

山梨県女性職員の活躍促進に向けた取組方針(特定事業主行動計画)の概要 〔H28.3.29 改訂〕

1 現状と課題

少子高齢化の進行とともに生産年齢人口が減少する中で、本県の経済社会が持続的に発展していくためには、「女性の力」を最大限発揮できるようにすることが重要であり、先ずは、県が率先して女性職員の活躍促進に取り組むことにより、県の組織を活性化させ、県政の一層の発展につなげる必要がある。

女性活躍推進法(H28.4.1完全施行)

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が平成27年8月に成立し、国及び地方公共団体は「特定事業主」として、「特定事業主行動計画」を策定することとされた。

国における取組

第4次男女共同参画基本計画(H27.12)

「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する」目標の達成に向けて、引き続き真に実効性のある取組が必要。

国家公務員の女性活躍促進とワーク・ライフ・バランス推進のための取組方針(H26.10)

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、国は「まず晩より始めよ」の観点から取組が必要。

山梨県における取組

山梨県女性職員の活躍促進に向けた取組方針(H26.12)

女性職員の職域の拡大、管理職への登用等を推進。また、職場環境の整備等によりワーク・ライフ・バランスを推進。(H28.3改定)

人材育成と人事管理に関する基本方針(H27.11改定)

女性職員の早期のキャリア形成の支援及び管理職への積極的登用を計画的に推進。また、勤務時間短縮の

【女性職員の登用状況(知事部局)】

H27.4.1現在

本庁課長級以上に占める女性職員の割合	6.9%
管理職(管理職員)以上に占める女性職員の割合	9.0%
課長補佐相当職に占める女性職員の割合	14.3%
副主査(初級管理監督者)以上に占める女性職員の割合	16.8%
係長相当職に占める女性職員の割合	24.4%

知事部局職員に占める女性職員の割合 22.8%

【平成26年度女性職員アンケート結果の概要】

対象:警察職員、教員、技能労務職を除く職員

今後のキャリアビジョンについて

→ できれば管理職以上になりたい 44%

職域(業務内容)に対する考え

→ 女性が配置されていない職域にも取り組みたい 83%

仕事と家庭の両立への不安

→ 不安を感じたことがある 73%

(不安を感じる原因(複数選択) → 時間外勤務 64% 業務量 59%)

課題

全職員に占める割合と比較して、管理職等に占める女性の割合が低いなど、マネジメントや政策形成等への参画が不十分な状況である。
時間外勤務や業務量を理由として、多くの女性職員がワーク・ライフ・バランスの実現に不安を感じている。

2 取組の方向

女性職員が県政のあらゆる分野で活躍するよう、採用、職域の拡大、キャリア形成の支援、管理職等への登用などを推進
職員が働きやすい職場環境を整備するとともに、男女全ての職員の意識の向上を図ることによりワーク・ライフ・バランスを推進

対象 知事部局及び他任命権者(警察職員、教員を除く。)
期間 平成28年度から平成32年度

女性職員の一層の活躍促進に向けた取組

採用

山梨県職員を志望する女性の増加を促す。

キャリア形成への支援

- ・人事配置や事務分掌を決定する管理職等の意識を高める。
- ・育児休業等からの円滑な復帰と休業中のモチベーションの維持を図る。
- ・女性職員のキャリアアップを支援する研修を職位別に実施するなど、職員研修の強化を図る。

職域の拡大

女性職員のキャリア形成のためさらに職域を拡大する。

登用の拡大

- ・女性職員の管理職への登用を推進する。
- ・副主査(初級管理監督者)以上への登用を推進する。

数値目標

対象:知事部局

【新規】本庁に配属する新採用職員(行政事務職)に占める女性職員の割合

平成32年度まで **40%以上** H27.4現在 29.2%
H32年度以前においても常に40%以上の比率を維持するよう努める。

【変更】本庁課長級以上に占める女性職員の割合

平成32年度まで **10%** H27.4現在 6.9%

管理職(管理職員)以上に占める女性職員の割合

平成32年度まで **16%** H27.4現在 9.0%

【新規】課長補佐相当職に占める女性職員の割合

平成32年度まで **21%** H27.4現在 14.3%

副主査(初級管理監督者)以上に占める女性職員の割合

平成32年度まで **23%** H27.4現在 16.8%

【新規】主査・副主査に占める女性職員の割合

平成32年度まで **32%** H27.4現在 24.4%

ワーク・ライフ・バランスの推進

職場環境の整備

- ・総勤務時間を縮減する。
- ・多様で弾力的な働き方を実現する。
- ・育児休業からのスムーズな復帰を支援する。
- ・福利厚生事業の充実によりワーク・ライフ・バランスを支援する。

職員の意識の向上

- ・管理職等や同僚職員のワーク・ライフ・バランスの意識を高める。

数値目標

対象:知事部局

「山梨県職員子育て支援プログラム」(H27~H31)と共通目標

職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数

平成31年まで **13日** H26年実績 11.1日

完全定時退庁日の実施率

平成31年度まで **100%** H27年度上半期 88.7%

推進体制・公表

推進体制

人事課、各部局幹事課、県民生活・男女参画課等及び他任命権者が連携を取り、県の組織全体で女性職員の活躍を促進。年1回、取組状況、数値目標の進捗を点検・評価。

実施状況の公表

前年度の実施状況について、年1回、県ホームページで公表。