

# 滋賀県特定事業主行動計画

(次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針)

～一人ひとり すべての職員が いきいきと活躍できる 健やかな県庁を目指して～

令和5年(2023年)3月

令和8年(2026年)4月 一部改定

滋賀県

1章	はじめに .....	1
2章	基本的事項 .....	2
1	位置づけ .....	2
2	対象範囲 .....	2
3	計画期間 .....	2
4	推進体制 .....	2
5	公表 .....	2
3章	現状と課題 .....	3
1	業務量および時間外勤務の状況・職場環境 .....	3
(1)	業務量および時間外勤務の状況 .....	3
(2)	職場環境 .....	5
2	女性職員のチャレンジ意欲・キャリア形成意識 .....	7
(1)	女性職員採用 .....	7
(2)	積極的な登用 .....	7
(3)	レベルアップした仕事へのチャレンジ意欲 .....	7
(4)	キャリア形成意識 .....	8
(5)	職員の健康問題 .....	9
3	男性職員の家事・育児参画意識および実態 .....	11
4章	目指す姿、方向性 .....	13
5章	課題解決に向けた取組 .....	14
1	誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり .....	14
(1)	柔軟な働き方の促進 .....	14
(2)	組織風土の醸成および意識改革 .....	15
(3)	業務の見直し・効率化 .....	16
(4)	ハラスメントゼロに向けた取組 .....	16
2	中長期的な視点に立った女性職員のキャリア形成支援・登用の推進 .....	17
(1)	能力開発・育成支援 .....	17
(2)	性別にかかわらず人事配置 .....	18
(3)	登用 .....	18
3	男性職員の主体的な家事・育児参画の促進 .....	19
	(参考資料) 数値目標の概要	

# 1章 はじめに

滋賀県では、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育つ環境の整備を目的とした「次世代育成支援対策推進法」および女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することの推進を目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画を平成31年（2019年）3月に統合し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組や男性職員の家事参画の促進、女性職員の育成・登用などの取組を進めてきました。

その結果、令和4年度（2022年度）時点において、女性職員の採用数や在宅勤務等の制度の利用者数が前計画の策定時と比較して増加するなど、一定の成果を上げています。

一方で、新型コロナウイルス感染症への対応等により職員の時間外勤務が増加していることや、職員の家事・育児参画意識やキャリア形成意識が依然として男女間で差があることなど、残された課題の解決に向けた取組が必要です。

人口減少、高齢化の状況が確実に進行する中で、複雑化・多様化する社会課題に適切に対応していくためには、職員一人ひとりが県政のあらゆる分野において自らの個性と能力を十分に発揮し、既存の仕組みや考え方に捉われない柔軟な発想や多様な視点をもって仕事に打ち込める環境づくりが大切になります。

そのためには、今ある働き方を積極的に見直し、性別による固定的な役割分担意識を払拭して、多様な働き方や考え方を受け入れられる組織風土を醸成することで、職員がワーク・ライフ・バランスを図りつつ、新たな行政課題に主体性をもって向き合うことができる環境を整えることが必要です。

本計画は、仕事と子育ての両立ができる職場環境づくりや、女性職員の幅広い分野での活躍を目指す上で、事業主として取り組むべき事項を定めるとともに、職員一人ひとり、特に管理職の立場にある職員がどのようなことを意識して行動することが大切かを示す「手引き」としての役割も担うものです。

滋賀県は、**県政の担い手である職員を大事にする組織づくり**を推進し、課題を解決して職員が今よりももっと働きやすいと実感できる県庁の実現を目指します。

### 1 位置づけ

---

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）第19条および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「女性活躍推進法」という。）第19条に基づく特定事業主行動計画として策定するものです。

### 2 対象範囲

---

本計画の対象は、次のとおりです。

(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、びわこポートレース事業庁、議会事務局、監査委員事務局および人事委員会事務局に勤務する職員

### 3 計画期間

---

令和5年（2023年）4月1日から令和9年（2027年）3月31日まで

なお、本計画は、計画期間内であっても社会情勢の変化や取組の効果・評価を踏まえて、必要に応じ、柔軟に見直しを行います。

### 4 推進体制

---

計画に掲げた取組が全庁に浸透し着実に実施されるよう、知事のリーダーシップのもと、健康経営・人材育成推進委員会（※）において、数値目標の達成状況や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。

### 5 公表

---

本計画に基づく取組状況や目標に対する達成状況等について、毎年度、前年度末時点の実績等をホームページへの掲載等により公表します。

## 3章 現状と課題

近年の若手職員や女性職員の増加に加え、今後は定年引上げに伴うシニア職員の増加が想定される中、育児や介護等の家庭生活、健康上等の理由により、職員が働きやすい職場環境や多様で柔軟な働き方へのニーズが高まっています。

同時に、新型コロナウイルス感染症への対応の経験を踏まえると、限られた経営資源の中で、ますます複雑化・多様化する行政需要に的確に対応するため、いかに効果的・効率的に業務を執行していくのかが問われています。

こうした傾向を踏まえ、「働き方・ひとづくり・女性職員活躍等に関する職員アンケート(※1)」(以下「職員アンケート」という。)等の分析や、若手職員、女性職員、育児中の職員等を対象とした職員座談会(※2)の声から、計画の方向性や必要な取組を明らかにするため、以下のとおり現状と課題を把握しました。

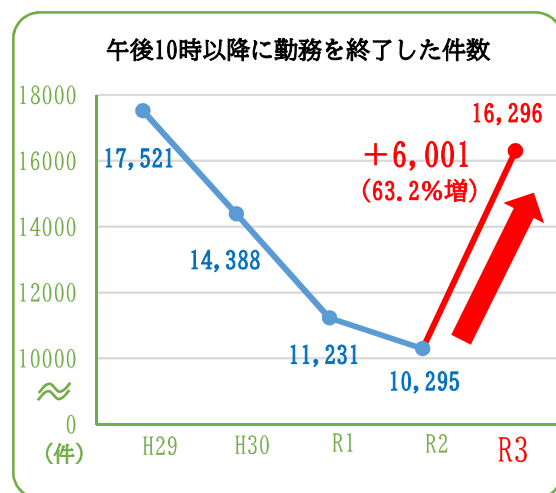
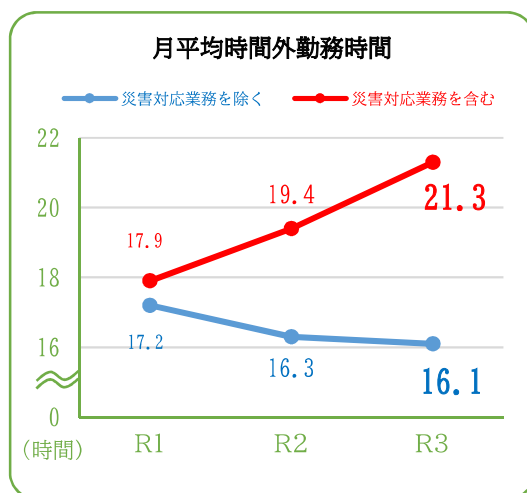
### 1 業務量および時間外勤務の状況・職場環境

#### (1) 業務量および時間外勤務の状況

新型コロナウイルス感染症対応等の災害対応業務を除いた職員一人当たりの平均時間外勤務時間は、令和3年度(2021年度)は16.1時間/月となっており、令和元年度(2019年度)から減少しています。

一方で、災害対応業務を含めた平均時間外勤務時間は令和元年度(2019年度)から増加しています。

また、午後10時以降に及ぶ時間外勤務の件数は、令和2年度(2020年度)まで減少傾向で推移していたところですが、令和3年度(2021年度)は前年度比63.2%増加しています。



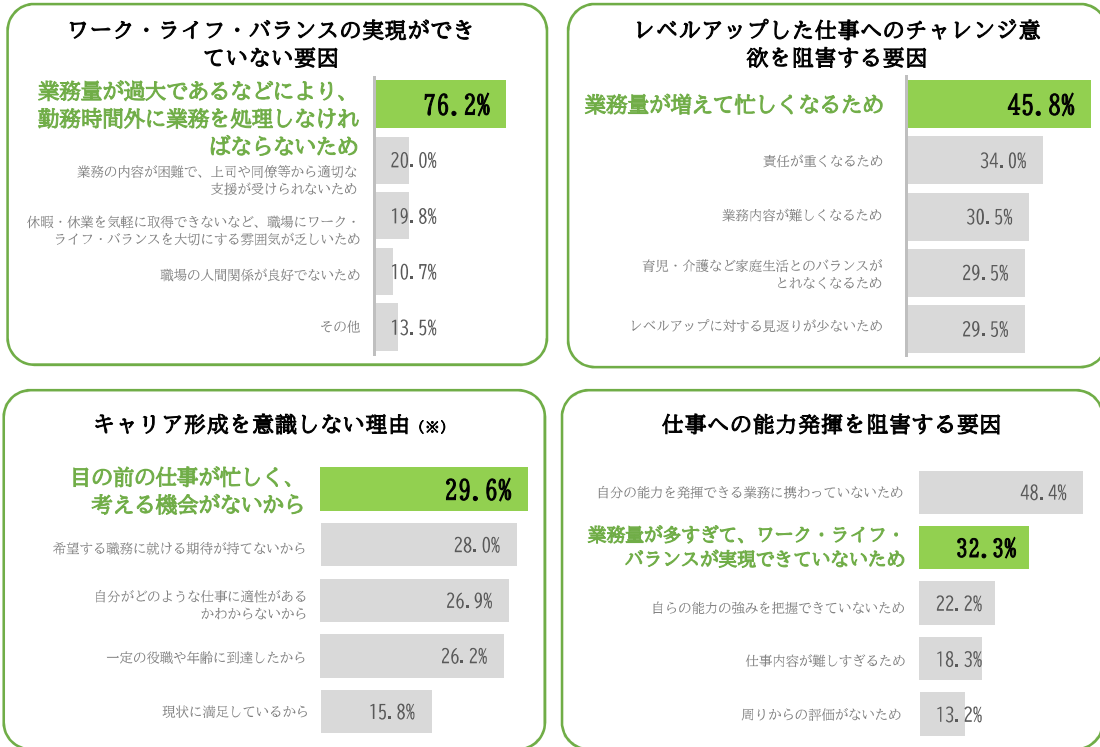
(※1)「働き方・ひとづくり・女性活躍推進等に関するアンケート」:実施期間 令和4年(2022年)10月から同年11月まで、対象者5,164人(総合事務支援システムを利用できるすべての職員(県立学校に勤務する教員、病院勤務の医師および看護師等ならびに警察官を除く))、回答率58.8%(一般職員等:65.1%、会計年度任用職員:37.2%)

(※2)職員座談会:実施期間 令和4年(2022年)8月から同年9月まで、実施回数6回、合計参加者数26人

## 3章 現状と課題

このほか、職員アンケートにおいては、「ワーク・ライフ・バランスが実現できていない」と回答した職員のうち、7割を超える職員が「業務量が過大であること」がワーク・ライフ・バランス実現の阻害要因であると回答しています。

また、レベルアップした仕事へのチャレンジ意欲やキャリア形成意識、仕事への能力発揮においても、「業務量の多さ」が阻害要因であるという意見が多く挙げられています。



### 職員座談会での意見

- ★ 残業が多く、家に帰ったころには配偶者が家事・育児をすべて終えている。  
(育児中/男性職員)
- ★ 住民対応や議会对応など渉外的な業務が多く、自分の裁量で業務を減らすということが困難。  
(育児中/男性職員)
- ★ これまでの業務の見直しをせずに新しいことをやるので、業務量が増えていく一方である。新しい業務を行うときは、必要性が低い業務は廃止することを前提とするなど、仕事を減らそうという共通認識を持たないといけない。  
(若手職員)

(※) キャリア形成を意識しない理由については、隔年で設問を設けており令和4年度(2022年度)のアンケートでは実施していないため、令和3年度(2021年度)の職員アンケート結果を参照しています。

### 課題分析

新型コロナウイルス感染症への対応等により職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数は、前計画の始期である令和元年度（2019年度）から年々増加しています。

業務量の多さにより時間外勤務が余儀なくされ、ワーク・ライフ・バランスの実現やレベルアップ意欲・キャリア形成意識等の妨げとなっていることから、業務量を減らし時間外勤務を解消するための取組が必要です。

これまでから「滋賀県庁健康経営宣言（※1）」に基づき、「ワーク・ライフ・バランスの実現」、「生産性の高い働き方の実現」に向け取り組んできたところですが、これらの取組をさらに進め、業務の見直し・効率化や適正な人員配置の推進等により時間外勤務の縮減を図る必要があります。

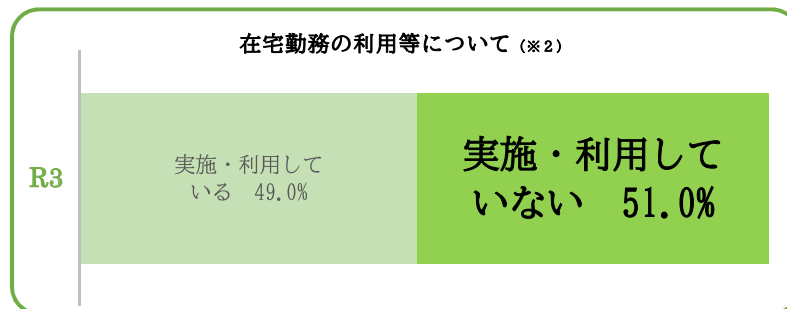
### (2) 職場環境

新型コロナウイルス感染症の感染予防対策を背景に、早出・遅出勤務の積極的な利用促進、在宅勤務制度の対象範囲の拡大等の制度の拡充を行い、職員一人ひとりの状況に応じた柔軟な働き方ができる環境の整備を進めたところ、制度の利用者数が増加しています。

令和元年度（2019年度） 令和3年度（2021年度）

- ・在宅勤務およびサテライトオフィス勤務実施者数 134人 → 1,485人
- ・早出・遅出勤務制度の利用者数 38人 → 1,630人

しかし、職員アンケートにおいては、回答者のうち約半数の職員が「在宅勤務等を実施・利用していない」と回答しているほか、「職場の雰囲気として制度を利用しにくい」等の声が聞かれるなど、まだ全庁に浸透したとは言い難い状態にあります。



その他の組織風土の課題として、職員座談会では職場内に性別による「アンコンシャス・バイアス（※3）」が存在しており業務の分配等に差が生じていると指摘する声もありました。

（※1）健康経営：「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる」との基盤に立って、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味しており、NPO法人健康経営研究会の登録商標。

（※2）在宅勤務の利用等については、令和4年度（2022年度）のアンケートでは実施していないため、令和3年度（2021年度）の職員アンケート結果を参照しています。

（※3）アンコンシャス・バイアス：誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。

## 3章 現状と課題

また、ハラスメントに関して、イクボス宣言でのハラスメントのない職場づくりの宣言や、本庁等の係長相当職員および幹部職員を対象にした研修、統一テーマ職場研修等により、ハラスメント防止の徹底を図ってきましたが、職員アンケートでは「ハラスメントを受けていると感じる」職員が9.1%存在しています。

### 職員座談会での意見

- ★ 在宅勤務制度は周りに利用者がいなかったり、育児中等の理由がないと使いづらい。  
(若手職員)
- ★ 男性職員に小さいお子さんがいても、同じ境遇の女性職員に比べて、「早く帰らせてあげよう」という配慮が欠けているように感じる。(家庭のことは女性の役割という無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス))  
(育休復帰後/女性)

### 課題分析

新型コロナウイルス感染症の感染予防対策を背景として、在宅勤務等の多様な働き方を推進する勤務制度の導入・整備が進み、利用者数は飛躍的に増加していますが、職場によっては理由がないと利用しにくい等の声が上がられています。希望する職員が制度を利用しやすい職場環境づくりを進める必要があります。

また、性別や年齢を問わず、すべての職員が活躍できる職場とするため、アンコンシャス・バイアスの解消をはじめとする職員の意識改革のほか、職場環境を悪化させ、職員の能力発揮を阻害する要因となるハラスメントのない職場づくりに一層取り組む必要があります。

## 2 女性職員のチャレンジ意欲・キャリア形成意識

### (1) 女性職員採用

採用試験の受験者に占める女性割合は、令和4年度（2022年度）で全体の34.2%を女性が占め、前計画の目標数値である「受験者の3分の1以上」を達成しています。加えて、最終合格者数についても、女性が全体の46.2%を占めています。

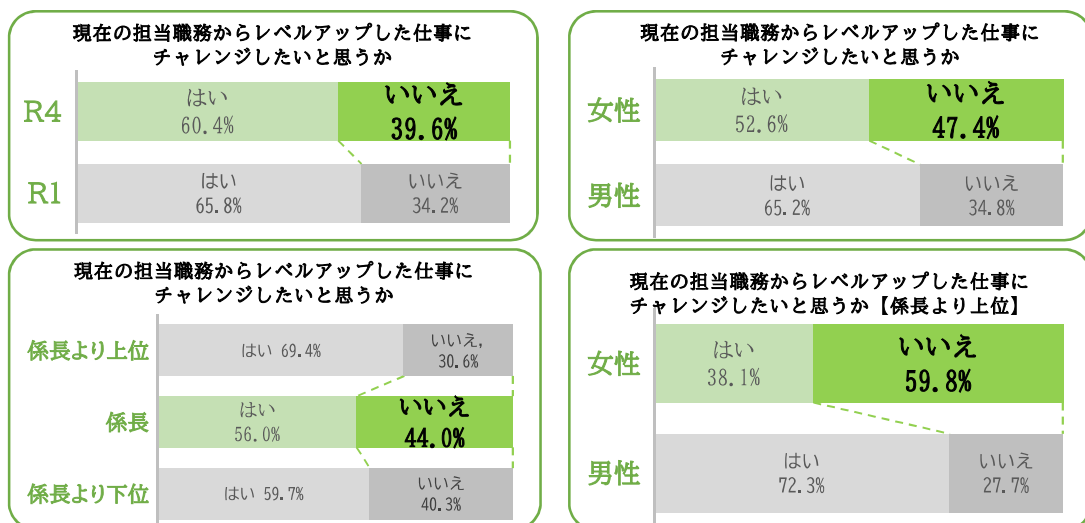
### (2) 積極的な登用

令和4年度（2022年度）における女性職員の登用率は、「参事級以上に占める女性職員の割合」および「係長職に占める女性職員の割合」がそれぞれ11.4%、21.8%に到達し、前計画の目標数値である10.0%、20.0%をいずれも達成しています。

### (3) レベルアップした仕事へのチャレンジ意欲

女性職員の採用や登用は一定の成果を上げている一方、職員アンケートにおいては、令和元年度（2019年度）と比較して、年々「レベルアップした仕事にチャレンジしたい」と考える職員割合が減少しており、中でも、男性職員に比べて女性職員の割合が低い傾向があります。

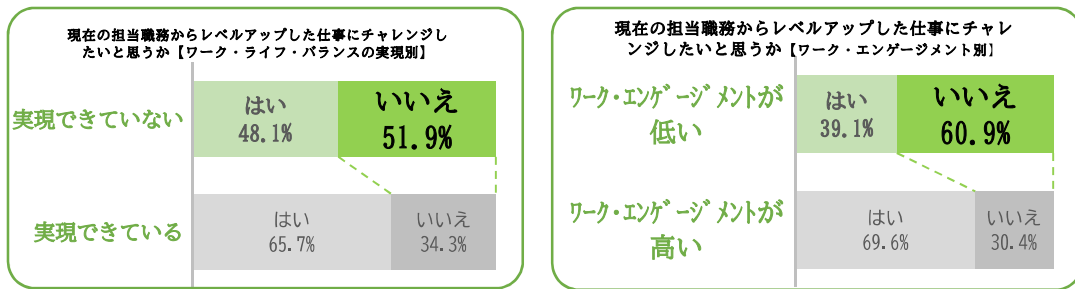
職位別では、係長が最も低く、また係長より上位の層では男女間に大きな開きが見られます。



このレベルアップへの意欲について、職員アンケートでは、ワーク・ライフ・バランスの実現度合いやワーク・エンゲージメント（※）の実現度合いとの間に相関関係がみられるところです。

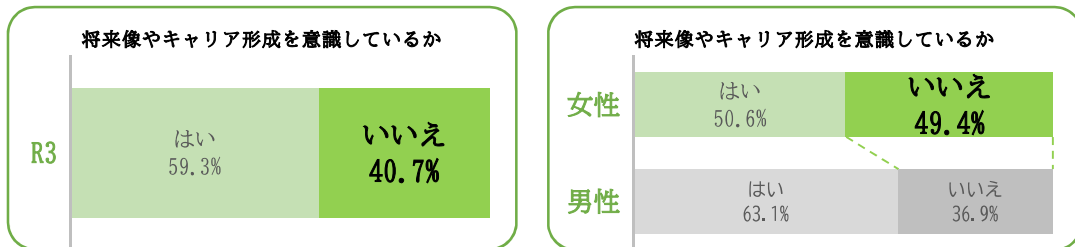
（※）ワーク・エンゲージメント：仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）、「仕事に誇りとやりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）の3つがそろった状態と定義されています。

### 3章 現状と課題

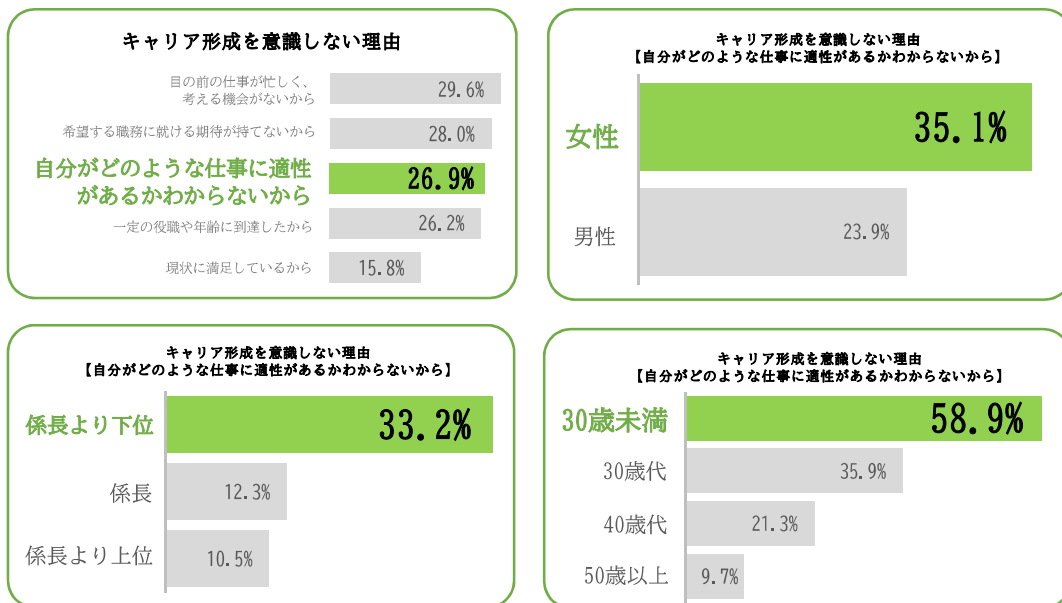


#### (4) キャリア形成意識 (※)

職員アンケートでは、回答者のうち約4割を占める職員が「キャリア形成を意識していない」と回答しており、男女別で見ると男性職員に比べて女性職員の方が「キャリア形成を意識していない」と回答する割合が高くなっています。



「キャリア形成を意識しない理由」の一つに「自分がどのような仕事に適性があるかわからないから」があり、この傾向は女性職員に見られるとともに、若手職員にも同様の傾向が見られます。



(※) キャリア形成意識については、隔年で設問を設けており令和4年度(2022年度)のアンケートでは実施していないため、令和3年度(2021年度)の職員アンケートを参照しています。

### (5) 職員の健康問題

女性職員が増加しており、またシニア職員の増加も想定される中、職員からは、健康問題への不安や悩みの声があがっています。

とりわけ更年期障害については、他の病気と区別しにくく、症状が多岐に渡り個人差があるため、職場内で理解が進んでいないといった声もあります。

#### 職員座談会での意見

- ★ 毎年、担当業務が変わり、キャリアの積み上げがなく、いつまでたっても自信がつかない。  
(係長/女性)
- ★ やってみたい仕事や面白そうと感じる仕事があっても、家事・育児に忙殺される現実との乖離があって、いつになったらそうした仕事ができるだろうと思う。  
(育休復帰後職員/女性)
- ★ (行政職の場合)いろいろな分野を経験できることが魅力ではあるが、異動するたびに転職レベルの業務に内容が変わり、ストレスを感じることもある。  
(若手職員)
- ★ 更年期は症状が出る時期や程度に個人差があるため、女性同士でも理解し合えなかったりするが、つらい人がいるということを想定して、体調が戻ればまたキャリアを積めるようにしてほしい。  
(参事/女性)
- ★ 更年期の症状が重く、中には無理して出勤している人もいると思う。  
(参事/女性)

### 課題分析

女性職員の採用や登用については、目標数値を上回りましたが、登用については、女性職員の多様な視点が組織の意思決定や施策・事業の立案等に活かせるよう、継続した取組を行うことが必要です。

また、レベルアップした仕事へのチャレンジ意欲やキャリア形成に対する意識は、いずれも女性職員が男性職員を下回る結果となっており、その原因は、家事や育児が女性に偏ることで仕事と家庭生活との両立に不安が生じているほか、自分がどのような仕事に適性があるか分からないこと、キャリアの積み上げがなく自信が持てないこと等の声があります。女性職員のレベルアップした仕事へのチャレンジ意欲やキャリア形成に対する意識の向上を図る上では、女性自身に課題があるのではなく、女性職員を取り巻く職場環境等に課題があると捉え、キャリア形成を意識した人事配置のほか研修や所属長面談等によるキャリア形成支援に取り組む必要があります。

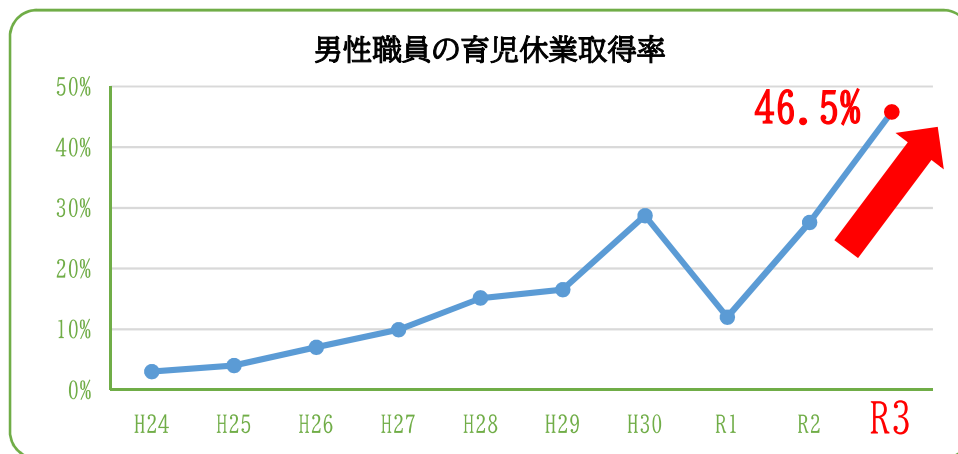
加えて、更年期障害をはじめとする健康問題については、女性に限らず職員誰もが直面するかもしれませんが、場合によっては勤務に制限が生じる可能性もあります。そのため、職員が健康上の問題を抱えながらも仕事が続けられるように、柔軟な働き方とともに、副担当制を活用するなど日頃から係や所属単位でのチームワークの強化を図ることで、自然な助け合いの風土を定着させる必要があります。

## 3 男性職員の家事・育児参画意識および実態

令和3年度（2021年度）の男性職員の育児休業取得率は、過去最高となる46.5%（希望の有無にかかわらず育児休業取得対象者全体に占める取得者の割合）となり、前計画の目標数値である40%を達成しました。

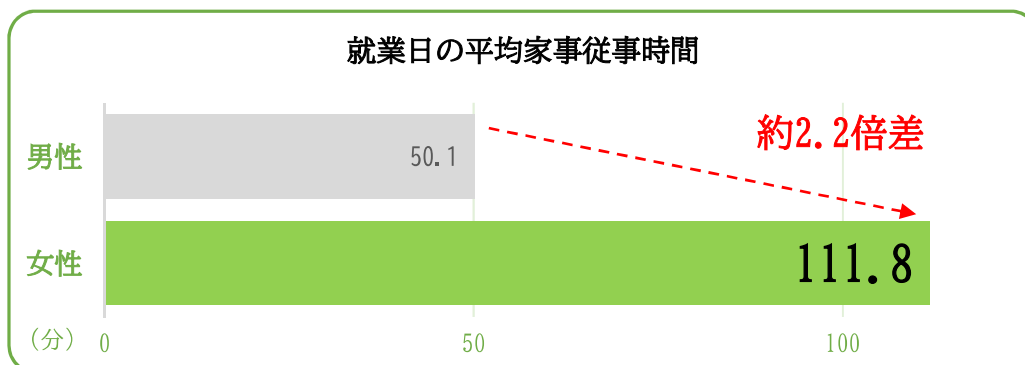
男性職員の育児休業取得率については、おおむね増加傾向にあるものの、「男性育児休業取得対象者アンケート（※）」では、育児休業の取得を希望していた男性職員のうち、約4割の職員が育児休業を取得できていない実態が明らかになりました。

これを受けて、育児休業取得を希望する男性職員全員が育児休業を取得できることを目指し、令和4年（2022年）3月に知事が「男性職員の育児休業100%宣言」を行いました。

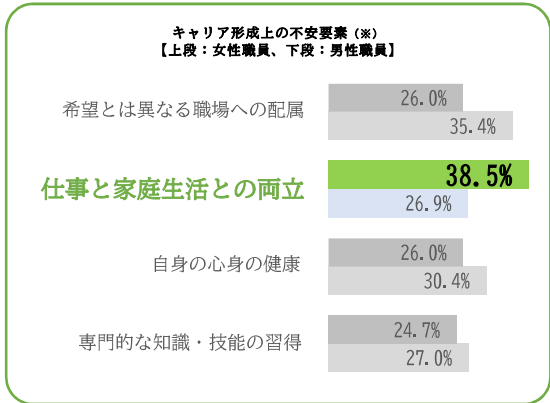
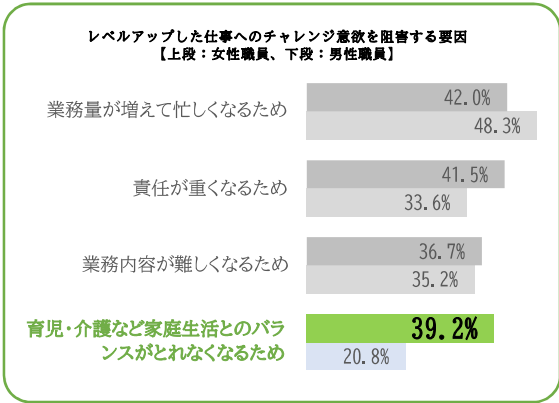


一方、職員アンケートによると、就業日の平均家事従事時間は女性職員が男性職員の約2.2倍であることが分かりました。

こうした育児や家事等の家庭生活上の負担が、女性職員のレベルアップした仕事へのチャレンジ意欲やキャリア形成を意識する上での阻害要因となっている傾向が見られます。



（※）男性育児休業取得対象者アンケート：実施期間 令和3年（2021年）10月から同年11月まで、対象者198人（直近3年間で子どもが生まれた男性職員）、回答率88.9%



職員座談会での意見

- ★ 最近は男性職員が学校行事で休むのも当たり前になってきており、良い傾向だと思う。  
(参事/女性)
- ★ 夫婦で家事・育児を分担してやっているが、家庭での細かい仕事(名前のない家事)はすべて自分の役目となっており、女性に負担が偏っている。  
(係長/女性)
- ★ 家事・育児参画について、自治会や学校の役割は女性に偏っているなど、社会的なアンバランスさがまだあると思う。  
(係長/女性)

評価と課題

イクボス宣言や休暇・休業制度の周知等の取組の結果、男性職員の育児休業取得率が数値目標(40%)を上回るなど、男性職員の家事・育児参画に向けた機運の醸成が進みました。

男性職員の育児休業取得の促進に向けた「男性職員の育児休業100%宣言」を踏まえ、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに引き続き取り組む必要があります。

一方で、職員アンケート結果や職員の声からも家事・育児の負担が依然として女性に偏っており、男性職員の家事・育児参画が十分に進んでいるとは言えないことから、より一層男性職員の家事・育児への参画を推進することが必要です。

(※) キャリア形成上の不安要素については、隔年で設問を設けており令和4年度(2022年度)のアンケートでは実施していないため、令和3年度(2021年度)の職員アンケート結果を参照しています。

## 4章 目指す姿、方向性

### 目指す姿

一人ひとり すべての職員が いきいきと活躍できる 健やかな県庁

育児や介護等の家庭の状況や、自身の体調など、様々な事情を抱えた職員がいる中で、性別や年齢を問わず、すべての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる組織は健全であり、県庁がこのような組織になってこそ、一人ひとりの職員が持てる能力を十分に発揮できるという考えから、目指す姿を「一人ひとり すべての職員が いきいきと活躍できる 健やかな県庁」として、引き続き取組を推進します。

一人ひとりすべての職員がいきいきと活躍するには、職員がお互いに協力し、助け合う組織風土が必要です。職員は、それぞれに様々な事情があることを認識し、「お互い様」の意識で、多様な働き方を認め合うことが大切です。そのためには、「子どもがいても男性職員は残業しても問題ないだろう」「理由がないのに在宅勤務をする必要はないだろう」といった固定観念や価値観を変革していくことが求められています。

また、職員の多様な働き方を推進する制度の利用について、誰もが利用しやすい環境を整えることも大切です。所属長は制度の利用の判断を職員に任せきりにするのではなく、積極的な声掛けや制度の周知に取り組むこと、また、職員は一人ひとりが積極的に制度を利用することなどにより、多様な働き方を認め合いながら、「一人ひとり すべての職員が いきいきと活躍できる 健やかな県庁」を一緒に目指しましょう。

### 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

1. 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり
2. 中長期的な視点に立った女性職員のキャリア形成支援・登用の推進
3. 男性職員の主体的な家事・育児参画の促進

目指す姿の実現に向けて課題解決を図っていくために、上記の方向に基づき取組を行います。取組を行う際には、それぞれ独立するものとしてではなく、相乗効果を発揮できるよう意識して取り組むものとします。

## 5章 課題解決に向けた取組

### 1 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり

#### (1) 柔軟な働き方の促進

育児や介護等のため時間的な制約等があっても、すべての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、一人ひとりの状況に応じた働き方ができる環境を整えます。

#### 【取組】

- ・ 柔軟な勤務時間制度の利用促進
- ・ 在宅勤務およびサテライトオフィス勤務制度の利用促進
- ・ 業務の状況や育休等の取得期間に応じた柔軟な代替職員の配置
- ・ 介護休暇をはじめ休暇制度全般の周知
- ・ 職場における業務の調整・管理の促進(職務分担、フォロー体制など)
- ・ 年次有給休暇や特別休暇の取得促進

※下線の取組は、計画期間中、特に重点的に取り組む項目です。

#### ～取組のポイント～

時差出勤や在宅勤務などの制度は、周りに利用する人がいなかったり、経験がなかったりすると、利用しづらいものです。

所属長は、制度の積極的な利用を呼びかけるなどして、柔軟な働き方ができる職場の雰囲気を作っていきます。

また、そのための業務の見直しをはじめ、必要に応じて職務分担の見直しやフォロー体制の構築が求められます。

職場内では、時差出勤等を行っている職員がいることを考慮して、日々の業務の中で、職員の柔軟な働き方を阻害しないような互いの配慮が大切です。例えば、会議は10時から15時45分のコアタイムに収まるよう設定したり、WEB会議システムを活用したりするなど工夫・検討を行いきましょう。

## 5章 課題解決に向けた取組

### (2) 組織風土の醸成および意識改革

すべての職員が活躍できる職場づくりに向けて、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】

- ・ イクボス宣言等による管理職の意識改革
- ・ 啓発等によるアンコンシャス・バイアスの解消に向けた意識改革
- ・ 管理職等による健康経営の取組(※)を人事評価に反映
- ・ 「県庁子ども参観日」の実施
- ・ ワーク・ライフ・バランスの啓発

※柔軟な働き方の促進、ハラスメントゼロ、男性職員の家事・育児参画の促進等の取組を含みます。

#### ～取組のポイント～

職員が働きやすい職場づくりは、管理職の意識・行動にかかっていると  
言っても過言ではありません。すべての職員が働きやすいと感じることが  
できる職場をつくるため、イクボス宣言に基づき、積極的に職員に声を掛  
けるなど、日頃からコミュニケーションを図りましょう。

また、職場におけるアンコンシャス・バイアスは、根拠のない思い込み  
で業務を割り振り仕事や家庭生活に悪影響を及ぼしたり、善意や親切心か  
ら行った業務分担が結果的に職員のキャリアを狭めることがあります。勝  
手な決めつけや思い込みがないか、一度自問してみてください。管理職の  
方は、面談や日頃のコミュニケーションを通じて職員をよく知り、思い込  
みではなく根拠に基づく判断を心がけましょう。

#### 職場におけるアンコンシャス・バイアスの例

- ・ 共働きでも男性は女性よりも仕事を優先するべきだ。
- ・ 育児期間中の女性に重要な仕事を担当させられない。
- ・ 組織のリーダーは男性の方が向いている。

## 5章 課題解決に向けた取組

### (3) 業務の見直し・効率化

職員のワーク・ライフ・バランスの実現やキャリア形成意識等を阻害する時間外勤務を縮減するため、組織一丸となって業務の見直しに取り組むとともに、各種デジタルツールを活用するなどして業務の効率化を図ります。

#### 【取組】

- ・ 適正な人員配置の一層の推進や応援体制の構築
- ・ 「キラリひらめき改善運動」の実施
- ・ 組織目標への位置付けと人事評価への反映
- ・ マインドセット研修等を通じた業務改革の意識醸成
- ・ デジタル人材の育成
- ・ BPR (※) を活用した業務見直しの推進
- ・ 業務の見直し・効率化に関する好事例の発信

### (4) ハラスメントゼロに向けた取組

世代や価値観の異なる様々な職員同士において、積極的なコミュニケーションによる相互理解を促進し、すべての職員が安心して活躍できるよう、ハラスメント対策に向けた取組を行います。

#### 【取組】

- ・ ハラスメント防止に向けた意識啓発や研修の実施
- ・ 各種ハラスメントに関する相談窓口の周知

### 数値目標

#### ★時間外勤務年間 550 時間超えの職員割合 5%以下

業務量の偏りを解消した働き方を目指します。職員の健康確保を目的として、時間外労働の上限規制および現時点での数値を考慮して設定しています。

(令和3年度(2021年度): 8.3%)

#### ★ワーク・ライフ・バランスの実現ができていると考える職員の割合 80.0%

仕事と家庭を両立しながらいきいきと活躍できる県庁を目指します。目標とする数値は、現時点での数値および職員の状況等を考慮して設定しています。

(令和4年度(2022年度): 69.8%)

#### ★ハラスメントを受けていると感じる職員の割合 0%

すべての職員の人権が尊重され、安心して活躍できる状態を目指します。

(令和4年度(2022年度): 9.1%)

(※)BPR : Business Process Re-engineering の略。県民サービス向上を見据え、現状の業務をプロセス毎に分解・分析し、無駄を省いた最適な方法で再構築する業務改革の手法のことです。

## 5章 課題解決に向けた取組

### 2 中長期的な視点に立った女性職員のキャリア形成支援・登用の推進

#### (1) 能力開発・育成支援

所属長等が面談などの機会を通じ、職員の状況をきめ細かく把握し、コミュニケーションを図ることで、職員の状況への配慮と中長期的なキャリアの形成に向けた支援を行い、経験不足等から生じるキャリア形成上の不安の解消に取り組みます。

#### 【取組】

- ・ キャリアデザイン研修等や所属長面談等によるキャリア形成支援
- ・ 育児休業者職場復帰研修等の実施
- ・ ネットワークづくりやロールモデルづくりへの支援
- ・ 女性職員相談窓口の運用
- ・ 職階ごとに求められる能力を養成するステップアップ研修の実施
- ・ 多様な仕事・職員の魅力の発信
- ・ 組織として職務を通じた人材育成を行うための職場支援研修の実施
- ・ 職員の強み・弱みにあった研修が受講できる選択型研修の実施
- ・ 出産後の女性職員に向けた知事からの応援メッセージ
- ・ 女性職員やシニア職員の健康対策

#### ～取組のポイント～

仕事の負担や家庭での家事負担が大きいと、ワーク・ライフ・バランスが実現できません。そうした職員自身に起因しない問題が、キャリアについて考える上で前向きになれない要因の1つになっています。

仕事と家庭を両立してキャリアを形成していくポジティブなイメージを持ってもらえるように、所属長は面談や日頃のコミュニケーションを通じて職員との意思疎通を図り、職員の不安の解消をサポートしてください。

また、子育てを通じて培われる考え方や多様な視点は、仕事においてもそのときどきに合わせた柔軟な対応ができるようになるなど、日々の業務で大いに活かせるものです。育児休業復帰者に向けた研修機会を設けていますので、所属長は対象の職員へ積極的な受講を勧めるとともに、職員が職場にスムーズに復帰し活躍できるよう、本人の意欲や希望も確認しながら適切な配慮と応援をお願いします。

## 5章 課題解決に向けた取組

### (2) 性別にかかわらず人事配置

職員が豊富な知識・経験を身に付けられるよう、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等を行います。

#### 【取組】

- ・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
- ・能力開発、育成の観点に立った職務分担

### (3) 登用

多様な視点を施策構築等に活かし、県民サービスの向上を図るため、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、管理職等への積極的な登用を行います。

#### 【取組】

- ・意欲と能力のある女性職員の管理職および係長職への積極的な登用

### 数値目標

#### ★レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 男女とも 95.0%

男女別の割合に生じた差異を解消し、ともに高みを目指します。目標とする数値は、職員の状況等を考慮して設定しています。

(令和4年度(2022年度):女性 52.6% 男性 65.2%)

#### ★参事級以上に占める女性職員の割合 15.0%

県の政策や方針などの重要事項の決定過程に、女性がどのくらい参画しているのかを表す指標と考えられます。

今後の退職者の状況等を勘案して、4年後に15.0%以上を目指すこととします。

(令和4年度(2022年度):11.4%)

#### ★係長職に占める女性職員の割合 30.0%

係長職は組織の最小単位の責任者でマネジメント経験のできる職であることから、将来への登用を進める上で重要な指標と考えられます。

現在の状況等を勘案して、4年後に30.0%以上を目指すこととします。

(令和4年度(2022年度):21.8%)

## 5章 課題解決に向けた取組

### 3 男性職員の主体的な家事・育児参画の促進

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

また、性別役割分担意識の解消に向けた取組を進め、男性職員の家事・育児への参画を推進します。

#### 【取組】

- ・ 全庁的な育休を取得しやすい雰囲気の醸成
- ・ 所属長（上司）による積極的関与・役割強化
- ・ 休暇・休業制度等の案内・提供の強化
- ・ 男性の家事参画促進に関する情報発信
- ・ 夫婦間での家事分担についての話し合いの促進

#### ～取組のポイント～

男性職員の育児休業取得は、配偶者の健康確保につながるほか、本人にとっても、親子の関わりが深まったり、時間管理能力や仕事の効率が向上するなどの効果があります。

職場にとっては、チームとして柔軟・効率的に業務が遂行できるきっかけとなりますし、多様な職員が働きやすい魅力ある職場として、優秀な人材の確保にもつながります。

男性職員が育児休業を取得したり、家事・育児に参画することは、本人や家族にとってだけでなく、職場や社会にとっても意義のある取組です。

所属長は、職員の配偶者の妊娠が判明した時点で、家事・育児参画を検討できるよう、育児に関する様々な休暇制度等について周知してください。また、職員が育児休業の取得を希望する場合は、業務分担の見直し等を適切に行い、職場全体で育児休業の取得に向けた後押しをしてください。

## 5章 課題解決に向けた取組

### 数値目標

#### ★男性職員の就業日における家事従事時間 前年度より増

男性職員、女性職員がともに職業生活において活躍するために、男性職員の家事への関わり合いを強め、今ある男女間の家事分担の偏りを解消し、両者が仕事と家庭のバランスを保持している状態を目指します。

(令和4年度(2022年度): 50.1分/日)

#### ★育児休業を希望する男性職員の育児休業取得率 100%

育児休業の取得を希望するすべての職員が育児休業を取得することができ、男性職員の家事・育児への参画を一層促進させます。

## (参考資料) 数値目標の概要

## 数値目標の概要

取組の方向性	数値目標	現状	ねらい
誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり	時間外勤務年間 550 時間超えの職員割合 ： 5%以下	令和3年度 ： 8.3%	職員の健康確保を目的として、業務量の偏りを解消した働き方を目指す。
	ワーク・ライフ・バランスの実現ができていると考える職員の割合 ： 80.0%	令和4年度 ： 69.8%	職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスが実感できることが大切であり、仕事と家庭を両立しながらいきいきと活躍できる県庁を目指す。
	ハラスメントを受けていると感じる職員の割合 ： 0%	令和4年度 ： 9.1%	すべての職員の人権が尊重され、安心して活躍できる状態を目指す。
中長期的な視点に立った女性職員のキャリア形成支援・登用の推進	レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合 ： 男女とも 95.0%	令和4年度 ： 女性 52.6% 男性 65.2%	レベルアップやチャレンジへの意欲について、男女別の割合に生じた差異を解消し、ともに高みを目指す。
	参事級以上に占める女性職員の割合 ： 15.0%	令和4年度 ： 11.4%	県の政策や方針などの重要事項の決定過程に、女性がどのくらい参画しているのかを表す指標であり、女性職員の管理職への登用を一層推進する。
	係長職に占める女性職員の割合 ： 30.0%	令和4年度 ： 21.8%	係長職は組織の最小単位の責任者でマネジメント経験のできる職であることから、将来への登用を進める上で重要な指標と捉え、一層の推進を図る。
男性職員の主体的な家事・育児参画の促進	男性職員の就業日における家事従事時間 ： 前年度より増	令和4年度 ： 50.1 分/日	男性職員、女性職員がともに職業生活において活躍するために、男性職員の家事への関わり合いを強め、今ある男女間の家事分担の偏りを解消し、両者が仕事と家庭のバランスを保持している状態を目指す。
	育児休業を希望する男性職員の育児休業取得率 ： 100%	(※)	育児休業の取得を希望するすべての職員が育児休業を取得することができ、男性職員の家事・育児への参画を一層促進させる。

(※) 「育児休業を希望する男性職員の育児休業取得率」については、令和4年度から集計を開始（令和5年3月時点において集計中）