資料２－１

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【概要版】

「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）」［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］

地方創生・行財政対策特別委員会資料
平成２８年（２０１６年）６月１７日
総務部人事課

1 背景と趣旨

○ 県民サービスの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、平成２７年３月に「女性職員の活躍推進のための取組方針（以下「取組方針」という。）を策定。
○ その後、女性活躍推進法の施行により特定事業主行動計画の策定が義務付け。
○ 法や国の策定指針等に基づき、改めて女性職員の活躍に係る状況分析や課題整理を行ったところ、現行の取組方針で概ね対応できているが、新たな課題も判明。

新たな課題に対応した取組を加え、取組方針の充実・強化を図り、改定を行うとともに、女性活躍推進法に定める特定事業主行動計画として位置付ける。（「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）」とする）

2 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、男女問わず活躍できる職場風土が醸成されています。

3 現状と課題（国の策定指針に基づく分析：数字から見た職員の状況、H26職員意識調査、H26職員WG、H27働き方アンケート）

対象範囲：（1）採用、育成、登用－知事部局採用職員（他の任命権者への出向者を含む）
（2）職場の環境整備、意識改革－知事部局、議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局に勤務する職員

1 採用

➢ 競争試験において女性の割合が低いことから、女性受験者を増やすための取組の強化が必要
➢ 近隣府県の大学等からの女性受験者を増やす積極的な取組が必要

・採用に占める女性の割合は32.8%で国の計画の数値目標40%を下回る。
・競争試験の受験者に占める女性の割合は、近畿府県で最下位。

2 配置・育成・教育訓練および評価・登用

➢ 若いうちから多様な業務の経験を積むため職域の拡大が必要
➢ 仕事と家庭を両立しながらキャリア形成していくイメージを持つことが必要

・将来管理職としての活躍を希望する割合は、女性(24.3%)の方が男性(56.4%)に比べて低い。また20歳代では3割を超えているが、出産・育児世代の30代、40代では2割に低下。

➢ 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が必要

・女性の「管理職を意識しているが自信がない」と回答した割合(21.4%)を職階別で見ると副主幹級(係長級)・主査級で高い。

➢ 管理職を目指す動機づけが必要

・女性の6割以上が「女性職員の管理職への登用を進めるべき」と回答。自身については、5割以上が「希望しない」と回答。

➢ 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6.0%で、50歳代の年齢層に占める女性の割合に比べて低い。(51歳～55歳(14.9%)、56歳～60歳(10.5%))

3 継続就業および仕事と家庭の両立

➢ 継続就業に向けて、仕事と家庭の両立への不安の解消が必要

・女性職員の継続勤務年数が男性に比べ3.56年短い。
・採用後10年間の継続任用割合は女性の方が低い。
・女性が活躍できない理由として、若い世代の女性ほど「育児や介護などによる時間制約」をあげる傾向。
・子育て中の女性職員にとって、時間的制約や急な休みなどへのフォロー体制が十分でないことが支障。

➢ 育児や介護など時間に制約がある職員も活躍できる環境整備が必要
➢ 育児は主に女性が担うものという性別役割分担意識の解消が男女ともに必要
➢ 男性職員が育児や家事に参画しやすい環境の整備が必要

・男性職員は短期的な育児に係る休暇は取得しているが、長期にわたる育児関係制度の利用実績が低い。意識調査でも環境整備が必要との意見が多い。

4 長時間勤務

➢ 公務能率の向上やワーク・ライフ・バランスの実現に向け、長時間勤務の削減や年休等の取得促進が必要

・職員一人当たりの時間外勤務は、「滋賀県行政経営方針実施計画」に掲げられている数値目標(知事部局)14時間を上回っている。
・年休は、「次世代育成法に基づく特定事業主行動計画」に掲げられている数値目標14日を下回っている。

4 課題解決に向けた主な取組と数値目標

「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機会をつくる(制度) ③気づきを支援する(自覚と実行)

取組の方向性
(1)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)誰もが能力を発揮し活躍できる環境づくり

数値目標

（1）女性職員の採用、育成、登用 ※他の任命権者への出向者を含む

新①採用試験(競争試験)の受験者に占める女性の割合	30.0%以上
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	50.0%以上
新③参事級以上に占める女性職員の割合	8.0%以上
④係長職に占める女性職員の割合	15.0%以上

（2）環境の整備や組織風土の醸成および意識改革 ※他の任命権者からの出向者を含む

新①職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数(新採用者を除く)	14.0時間未満／月
新②年次有給休暇の一人当たり年間平均取得日数	14.0日
③定時退庁日における定時退庁実施率	95.0%
④配偶者出産休暇の一人当たり取得日数	3.0日(完全取得)
⑤男性職員育児休暇の一人当たり取得日数	5.0日(完全取得)
⑥男性職員の育児休業取得率	13.0%
⑦育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合	30.0%

課題解決に向けた主な取組

①女性職員数の増
拡 大学等での業務説明会において女性職員の活躍をPR　拡 インターンシップの充実
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
新 育児経験のある職員との交流研修(採用3年目男女)　・女性職員キャリアアップ研修
新 ネットワーク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)
新 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等)　拡 女性職員リーダー研修
◇育児休業取得者への支援
新 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(庁内LAN)　・育休復帰研修
④積極的な登用

①働き方や業務の改善
◇個人の状況に応じた働き方ができる環境整備
・育児・介護のための早出遅出勤務　新 テレワークの活用についての研究
◇働き方改革に向けた全庁的な取組
拡 働き方アンケートを踏まえた取組の徹底(会議や照会のルール徹底、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・時間外縮減等)　・朝礼、終礼の徹底による業務進行管理
拡 業務効率化に資する研修　・効率的な業務運営を管理監督者の人事評価に反映
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　・管理職意識改革研修
◇育児休業等の取得しやすい職場環境づくり　・代替職員の配置
◇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
新 育児経験者による体験談等の研修(新採男女)
◇男性職員の育児休業の取得推進に向けた意識改革　・トップからのメッセージ　新 イクボス面談の手引き
◇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　・相談窓口の周知　・職場研修の実施

5 計画期間

平成28年度～
平成30年度

6 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(各部局次長等で構成)等を通じて、PDCAサイクルにより状況把握や見直しを行いながら、取組を推進する。

7 取組状況等の公表

・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回公表する。