

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)

平成28年3月

山梨県総務部人事課

山梨県女性職員の活躍促進に向けた取組方針

はじめに

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、まずは、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。

こうした中、本県の女性職員の活躍促進に向けた現状と課題を踏まえ、今後の取組の方向性や具体的な数値目標を示しながら、県の組織全体でより実効性の高い取組を進めることを目的として、「山梨県女性職員の活躍促進に向けた取組方針」(以下、「取組方針」という。)を平成26年12月に策定した。

一方、女性の職業生活における活躍が一層重要となっていることに鑑み、これを迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下、「女性活躍推進法」という。)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」(女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の計画)を策定することとされた。

これらを踏まえ、現行の「取組方針」の内容を一部見直し、平成28年度から平成32年度までを期間とする「特定事業主行動計画」として位置づけることとする。

1 現状と課題

国における取組

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月に策定された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(H26.10 女性職員活躍・ワーク・ライフ・バランス推進協議会決定)では、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「まず隗より始めよ」の観点から取り組む必要があるとしている。

また、国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組むことは、国民のニーズをきめ細かく把握し、新しい発想による政策対応や行政サービスを可能にするとともに、子育てや介護を担う男女を含む組織全員の力を最大限発揮できるようになるなど、政策の質と行政サービスの向上のためにも重要であるとしている。

第4次男女共同参画基本計画

これまで国は、男女共同参画社会の実現に向け、平成11年には「男女共同参画社会基本法」を制定、平成15年には「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」との目標を設定するとともに、基本法に基づく男女共同参画基本計画や成長戦略等を通じたポジティブ・アクション（積極的改善措置）を始めとする様々な取組を進めてきた。

平成27年12月、国は、平成37年度末までの「基本的な考え方」並びに平成32年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めた「第4次男女共同参画基本計画」を策定した。この中で、地方公共団体においても、女性活躍推進法に基づき、積極的な女性の採用・登用を進めることとしている。

本県における取組

山梨県男女共同参画計画

本県では、平成14年に「山梨県男女共同参画計画」を策定、さらに平成18年には、「第2次山梨県男女共同参画計画」を策定し、その中で県職員においても、男女が意思決定過程に積極的に参画する取組として、女性職員の管理職以上への登用を進めることとした。

平成24年策定の「第3次山梨県男女共同参画計画」においても、県の政策・方針決定過程への女性の参画促進を拡大する取組として、女性職員の能力開発を計画的に進める中で積極的に管理職への登用を図ることとしている。

人材育成と人事管理に関する基本方針

平成17年に策定した県職員を対象とする「人材育成と人事管理に関する基本方針」では、男女共同参画計画に基づき、女性の能力開発及び管理職への積極的な登用について引き続き計画的な取組を推進することとした。

また、男女双方が働きやすい職場環境づくりや、仕事と家庭生活が両立できるような意識啓発とキャリア形成の支援に努めることとした。

策定後10年が経過した平成27年11月には、社会経済環境の変化などを踏まえ、「基本方針」を全般に亘って改定したが、女性職員の登用推進や仕事と家庭生活の両立支援の促進など、女性職員の活躍を支援する取組みを更に促進することとしている。

本県における女性登用の現状

本県では、平成27年4月現在において、部局次長級に2名、本庁課長級に9名の女性職員を配置するなど、知事部局全体で35名の女性職員を管理職（管理職員）として登用している。これにより、登用率は5.8%となり、平成27年度末までに本庁課長級以上に占める女性職員の割合を5%（全任命権者）とする目標を達成することができた。

しかしながら、次に掲げる本庁課長級以上に占める女性職員の割合（6.9%）などを、全職員に占める女性職員割合（22.8%）と比較すると、まだまだ低い状況にある。

また、女性職員の職域は、用地交渉業務や県税の滞納整理業務等へも広がるなど、従来よりも拡大しつつあるが、知事政策局やリニア交通局など政策形成等にかかわる業務への配置は少数にとどまっている。

【女性職員の登用状況 H27.4.1 現在】

本庁課長級以上に占める女性職員の割合

知事部局 6.9%

管理職（管理職員）以上に占める女性職員の割合

知事部局 9.0%

課長補佐相当職に占める女性職員の割合

知事部局 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

知事部局 16.8%

主査・副主査（係長相当職）に占める女性職員の割合

知事部局 24.4%

知事部局職員に占める女性職員の割合 22.8%

【部局別女性比率（行政事務） H27.4.1 現在】

	女性	男性	合計	女性比率(%)
知事部局		2	2	0.0
知事政策局	14	79	93	15.1
企画県民部	46	128	174	26.4
リニア交通局	2	26	28	7.1
総務部	56	201	257	21.8
福祉保健部	65	161	226	28.8
森林環境部	20	66	86	23.3
エネルギー局	1	9	10	10.0
産業労働部	16	87	103	15.5
観光部	12	43	55	21.8
農政部	23	67	90	25.6
県土整備部	27	126	153	17.6
出納局	14	16	30	46.7
労働委員会事務局	3	4	7	42.9
知事部局 計	299	1,015	1,314	22.8

【参考:他任命】

	女性	男性	合計	女性比率(%)
人事委員会事務局	2	9	11	18.2
監査委員事務局	3	10	13	23.1
議会事務局	5	15	20	25.0
企業局	2	19	21	9.5
教育委員会	74	154	228	32.5
他任命 計	86	207	293	29.4

総 計	385	1,222	1,607	24.0
-----	-----	-------	-------	------

特定事業主行動計画策定にあたって把握・分析した項目

- 1 女性職員の採用割合（平成27年度当初）
 - ・行政事務職の新採用職員に占める女性職員の割合 26.9%
 - ・本庁に配属された新採用職員（行政事務職）に占める女性職員の割合 29.2%

- 2 継続勤務年数の男女差（平成27年度任意退職者）
 - ・男性 19.1年（14人）
 - ・女性 11.4年（21人）

- 3 超過勤務の状況（臨時職員を除く。）（平成26年度）
 - ・各月平均 11.0時間（本庁17.0時間 出先7.3時間）

- 4 管理職の女性割合（再掲）（平成27年度当初）
 - ・管理職（管理職員）に占める女性職員の割合 9.0%（知事部局）

- 5 各役職段階の職員の女性割合（平成27年度当初）
 - ・主事・主任級 33.6%
 - ・主査・副主（係長相当職）（再掲） 24.4%
 - ・課長補佐相当職（再掲） 14.3%
 - ・管理職（管理職（管理職員）以上）（再掲） 9.0%
（うち 次長級 4.3% 課長級 10.2%）

- 6 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度新規取得者）
 - ・男性 0%（0人/64人）
 - ・女性 100%（25人/25人） 平均取得期間 約1年4月（H26 新規取得者）

- 7 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率及び平均取得日数（平成26年度）
 - ・100%（64人/64人） 平均取得日数 約3日

本県における女性職員の意識等

当初の「取組方針」の策定にあたってその基礎資料とするため、平成26年9月、女性職員を対象にアンケート調査を実施した。その結果、4割以上が「できれば管理職以上になりたい」とし、8割以上が「女性が配置されていない職域にも取り組みたい」としたのに対し、時間外勤務や業務量などを理由に、7割以上の職員が仕事と家庭の両立に不安を感じているとした。

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 できれば管理職以上になりたい 44%

内訳 「部局長になりたい」 4%、「所属長になりたい」 7%
「管理職になりたい」 33%
「管理職になりたくない」は33%

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%

内訳 「積極的に取り組みたい」 8%、「職域にこだわりはない」 75%
「取り組みたくない」は9%

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%）

時間外勤務の頻度 ほぼ毎日 34%
週2～3回程度 22%
（時間外勤務時の対応 子育て等は家族に依頼 66%）

仕事への関わり方 仕事も家庭もほどほどのバランスでやる 50%
仕事も家庭も両方とも力を入れる 24%
家庭生活に重点を置く 11%
仕事に力を入れる 9%

キャリア形成に必要な支援（複数選択）

管理職や職場職員の「仕事と家庭の両立」への理解・配慮 82%
配偶者の出産・育児、介護等への理解・参加 63%
家庭生活関連の支援制度充実 62%
女性職員の職域拡大 27%
女性の活躍事例の紹介 23%
女性のキャリアアップに関する研修の充実 22%

女性職員の活躍促進に向けた課題

女性職員の登用状況や意識等を踏まえると、女性職員の活躍をさらに促していく上での課題としては、大きく次の二つの事項が挙げられる。

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

女性職員の更なる活躍を促進させるため、先に示した課題の解決に向け次の方向から取組を進めることとする。

なお、この「取組方針」の対象は、知事部局及び知事部局と同様の人事管理や人材育成を行っている教育委員会（教員を除く）、企業局などの他任命権者の組織とする。

また、「取組方針」の期間については、国の目標である、指導的地位に女性が占める割合を30%程度とする時期が2020年（平成32年）であることを踏まえ、平成28年度から平成32年度までとする。

【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年度まで

(1) 女性職員の一層の活躍促進に向けた取組

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

採用

山梨県職員を志望する女性の増加を促す。

平成 22 年度から平成 27 年度までに実施した採用試験では、志望者数に占める女性の割合は平均 34.1%（採用者数に占める女性の割合は平均 31.6%）であったが、多様な住民ニーズに対応するためには、性別に偏りなく安定的に有為な人材を採用することが重要であることから、山梨県職員を志望する女性の増加を促進する。

女性職員の活躍ぶりを積極的に P R

職員採用サイトや、職員ガイド等を活用し、職層別で活躍する女性職員の活躍ぶりを積極的に P R する。

県庁のワーク・ライフ・バランスやキャリア支援制度を P R

毎年度実施している採用試験の受験希望者向けの説明会や山梨県公務研究セミナー・職場見学ツアーにおいて、女性職員による相談コーナーを引き続き設けるとともに、人事担当者が県庁のワーク・ライフ・バランスやキャリア支援制度を積極的に P R する。

採用時から男女の職務分野に偏りがないよう配慮

男女ともに多様な職務を経験させる観点から、採用時から男女の職務分野に偏りがないよう配慮する。

数値目標

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（知事部局）（平成 27 年 4 月現在：29.2%）

平成 32 年度前においても、常に 40%以上の比率を維持できるよう努める。

数値目標については国の動向等を踏まえ随時見直しを行う。

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。

職員のキャリア形成には、多様な職務経験の付与や、より高いレベルの専門能力・マネジメント能力の育成を意識した人事配置など、能力・適性に応じた計画的な人材育成が必要である。アンケート結果では女性職員の83%が職域の拡大に前向きな姿勢を示しており、これまで女性職員があまり配置されてこなかった職務、ポストにも適性を見極めながら広く配置するなど、さらなる職域の拡大を進める。

本庁へ女性職員を積極的に配置

管理職等への登用を前提としたキャリア形成には、本庁において政策形成や企画業務などに従事することが効果的であるが、現状では、男性職員に比べて女性職員の本庁勤務の比率は少ない。このため、本人の希望も考慮しつつ、女性職員を本庁へ積極的に配置する。

また、育児等をきっかけに出先機関に異動した場合には、復帰に際しては、本人の希望に応じ、家庭生活に配慮した早出遅出勤務等の弾力的な勤務時間制度を活用しながら本庁での勤務経験等を積ませるなど、早期にキャリア形成を再開できるような人事配置を行う。

【本庁・出先それぞれにおける女性比率（行政事務） H27.4.1 現在】

知事部局	女性	男性	合計	女性比率(%)
本 庁	175	679	854	20.5
出 先	124	336	460	27.0
計	299	1,015	1,314	22.8

【参考】

他任命	女性	男性	合計	女性比率(%)
本 庁	28	109	137	20.4
出 先	58	98	156	37.2
計	86	207	293	29.4

総 計	385	1,222	1,607	24.0
-----	-----	-------	-------	------

【女性職員の本庁・出先比率（行政事務） H27.4.1 現在】

女性	本庁	出先	合計	本庁比率(%)
知事部局	175	124	299	58.5
他任命	28	58	86	32.6
計	203	182	385	52.7

【参考】

男性	本庁	出先	合計	本庁比率(%)
知事部局	679	336	1,015	66.9
他任命	109	98	207	52.7
計	788	434	1,222	64.5

総 計	991	616	1,607	61.7
-----	-----	-----	-------	------

多様な職務を経験させる

これまで女性職員が全く配置されていなかった職務や、少数しか配置されていなかった職務についても、女性職員を積極的に配置する。

例えば、行政事務にあっては、用地交渉業務や県税の滞納整理業務、経理業務などへの配置拡大、技術系職員にあっては、企画立案業務や自らの専門分野とは異なる業務等への配置にも配慮する。

長期研修等への積極的な派遣

県の組織を離れ、異なった組織風土や業務内容を経験することによって、幅広い視野や柔軟な思考力を養成し、高度な専門知識を習得させるため、意欲と能力のある女性職員を、中央省庁や他県、市町村、民間企業、海外などでの長期研修等に積極的に派遣する。

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。

アンケート結果では、女性職員の 82%が、女性のキャリア形成に対する支援として、「管理職や職場の職員の「仕事と家庭の両立」への理解・配慮」が必要としている。

女性職員のさらなる活躍を促すためには、管理職等によるマネジメントのあり方や所属内の働き方の見直しが不可欠である。職場においては、仕事と家庭生活を両立しながら働くことができる職場環境を整えるとともに、時間的な制約がある場合であっても責任を持って行える職務を与えるなど、着実にキャリア形成がなされるよう配慮する。また、それを支える周囲の職員には強く理解を促す。

研修を通じた管理職等の意識改革

所属長をはじめとする管理職等は、日常業務において職員が活躍できるよう、男女の別なく必要な助言・指導を行うことが必要である。特に、出産等によって女性職員が一時的に職務から離れる場合などには、面談や情報提供を円滑に行うなど適時・適切な対応を行うことが求められる。そのため、管理職等に対しては、職層別の研修において、女性職員の活躍促進の意義や女性職員が活躍できる職場づくりの手法などを学ぶ機会を新たに設ける。

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。

育児休業等の長期の休業利用は、キャリア形成の中断を余儀なくさせる。特に、休業中に職務にかかわる制度改正や事務手続きの変更などがあった場合、その情報が得られないことが職務復帰後のキャリア形成に少なからず影響を与えることがある。

このため、柔軟な勤務時間制度の利用を促進するなどして、休業等を取得した職員の円滑な職務復帰と、早期のキャリア形成の再開を図ることが重要である。

また、休業中の職員に対しては円滑な職務復帰を促すため、所属長などが適時・適切な関わりを持つことによりモチベーションを維持させる。

所属によるサポート体制の強化

所属においては、「子育て支援計画表」を活用した産前産後の面談、育児休業中の各種情報の提供、職場復帰前の面談、復帰後の業務上の支援などをそれぞれ行い、職員のスムーズな職場復帰をサポートする。

育児休業中の職員を対象とした研修の実施

任命権者においては、育児休業中の職員を対象として県政課題や業務関連システムの操作方法等に関する研修を実施する。また、育児休業から復帰して活躍している職員や同時期に育児休業中の職員との意見交換・情報交換の場を提供することにより、育児休業中であってもモチベーションを維持させる。

育児休業から復帰した職員を対象とした研修の実施

育児休業復帰後半年以内の職員を対象に、育児休業からの復帰にあたっての心構えや、仕事と家庭の両立に関する様々な手法を学ぶ研修を実施することにより、復帰時に抱える不安感を払拭させ、復帰後のモチベーションの維持・向上を促す。

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研修の強化を図る。

仕事と生活の両立に不安を感じることなく自身のキャリアプランを描き、その実現に自信が持てるよう、キャリアアップへの意識改革や、キャリア形成の支援を促進する研修を実施する。

女性職員に対するキャリアアップ研修の実施

20歳代を中心とする若手女性職員に対しては、キャリアに対する意識の向上を図るとともに、キャリア形成のヒントを学ぶ研修を実施し、採用後の初期段階から意識の向上を促す。

また、初級管理監督者である副主査昇任後1年目の女性職員に対しては、職責に対する必要な心構えや管理監督者としてのマネジメントスキルを学ぶ研修を実施するなど、課長補佐や管理職に向けてのキャリア形成を支援する。

登用の拡大

女性職員の管理職への登用を推進する。

平等取り扱いの原則の下、意欲と能力のある優秀な女性職員が、男性職員と同様、組織の管理的な立場に立ち、政策形成・方針決定などに参画できるよう管理職への登用を積極的に進める。

数値目標

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% (知事部局) (平成27年4月現在: 6.9%)

平成27年度における主幹級の48歳~55歳までに占める女性職員の割合と同程度の割合

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% (知事部局) (平成27年4月現在: 9.0%)

平成27年度における47歳~55歳までに占める女性職員の割合と同程度の割合

数値目標については国の動向等を踏まえ随時見直しを行う。

女性職員の副主査級以上への登用を促進する。

男性・女性に関わらず、職員全体が持てる力を発揮できるよう適材適所の人事配置を行う中で、初級管理監督者である副主査以上への登用を引き続き進め、課長補佐や管理職の候補者のすそ野を拡大する。

数値目標

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% (知事部局) (平成27年4月現在: 14.3%)

平成27年度における40歳~55歳までに占める女性職員の割合と同程度の割合

副主査(初級管理監督者)以上に占める女性の割合

平成32年度まで 23% (知事部局) (平成27年4月現在: 16.8%)

平成26年度における30歳~54歳までに占める女性職員の割合と同程度の割合

(当初の「取組方針」策定時に設定した数値目標を継続)

主査・副主査に占める女性職員の割合

平成32年度まで 32% (知事部局) (平成27年4月現在: 24.4%)

平成27年度における31歳~39歳までに占める女性職員の割合と同程度の割合

数値目標については国の動向等を踏まえ随時見直しを行う。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

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

女性職員の活躍促進に当たっては、男女を問わず全ての職員がこれまでの働き方を見直すことによってワーク・ライフ・バランスを実現することが不可欠である。

特に、育児・介護等による時間的制約のある職員が増える中で、公務の持続可能性を向上する観点からもその推進が重要となっている。

職場環境の整備

総勤務時間を縮減する。

本県では、これまでも、職員が健康で豊かな生活のための時間が確保できるよう、年次有給休暇の計画的取得の促進や時間外勤務の縮減などに取り組んできた。

しかし、平成 26 年度に実施したアンケート結果を見ても、仕事と家庭の両立の障害となるのは、特に時間外勤務であることがうかがえる。今後、女性の活躍を促進するためには、長時間の勤務の解消が最重要課題であると捉え、休暇の取得促進、時間外勤務の縮減に向けた取組をより積極的に進める必要がある。

なお、女性職員が働きやすい職場とするためには、男性職員にとっても長時間の勤務をなくすことなど、家事や育児への参加ができる職場環境を実現する必要がある。

管理職等から部下への積極的な意識啓発

所属長をはじめとする管理職等は、子育て中の職員をはじめ全ての職員の休暇取得を促進するため、休暇を取得しやすい職場環境や雰囲気づくりに努める。

また、時間外勤務に対してコスト意識を持ち、適切な業務配分に基づき計画的に業務が遂行できるよう、職員の業務執行や時間外勤務の状況、1年間の業務の状況を常に把握する必要がある。特に子育て中の職員には、時間外勤務をさせないよう配慮する。

職員同士が互いにサポートできる職場環境づくり

休暇の取得を促進するため、定期的な担当（グループ）内の打ち合わせ等を通じて、日頃から職員同士がお互いの業務の情報を共有して理解し合い、サポートし合える職員相互の応援体制の整備を推進する。

特に、子どもの具合が悪いときなど休暇取得が急遽必要となった場合には、所属内での業務分担を柔軟に調整できるよう、職員相互のサポートができる環境づくりに努める。

連続休暇やイベント年休の取得促進

所属長は、職員が子どもの入学式・授業参観などの学校行事、家族の誕生日などの記念日等にイベント年休（年次有給休暇）を計画的に取得できるよう配慮する。

また、国民の祝日や夏季休暇との組み合わせによる年次有給休暇のまとめ取りを促進するとともに、ゴールデンウィーク中やお盆の期間、毎週金曜日は「ノー会議デー」とするなど、職員が連続休暇等を取得しやすい環境づくりに努める。

数値目標

職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数

平成31年度まで **13日（知事部局）**（平成26年 11.1日）

「山梨県職員子育て支援プログラム」（H27～H31）と共通目標

定時退庁日実施の徹底

所属長は、率先して定時退庁を実践し、退庁時に職員に対して早めの退庁を促すなど、退庁しやすい雰囲気づくりに努める。

特に、月2回以上の完全定時退庁日の実施を引き続き徹底するとともに、所属内での運用が柔軟に行えるよう、平成26年度から「担当（グループ）単位」での完全定時退庁日の設定も可能としたことから、職員に定時退庁の意識が一層定着するよう働きかける。

なお、平成27年4月から、子育てと仕事の両立や家庭生活の充実の観点から、新たな定時退庁日として毎月19日を「育児・家庭の日」とし、職員に定時退庁を呼びかけているが、特に、3歳未満の子どもを養育する男性職員については、同日を「イクメン退庁日」とも位置づけ、子育てや配偶者の支援を行うよう定時退庁を呼びかけている。

数値目標

完全定時退庁日の実施率

平成31年度まで **100%（知事部局）**（平成27年度上半期 88.7%）

「山梨県職員子育て支援プログラム」（H27～H31）と共通目標

効率的に仕事を進める職場環境づくり

業務の簡素合理化・効率化を進めるためには、管理職等や上司による効果的なマネジメントの実施が必要である。

このため、職場内での定期的な話し合いなどを通じて、既存の事務の簡素・合理化を更に進めるとともに、新たな事業や行事等については、その目的、効果、必要性等について検討し、既存の事業、行事等との関係について整理を行った上で、可能な限り簡素合理化して実施する。

多様で弾力的な働き方を実現する。

性別や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されるよう、引き続き配慮する必要がある。

また、職場では、職員が子育てや親の介護が必要な時期など個人のおかれた状況に応じた柔軟な働き方が選択できるよう、職員一人ひとりが、個々の多様な働き方や生き方について理解し合える職場風土をつくる必要がある。

職員の実情に配慮した働き方の支援

所属長は、子育てや介護が必要な職員が早出遅出勤務制度等の支援制度を有効に活用できるよう制度の周知を図るとともに、職員同士が互いに理解し合い、支え合える職場環境づくりに努める。

なお、外国で勤務等を要する配偶者と生活をともにすることができるよう、配偶者同行休業制度を新設するなど、職員が家庭の事情等に左右されて勤務が継続できなくなる状況をつくらぬよう、多様で弾力的な働き方について配慮する。

【多様な働き方を支援する制度】

女性職員		男性職員	
時期	休暇制度等	休暇制度等	時期
妊娠中	◆つわり休暇 ◆妊娠中の休息等 ◆妊娠中の通勤緩和 ◆就業制限【時間外、深夜勤務等】		配偶者妊娠中
	◆分べん休暇 ◆妊娠中または出産後の職員の通院休暇	◆配偶者出産休暇 ◆男性職員の育児参加休暇	
育児期間中		◆育児休業 ◆育児短時間勤務 ◆育児部分休業 ◆職員の育児休暇 ◆子の看護休暇 ◆育児を行う職員の早出遅出勤務 ◆深夜勤務及び時間外勤務の制限	育児期間中
介護期間中		◆短期の介護休業 ◆介護休業 ◆介護を行う職員の早出遅出勤務 ◆深夜勤務及び時間外勤務の制限	介護期間中
その他		◆配偶者同行休業	その他

育児休業からのスムーズな復帰を支援する。

育児休業の取得により長期間仕事から離れた職員が、復職後に不安を感じないように支援する必要がある。

所属によるサポート体制の強化【再掲】

育児休業中の職員を対象とした研修の実施【再掲】

育児休業から復帰した職員を対象とした研修の実施【再掲】

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。

育児や介護をしながら仕事をする職員が健康で働くことができるよう、各種の健康診断に加えて、ストレス相談、カウンセリング相談などの実施により、心身ともに支援する。

また、生涯生活設計に関する年代別のライフプラン講習会の開催や文化・スポーツ施設等利用助成をはじめとする元気回復事業の実施など、今後も福利厚生事業の充実を図り、さまざまな支援を進めることで職員が安心して仕事に取り組める職場環境をつくる。

職員の意識の向上

管理職等や同僚職員のワーク・ライフ・バランス意識を高める。

職員が互いに協力しながら仕事と生活を両立できるよう、管理職等や同僚職員も含めた職員全体の意識向上を図ることが必要である。

研修を通じた管理職等の意識改革【再掲】

研修を通じた継続的な意識啓発

職員がワーク・ライフ・バランスに対する理解を深め、積極的に実践しようとする意識の高揚を図るため、職場研修などの機会を通じて、職員全体に対して継続的に意識啓発を行う。

男性職員の育児参加の支援

男性職員も育児休業等の育児に関する制度を活用しやすい取組を進め、いわゆるイクメンをサポートすることで、管理職等や同僚職員の意識向上を図り、女性職員も含めた職員全体が育児や介護をしながら活躍できる組織風土を醸成する。

このため、男性職員が積極的に育児に参加できるよう、育児のための休暇・休業制度について男性向けのハンドブック等により周知を徹底するとともに、育児のための定時退庁日の導入等を通じて制度をより活用しやすい職場の雰囲気づくりを進める。

取組の推進体制及び実施状況の公表

人事課、各部局幹事課、県民生活・男女参画課等の関係課及び他任命権者が連携を取り、取組の具体化を進め、県の組織全体で女性職員の活躍を促進していく。

年 1 回、取組状況や数値目標の進捗に関する点検及び評価を行うとともに、その結果などを踏まえ、必要に応じてこの方針の見直しを行うものとする。

なお、前年度の取組状況や数値目標に対する進捗状況等について、毎年 1 回、県ホームページで公表する。