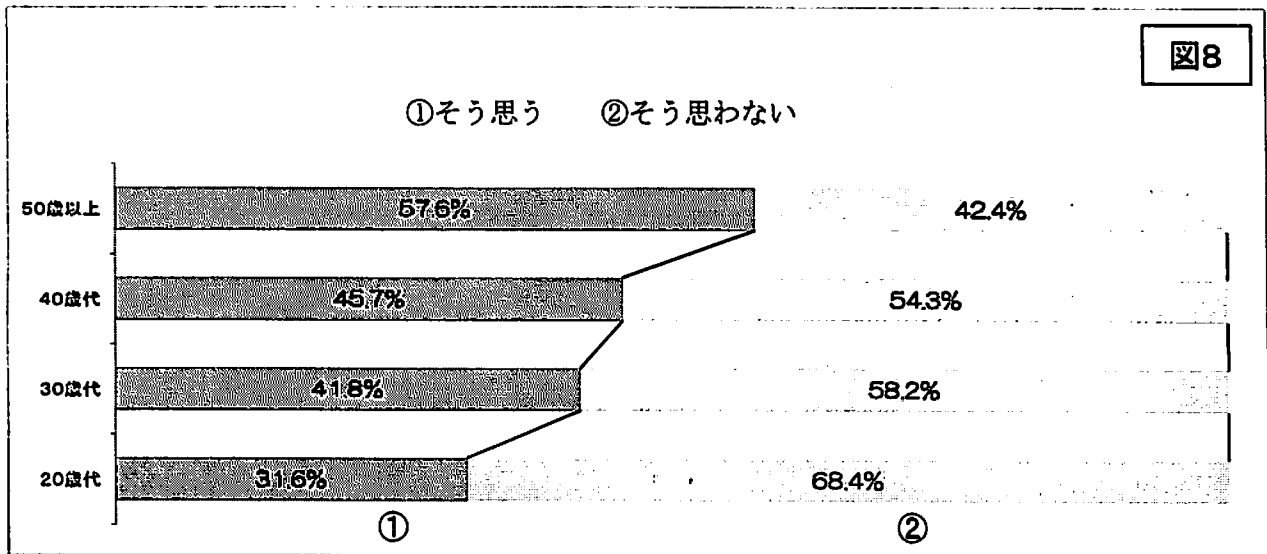
(図7, 8)

○限定されていると思う人は、男女ともこれから担当業務を拡大すべきだという認識で一致しているものの、女性は「②性別による向き不向きを考慮して、限定的に拡大すべき」と6割以上が考えているのに対し、男性は「①積極的に拡大すべき」と6割以上が考えている。(図9)

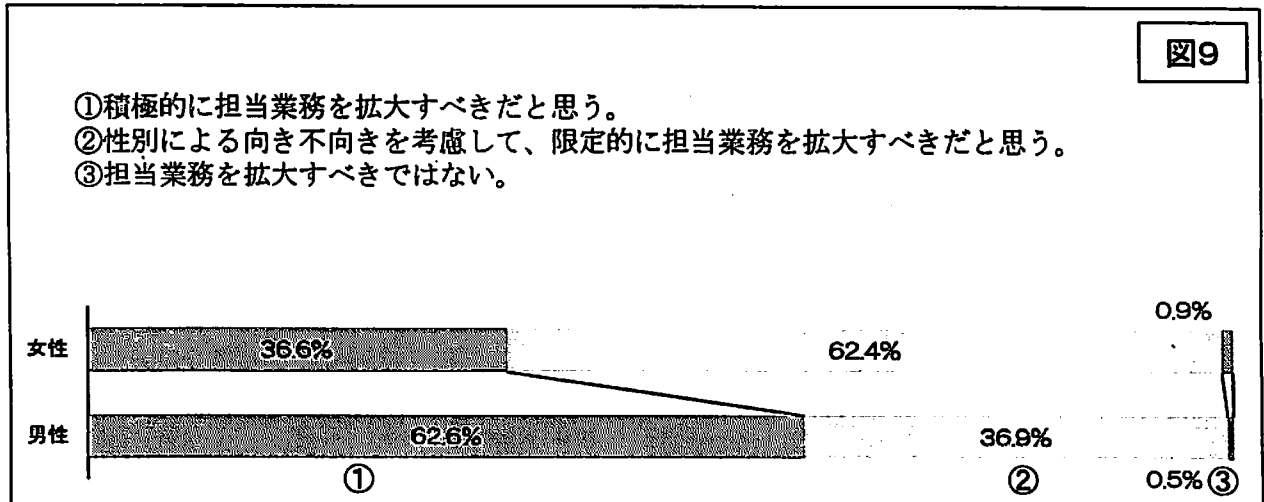
【問】女性職員の担当業務は限定されていると思いますか？



◆ 図7のうち女性の年齢別



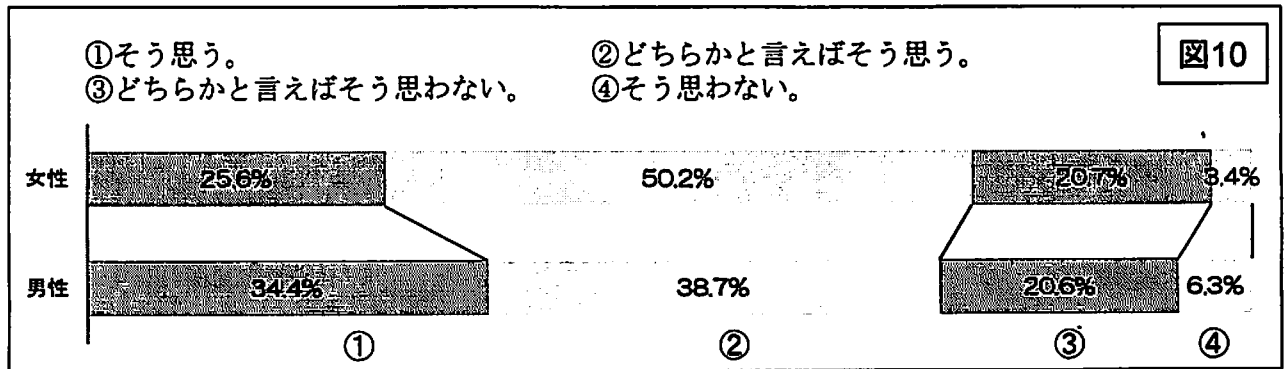
【問】図7で①限定されていると思うを選択した方へ、これからどのようにしたらよいと思いますか？



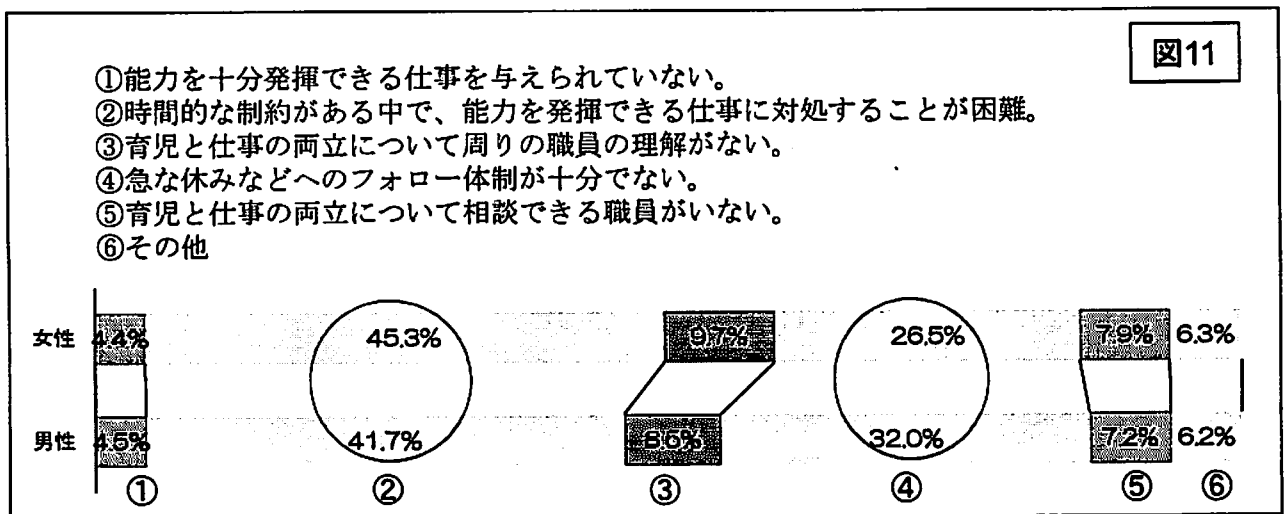
(4)子育て中の女性職員の活躍と現在の職場環境について

- 自分の職場が、子育て中の女性職員にとって能力を發揮し活躍できる職場であると思うと回答した割合は、男女とも7割以上となっている。(図10)
- 自分の職場で、子育て中の女性職員の活躍の支障となっていると思うものについては、男女とも「②時間的な制約がある中で、能力を發揮できる仕事に対処することが困難」と回答した割合が最も高く、次いで「④急な休みなどへのフォロー体制が十分でない」となっている。(図11)

【問】あなたの職場は、子育て中の女性職員にとって能力を發揮し、活躍できる職場だと思いますか？



【問】図10で①以外を回答した方へ、子育て中の女性職員が能力を發揮し活躍できるという観点から、自分の職場で支障となっていると思うもの(複数回答可:延べ回答数 女性:620 男性:1,341)



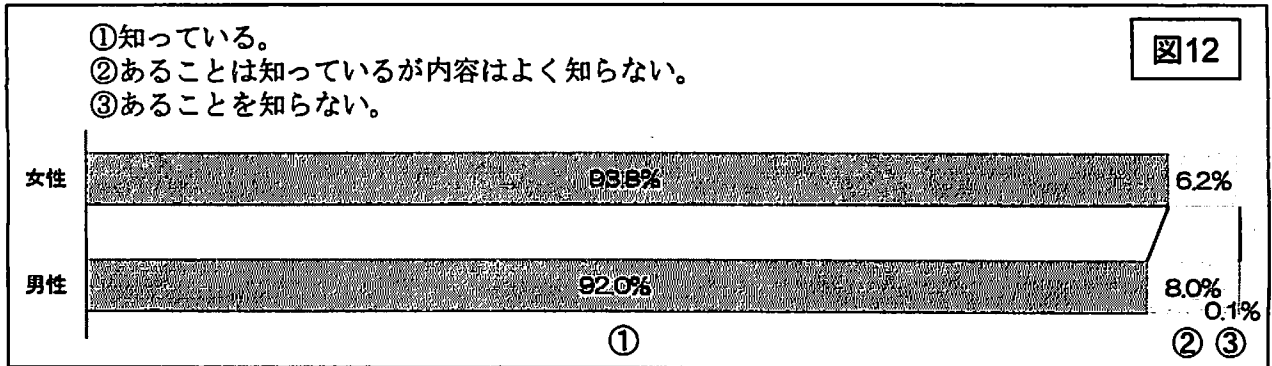
(5) 男性職員の育児休業の取得について

○9割以上の職員が、男性職員が育児休業を取得できることを知っている。(図12)

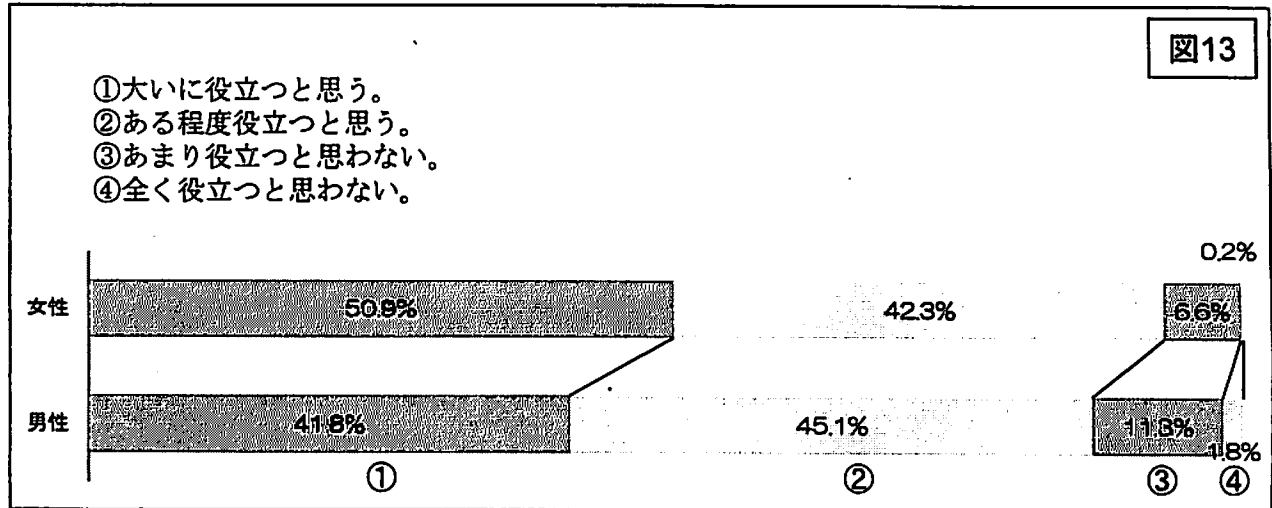
○男性職員の育児休業取得が子育て中の女性職員に対する理解に役立つと、女性では9割以上、男性では8割以上が回答している。(図13)

○取得しやすくするために必要な取組については、男性では「①周囲の負担にならないような業務分担の見直しや代替措置等」の割合が最も高く、次いで「③上司や同僚の理解」が高くなっている。(図14)

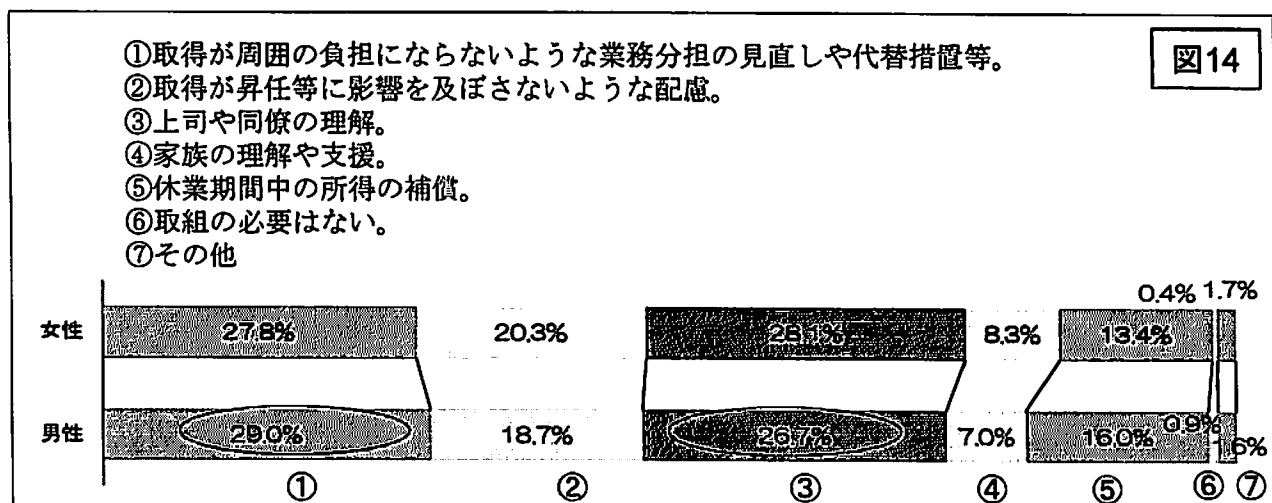
【問】男性も育児休業を取得できることを知っていますか？



【問】男性職員が育児休業を取得することは、子育て中の女性職員に対する理解に役立つと思いますか？



【問】男性職員が育児休業を取得しやすくするための取組について、必要だと思うもの(複数回答可 延べ回答数 女性:1,361 男性:3,550)



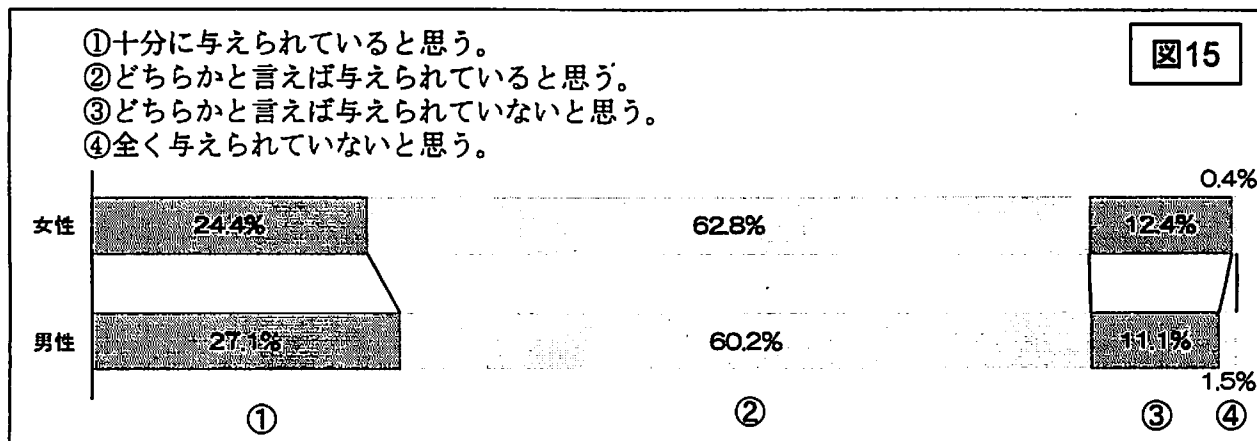
(6)自身のキャリア意識について

①能力を発揮できるような仕事・機会を与えられているか

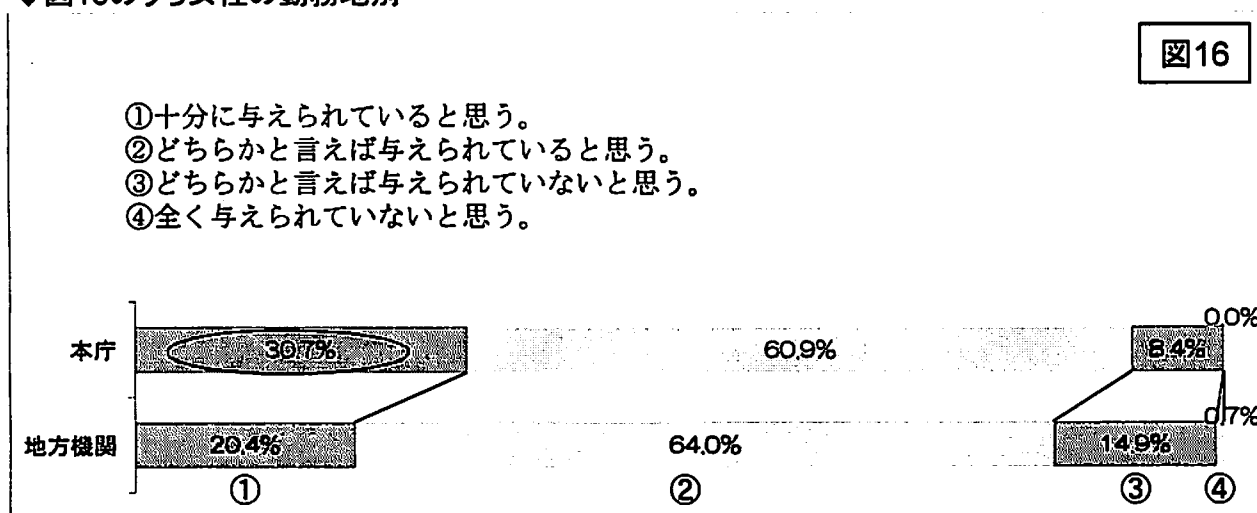
○男女とも8割以上が、「①十分に与えられている」もしくは「②どちらかと言えば与えられている」と回答している。(図15)

○勤務地別で見ると、本庁勤務の男女とも「十分に与えられている」と回答した割合が約3割となっており、地方機関よりも高くなっている。(図16, 17)

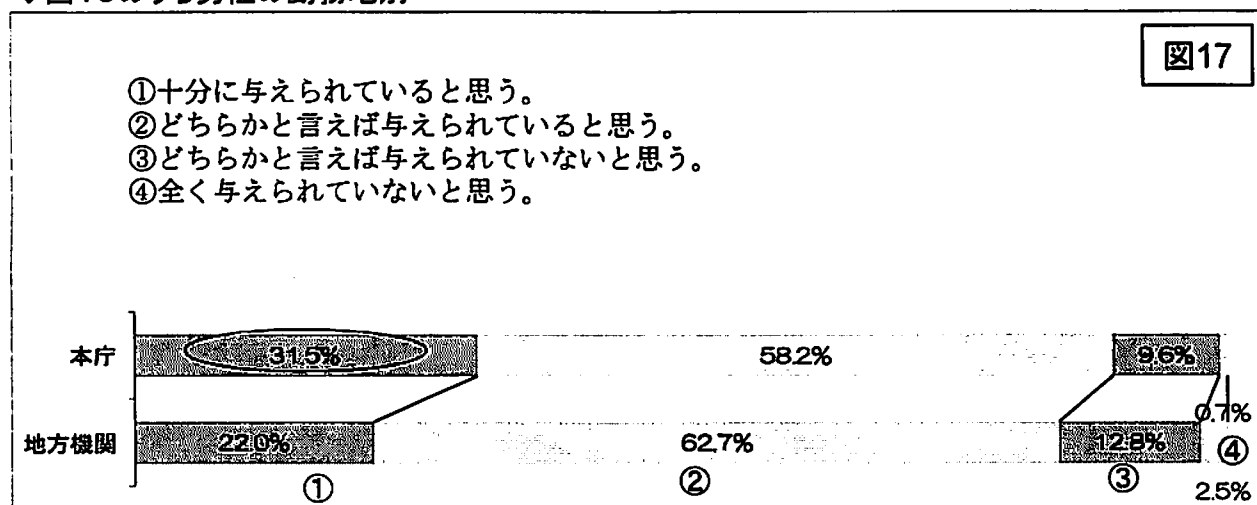
【問】あなたは、自分の能力を十分に発揮できるような仕事・機会を与えられていると思いますか？



◆図15のうち女性の勤務地別



◆図15のうち男性の勤務地別



②将来、所属長やグループリーダー等、管理監督者として活躍したいか

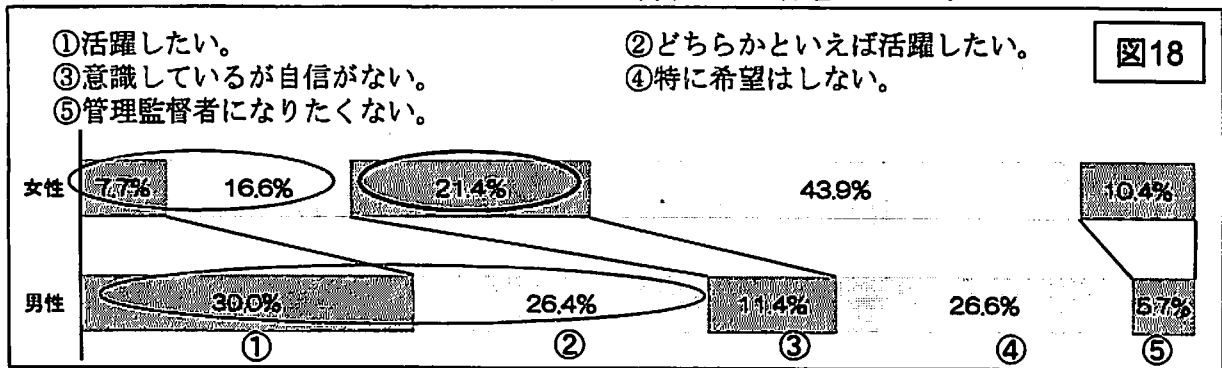
○活躍を希望する割合は、男性では56.4%となっているのに対し、女性では24.3%となっている。

また、「③意識しているが自信がない」と回答した女性の割合は21.4%を占めている。(図18)

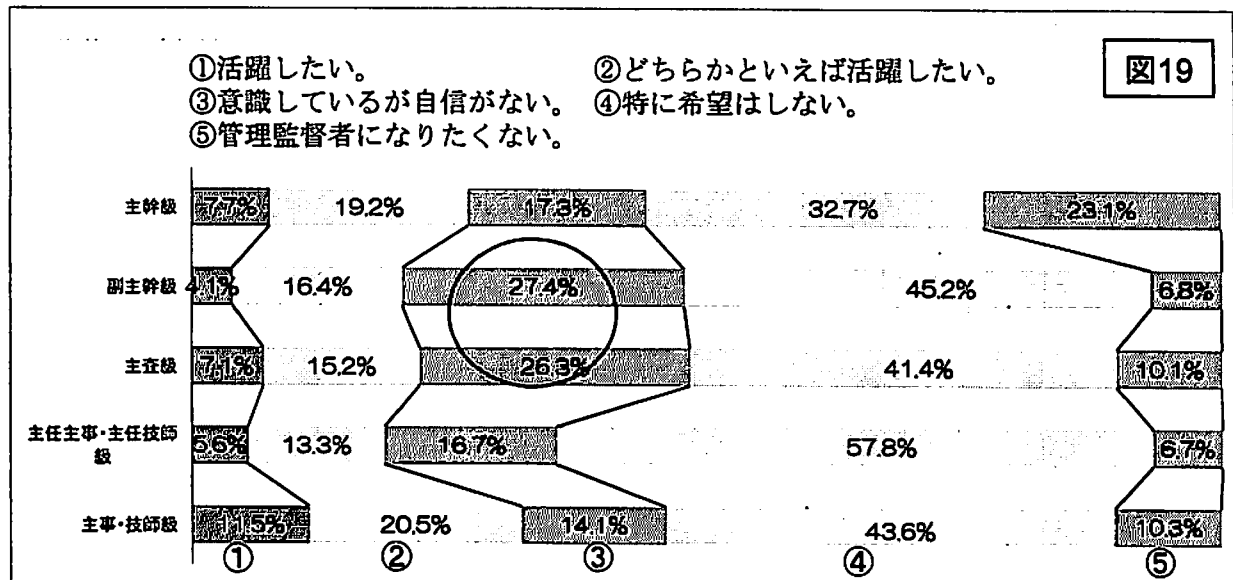
○女性の職階別で見ると副主幹級および主査級で「③意識しているが自信がない」の割合が高くなっている。(図19)

○「自信がない」と回答した理由として、女性では②③のようなマネジメントや部下指導の経験不足、④⑤のような幅広い業務経験・知識の不足によるものが大半を占めており、次いで「①育児・介護などとの両立ができるか不安」となっている。また、「①育児・介護などとの両立ができるか不安」の割合は女性が男性を大きく上回っている。(図20)

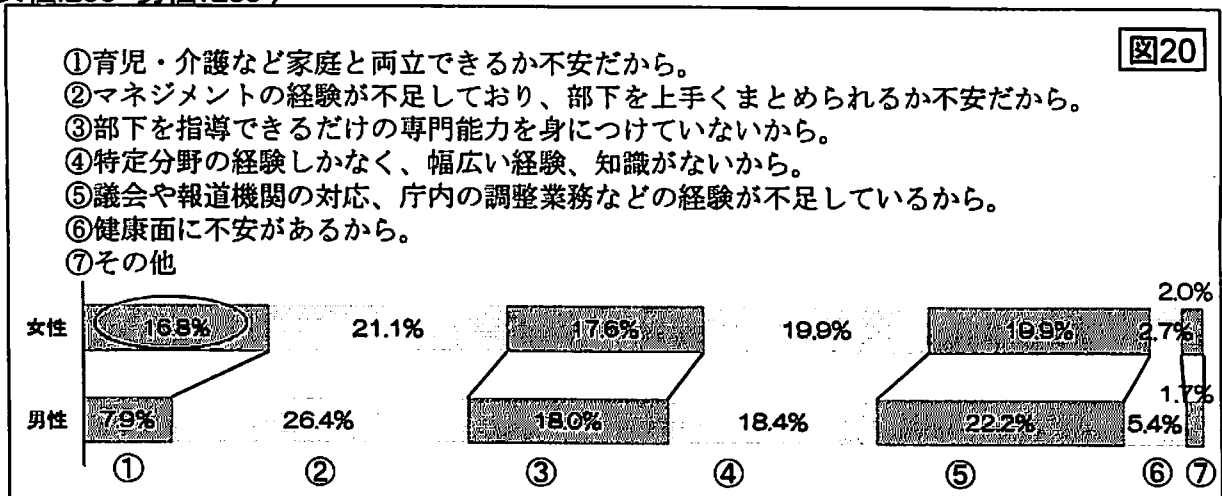
【問】将来、所属長やグループリーダー等、管理監督者として活躍したいですか



◆図18のうち女性の職階別



【問】図18で③管理監督者を意識しているが自信がないを選択した理由(複数回答可:延べ回答数 女性:256 男性:239)



(7) 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「①時間外勤務の縮減などによる働きやすい職場づくりの推進」が最も高い割合を占めている。(図21)
- 次いで、女性では「④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」、「⑤男性の育児・介護等への参加の推進」が続いており、男性では「②男性職員に偏っている仕事への積極的な女性職員の配置」、「⑤男性の育児・介護等への参加の推進」が続いている。

【問】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(複数回答可:延べ回答数 女性:1,451 男性:3,530)

