

平成 28 年（2016 年）3 月 30 日

企 業 庁 総 務 課

滋賀県企業庁における女性職員の 活躍の推進に関する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法律に基づく特定事業主行動計画）

～女性職員も男性職員も ともに いきいきと活躍できる企業庁を目指して～

平成 28 年 3 月

滋賀県企業庁長

目次

1	趣旨	2
2	本計画の対象および他任命権者計画との関係	2
3	目指す姿	4
4	現状と課題	5
5	課題解決に向けた取組と数値目標	12
6	計画期間	17
7	推進体制	17
8	取組状況等の公表について	18

本計画における「活躍」とは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の「女性の職業生活における活躍」の定義を踏まえ、「県政のあらゆる分野において、職員一人ひとりが自らの個性と能力を十分発揮して、多様な視点を施策構築等に活かすなど活躍している」状態とします。

1 趣旨

滋賀県企業庁（以下「企業庁」といいます。）における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」といいます。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号、以下「本法」といいます。）第 15 条に基づき、滋賀県公営企業管理者企業庁長が策定する特定事業主行動計画です。

本計画の策定に当たっては、平成 27 年 11 月 20 日付内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示第 1 号「事業主行動計画策定指針」（以下「策定指針」といいます。）に基づき、状況把握、課題分析を行った上、課題の設定、計画期間の決定、数値目標の設定ならびに取組内容の選定および実施時期の決定を行いました。

2 本計画の対象および他任命権者計画との関係

（1）本計画の対象

本計画は、企業庁採用の職員（以下「プロパー職員」といいます。）、企業庁に出向している滋賀県知事部局ほか他任命権者採用職員（以下「県出向職員」といいます。）ならびに企業庁雇用の臨時的任用職員および非常勤嘱託職員（以下「臨時・非常勤職員」といいます。）を対象とします。

状況把握および課題分析に当たり、職種、任用形態、勤務形態等が異なることによりそれぞれに人事の事務を行っていることから、平成 27 年 11 月 9 日付内閣府令第 61 号「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」（以下「内閣府令」といいます。）第 2 条第 2 項に規定されている「職員のまとめり」は、プロパー職員、県出向職員および臨時・非常勤職員の 3 区分とします。

（2）他任命権者が策定する特定事業主行動計画との関係

平成 28 年 3 月に滋賀県知事、滋賀県議会議長、滋賀県代表監査委員および滋賀県人事委員会が策定した本法に基づく特定事業主行動計画である、「女性職員の活躍推進のための取組方針」（以下「県取組方針」といいます。）において、採用、育成、登用に関する対象が「他の任命権者への出向者を含む」とされていることから、県出向職員については、採用、育成、登用に関して県取組方針の対象とし、本計画の対象としません。また、職場の環境整備、意識改革に関する対象が「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」とされていることから、知事部局に出向しているプロパー職

員については、職場の環境整備、意識改革に関して県取組方針の対象とし、本計画の対象としません。

なお、本計画における状況把握、課題分析に当たっては、県取組方針の内容を援用し、その他の項目についても、企業庁独自の事情に基づくものを除き、県取組方針に準じることとします。

3 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滋賀県企業庁

女性がいきいきと活躍できる職場は男性も活躍できる職場であり、また、女性が成長できる職場は男性にとっても成長できる職場です。

企業庁では、性別にかかわらず、全ての職員が最大限の力を発揮できる活力ある企業庁の実現を図るため、「目指す姿」を上記のとおりとします。

また、女性職員の活躍を推進するためには、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、以下に具体的なイメージを示します。

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。

- ・ 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取りながら、持てる能力を最大限に発揮し活躍することができています。
- ・ 全ての職員が、「時間内に仕事を仕上げる」という意識を持ち、管理職等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等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。

4 現状と課題

<企業庁職員数および女性の割合>

平成27年4月1日時点の企業庁の職員数は、次のとおりです。

正職員：70人（女性5人、男性65人 女性割合7.1%）

うち、①プロパー職員：36人（女性2人、男性34人 女性割合5.6%）

②県外向職員：34人（女性3人、男性31人 女性割合8.8%）
となっています。

また、③臨時・非常勤職員：9人（女性4人、男性5人 女性割合44.4%）

うち、臨時的任用職員：3人（女性3人、男性0人 女性割合100%）

非常勤嘱託職員：6人（女性1人、男性5人 女性割合16.7%）
となっています。

(1)採用

現状

企業庁プロパー職員の採用は、水道用水供給事業が本格実施された昭和53年度から昭和56年度にかけて大量採用されたことに伴い、その後の採用は不定期で、多くても数人の採用にとどまっています。

平成16年度から平成25年度までの10年間においては、プロパー職員を採用したのは、平成23年度（2人）および平成25年度（2人）のみであり、いずれも男性を採用しています。これらは退職者の補充として採用しているものであり、退職予定者がいない年度は採用していません。また、採用者が男性であるのは、水道施設の維持管理は365日行う必要があることから、交替制勤務を実施していること、平成22年度までは夜間勤務を含む交替制勤務であったことなどが関係し、女性の応募者がなかったことなどにも起因しています。なお、この期間中に採用した者の中で、平成27年3月31日までに退職した者はいません。

平成26年度中に採用した企業庁プロパー職員は女性1人であり、女性割合は100%です。この時は採用選考応募者9人（女性5人、男性4人）に対して採用者1人でした。この採用者は化学系で採用後水質管理の業務に従事しており、原則的に交替制勤務を行っていません。また、平成27年度中に実施したプロパー職員採用選考においては、応募者9人（女性0人、男性9人）に対して採用者3人でした。この3人の採用者は、電気系、機械系、化学系それぞれ1人です。電気系、機械系の大学卒業者または大学院修了者に占める女性の割合は、他の分野と比較して少ないとされています。

平成25年度包括外部監査の結果報告書（平成26年3月公表）において、職員の採用について、若手職員の積極的な採用や、女性職員採用についての検討が望まれるとした意見が示されました。これを受け、プロパー職員の採用選考を実施するに当たり、職員が県内を初めとして周辺地域の大学を広く訪問し、

特に在籍の女子学生に対しては、企業庁女性職員がみずから作成した書面を渡し、女性職員の活躍ぶりや経験談を紹介しています。今後も引き続き、企業庁が女性にとって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積極的にPRすることにより、女性の受験者数をふやしていく所存です。

なお、臨時的任用職員および非常勤嘱託職員については、平成26年度中に採用した職員に占める女性の割合は60%、平成27年4月1日現在の職員に占める女性の割合は44.4%となっており、比較的多くの女性が勤務しています。

課題、数値目標の設定等

以上のように、プロパー職員の採用に関しては、毎年一定数の採用を行っておらず、採用数も1人から3人までと著しく少ないこと、現時点では電気や機械といった分野を専攻する女子大学生・大学院生が少なく、当面は採用選考応募者がごく少数か皆無であることが見込まれることなどから、課題、数値目標の設定等は極めて困難であると思料されますので、採用に係る課題、数値目標の設定等は行わないこととします。

(2) 配置・育成・教育訓練および評価・登用

現状

○職域拡大について

平成27年4月1日時点の女性プロパー職員数は2人であり、2人とも水質管理業務に従事しています。このうち1人は平成28年3月31日をもって退職予定であり、もう一人は平成27年4月1日採用であり、当面は現在従事する業務に専念する予定です。また、プロパー職員は全員水道職であることから、職域の拡大の可能性は現状では薄いと言えます。

○キャリア形成について

企業庁のプロパー職員も、県出向職員と同様に階層別研修を初めとした滋賀県政策研修センター研修に参加しています。ブラッシュアップ研修や、女性職員キャリアアップ研修といった職場支援研修にも参加可能です。

また、滋賀県企業庁職員研修規程に基づき、水道職員として必要な専門的・技術的な知見を得るため、日本水道協会ほか関係機関が実施する研修にも積極的に参加するよう働きかけています。さらに、水道技術の継承のため、水道施設の維持管理に必要な資格をすべてのプロパー職員が均等に取得するよう、毎年計画的に講習、試験等を受けさせています。

したがって、現時点においても女性職員がキャリア形成を図れるよう、研修・資格取得面での環境整備を十分図っており、これからも県の動向に合わせながら充実、強化していく所存です。

○管理職登用について

平成27年4月1日時点での企業庁プロパー職員における管理職（＝参事級以上）の人数は、参事級1人（男性1人）であり、プロパー職員（36人）で唯一の存在です。また、課長補佐級以上の職員数も3人（男性3人、割合8.3%）であり、管理職または管理監督的立場にある者の割合がきわめて低い状況です。

平成27年4月1日時点の女性プロパー職員（2人）の職階は、係長級1人、主任技師1人です。なお、副主幹級1人は平成28年3月31日をもって退職予定であり、主任技師1人も平成27年4月1日に採用したばかりです。

課題、数値目標の設定等

以上のように、プロパー職員の配置・育成・教育訓練および評価・登用に関しては、通常の職員研修は県の研修に参加していること、専門・技術的研修および資格取得はすべてのプロパー職員にひとしく機会を与えていること、計画実施期間を含め当面は管理職の登用の対象になる見込みがないことなどから、課題、数値目標の設定等は極めて困難であると思料されますので、プロパー職員の配置・育成・教育訓練および評価・登用に係る課題、数値目標の設定等は行わないこととします。

(3) 継続就業および仕事と家庭の両立

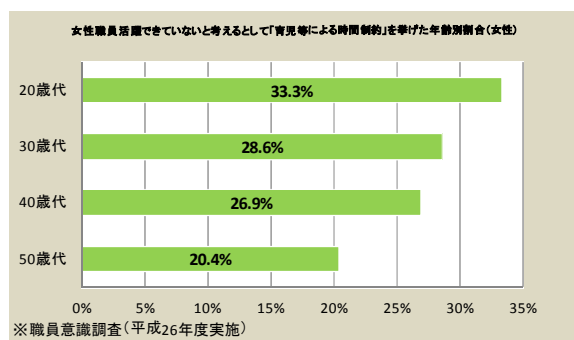
○ 継続就業および仕事と家庭の両立の支援について

現状

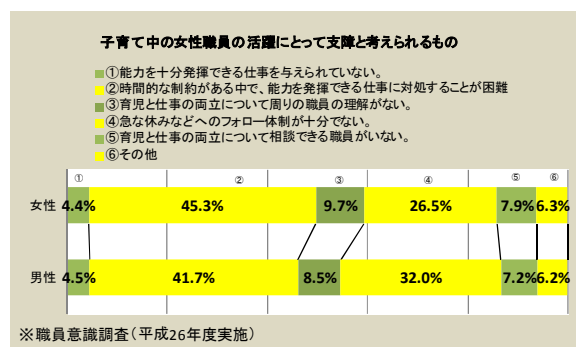
平成27年3月31日時点におけるプロパー職員の平均継続雇用年数は、女性34.0年（ただし1人）、男性27.2年となっています。

平成26年度に県（総務部人事課）が実施し、企業庁職員も回答した「女性職員の活躍推進に係る職員意識調査」（以下「意識調査」といいます。）では、「女性職員が活躍できていない」と考える理由として、若い世代の女性ほど、「育児や介護の時間制約」を挙げる傾向にあります（図①）。また、職場において子育て中の女性職員の活躍に支障となっているものとして、「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」が高い割合を占めています（図②）。

図①



図②



課題 ① 継続就業に向けて、仕事と育児等の両立への不安の解消が必要
 ② 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

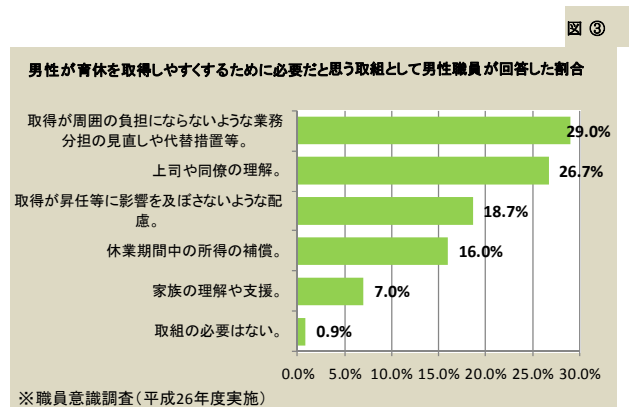
○男性職員の育児参画について

現状

平成26年における企業庁職員の配偶者出産休暇（3日付与）または男性職員育児休暇（5日付与）の取得率は25.0%（プロパー職員0%、県出向職員75.0%）、平成27年においてはそれぞれ83.3%、100%（プロパー職員）となっています。短期間の休暇取得実績は改善されましたが、育児休業や育児時間休暇など長期にわたる育児に関する両立支援制度の利用実績はなしと、非常に低い状況です。特にプロパー職員の取得率が低い状況にあり、育児に対する継続的な参画が不十分であると言えます。

プロパー職員の育児に関する休暇取得率が低い理由として、交替制勤務職場では勤務の割り振りが早い段階で決められ、予定外の休暇が取得しにくいこと、浄水場・係ごとの人数が少なく、休暇が取りづらい環境にあると思われることなどが挙げられます。

また、意識調査では、男性が育児休業を取得しやすくするために必要だと思う取組として、「業務分担の見直しや代替措置」、「上司や同僚の理解が重要」と考えられています（図③）。



課題

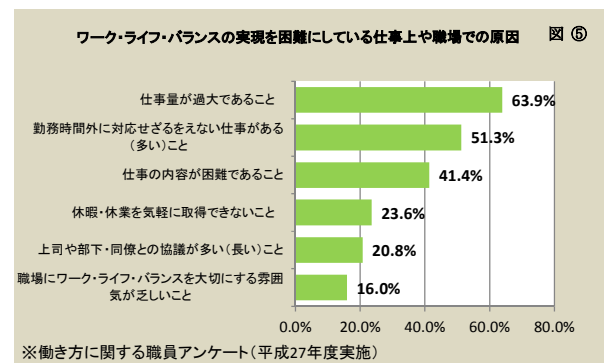
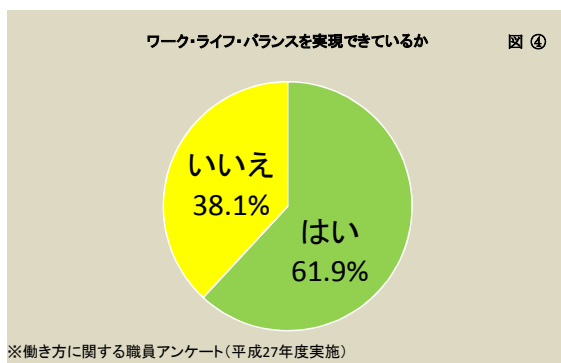
- ◎ 育児は主に女性が担うものという性別役割分担意識の解消が男女ともに必要
- ◎ 男性が育児や家事に参画しやすい環境の整備が必要

(4) 長時間勤務

現状

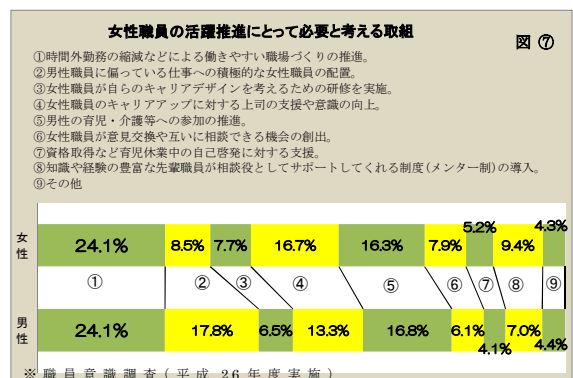
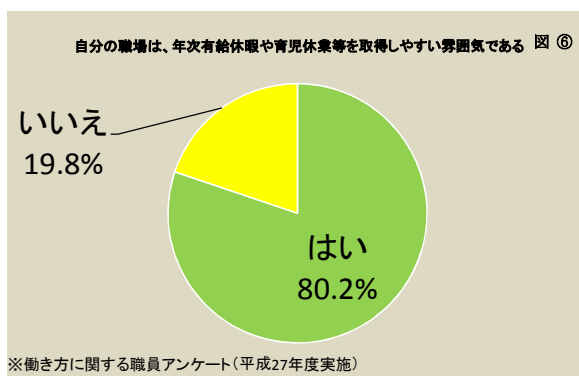
平成26年度における企業庁職員1人当たりの1カ月の平均時間外勤務時間数は、9時間から19時間程度で推移し、月々の繁忙はありますが、通年で見ると13.9時間となっており、「滋賀県行政経営方針」の実施計画に掲げられている数値目標である14時間とほぼ一致しています。ただし、プロパー職員は通年平均12.2時間であるものの、県出向職員は15.8時間となっており、数値目標である14時間を上回っています。

また、平成27年度に県（総務部人事課）が実施し、企業庁職員も回答した「働き方に関する職員アンケート」（以下「アンケート」といいます。）では、ワーク・ライフ・バランスについては、職員の6割以上が実現できていると回答していますが仕事の進め方等に改善の余地が見られます（図④、⑤）。



年次有給休暇は、意識調査の結果を見ると、おおむね取得しやすい状況ですが（図⑥）。平成26年における企業庁職員1人当たりの平均取得日数は13.0日（プロパー職員13.1日、県出向職員12.9日）となっており、「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日を下回っています。

意識調査では、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、「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」と答えた割合が男女とも最も高い割合を占めています（図⑦）。



課題

- ◎ **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**

5 課題解決に向けた取組と数値目標

<目指す姿の実現に向けて課題解決を図っていくための取組の方向>

誰もが能力を発揮し活躍できる環境づくり

この方向性のもと、4の現状分析で明らかになった課題を「環境の整備や組織風土の醸成および意識改革」として整理し、課題の解決に向けた取組を行うこととし、取組を着実に進めるため、具体的な指標と数値目標を設定します。

また、取組に当たっては、職員の成長に向けて、以下の「3つの“き”」を大切にします。

- ①期待する：職員の可能性を信じ、それを伝える。そのことが職員のやる気につながる。
- ②機会を与える：職員の成長につながるような機会を積極的に与える。そのことが職員の幅広い経験につながる。
- ③気づきを支援する：色々な工夫により、職員の気づきを促す。そのことが、職員の自覚と次の行動に活かされ、成長につながる。



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

部分休業や短時間勤務など多様な働き方に対応した環境整備を行うとともに、全庁的に働き方の改革に向けた取組を推進します。

◇個人の状況に応じた働き方ができる環境整備

育児や介護等のため時間的な制約のある職員がやりがいを持って、その能力を最大限発揮できるよう個人の状況に応じた働き方ができる環境を整えます。

【取組】

- ・ 育児・介護のための早出遅出勤務
- ・ 育児短時間勤務および部分休業の活用・促進
- ・ 介護休暇をはじめ休暇制度全般の周知

◇働き方改革に向けた全庁的な取組

意識の改革や業務の効率化等により時間外勤務を縮減するなど、働き方の改革に向けた取組を全庁的に推進します。

【取組】

- ・ 幹部職員を対象とした意識改革に係る研修の実施
- ・ 働き方に関する職員アンケートを踏まえた取組の徹底(会議や照会のルールの徹底・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・仕事効率化・時間外縮減等)
- ・ 「キラリひらめき改善運動」の実施
- ・ 業務効率化の取組などの優良事例の共有
- ・ 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
- ・ 効率的な業務運営を管理監督者の人事評価に反映
- ・ 係単位での時間外勤務の削減目標の設定・業務管理の徹底
- ・ 朝礼、終礼の徹底による業務進行管理
- ・ 定時退庁日の管理職員等による施錠の実施
- ・ 年次有給休暇の集中取得期間の設定
- ・ 年次有給休暇や特別休暇の取得促進

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、ワーク・ライフ・バランスのとれた組織風土となるよう、全ての職員の意識の向上を図るとともに、性別役割分担意識の解消に向けた取組を進め、男性の育児や家事への参画を推進します。

◇意識改革・啓発および風土の醸成

研修などにより、女性職員の活躍等に向けて、管理職から一般職員までそれぞれの立場で積極的に役割を果たせるよう、意識の改革・啓発を行い、組織風土の醸成を図ります。

【取組】

- ・研修の講話等における、トップからのメッセージ発信
- ・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

◇育児休業等の取得しやすい職場環境づくり

男女ともに安心して育児に参画できるとともに、職場においても負担とならないような環境づくりに向けた取組を行います。

【取組】

- ・業務の状況や育休取得期間に応じた柔軟な代替職員の配置（正規、非常勤嘱託、臨時的任用職員）
- ・職場における業務の調整（職務分担、フォロー体制など）

◇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

男女問わず、若いうちから、仕事と家庭の両立への理解を深めることにより、両立への不安や性別役割分担意識の解消を図り、継続就業につなげます。

【取組】

- ・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

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。

【取組】

- ・育児休業取得など育児参画を促すトップからのメッセージ
- ・「イクボス宣言」に基づく取組（男性職員育休取得促進等）
- ・お父さんの子育てプランの実施
- ・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関する啓発
- ・子育て体験談の配布

◇ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発

仕事と家庭との両立に必要なワーク・ライフ・バランスの推進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を高めます。

【取組】

- ・研修等を通じたワーク・ライフ・バランスの啓発

◇ハラスメントのない職場づくり

臨時・非常勤職員を含む全ての職員が安心して活躍できるため、ハラスメント対策に向けた取組を行います。

【取組】

- ・各種ハラスメントに関する相談窓口の周知
- ・ハラスメント防止に向けた職場研修の実施

【数値目標】

①職員 1 人当たり時間外勤務時間数

計画期間中 14 時間未満／月 （平成 26 年度 全体 13.9 時間／月
ただしプロパー職員 12.2 時間／月 県出向職員 15.8 時間／月 ）

②年次有給休暇の 1 人当たり年間平均取得日数

平成 30 年 14.0 日 （平成 26 年 全体 13.0 日
ただしプロパー職員 13.1 日 県出向職員 12.9 日）

③定時退庁日における定時退庁実施率

平成 30 年度 95% （平成 26 年度 29.9%）

④配偶者出産休暇の 1 人当たり取得日数

平成 30 年 3.0 日（完全取得） （平成 26 年 1.0 日
ただしプロパー職員 0.0 日 県出向職員 3.0 日）

⑤男性職員育児休暇の 1 人当たり取得日数

平成 30 年 5.0 日（完全取得） （平成 26 年 1.0 日
ただしプロパー職員 0.0 日 県出向職員 3.0 日）

■設定期理由

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られます。

※この目標は、企業庁において勤務する職員に適用します（県出向職員ほか他の任命権者からの出向者も含む）。

6 計画期間

法律は平成 37 年度までの時限立法ですが、特定事業主行動計画については、その期間をおおむね 2 年間から 5 年間程度に区切り、定期的に進捗を検証しながら、改定を行っていくことが望ましいとされています。

県では、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、効率的・効果的な組織運営や職員の意識改革、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を進めることとしており、県取組方針では、この行政経営方針の計画期間に合わせ、平成 28 年度から平成 30 年度までを計画期間としています。

企業庁においても、県取組方針に合わせ、平成 28 年度から平成 30 年度までを計画期間とします。

【計画期間】

平成 28 年度～平成 30 年度

7 推進体制

本計画に基づき、ワーク・ライフ・バランス等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付与し、フォローす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・バランスの推進など組織・人材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。

本計画に掲げた取組が、企業庁全体に浸透し着実に実施されるよう、企業庁内で数値目標の達成状況や取組方針に基づく取組の実施状況の把握・評価等を行い、その結果をその後の取組や計画に反映させるなど、必要に応じて改善を図ります。

8 取組状況等の公表について

取組状況や目標に対する実績および下記の項目について、年1回公表します。

項目	
1	平均した継続勤務年数の男女の差異
2	男女別の育児休業取得率
3	男性職員の配偶者出産休暇および育児参加のための休暇取得率
4	職員に占める女性職員の割合
5	部分休業・育児短時間勤務・育児時間休暇の利用実績
6	早出・遅出勤務の利用実績