

1 基本的事項

①位置づけ

以下の法律に基づく特定事業主行動計画
 ・次世代育成支援対策推進法（第19条）
 ・女性活躍推進法（第19条）

②対象範囲

- 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)
- 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、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

④推進体制

副知事を委員長とする
「健康経営・人材育成推進委員会」

⑤公表

取組状況や実績等について、
県ホームページで毎年度1回公表

2 現状と課題(※1)

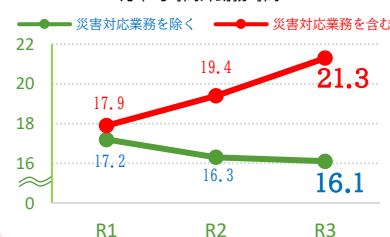
業務量および
時間外勤務の
状況・
職場環境

業務量および時間外勤務の状況
 ・月平均時間外勤務の増加
 ・業務量の多さがワークライフバランスや
 チャレンジ意欲、能力発揮、キャリア形成
 意識の妨げ

職場環境

- ・在宅勤務等が使いにくい雰囲気
- ・職場のアンコンシャス・バイアス
- ・ハラスメントを受けていると感じる職員
=9.1%

月平均時間外勤務時間



ワーク・ライフ・バランスの実現が
できていない要因

業務量が過大であるなどにより、
勤務時間外に業務を処理しな
ければならないため

- 業務の内容が困難で、上司や同僚等から適切な支援が受けられないため 20.0%
- 休暇・休業を気軽に取得できないなど、職場にワーク・ライフ・バランスを大切にすることができないため 19.8%
- 職場の人間関係が良好でないため 10.7%
- その他 13.5%

76.2%

レベルアップした仕事へのチャレンジ意欲
を阻害する要因

業務量が増えて忙しく
なるため

- 責任が重くなるため 34.0%
- 業務内容が難しくなるため 30.5%
- 育児・介護など家庭生活とのバランスがとれなくなるため 29.5%
- レベルアップに対する見返りが少ないため 29.5%

45.8%

女性職員の
チャレンジ意欲
キャリア形成意識

チャレンジ意欲

- ・育児によるキャリア形成の途切れ等から男女間に差がある
- ・ワークライフバランスやワークエンゲイジメントと関係が深い

キャリア形成意識

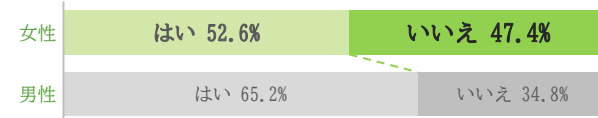
- ・育児によるキャリア形成の途切れ等から男女間に差がある
- ・意識しない理由「自分の仕事の適性がわからない」は、女性職員や若手職員に顕著

(職員の健康問題)

- ・更年期障害等の健康問題への理解が進んでいない

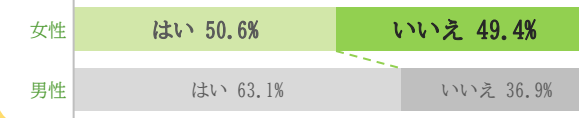
〈チャレンジ意欲〉

現在の担当職務からレベルアップした仕事にチャレンジしたいと思うか

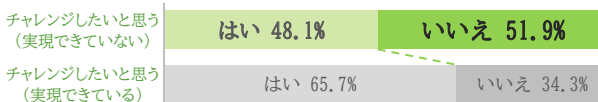


〈キャリア形成意識〉

将来像やキャリア形成を意識しているか(※2)



【ワーク・ライフ・バランスの実現別】



キャリア形成を意識しない理由(※2)
【自分の仕事の適性がわからないから】



女性職員の
採用・登用

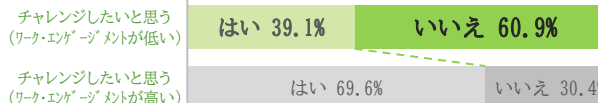
採用

- ・採用試験受験者=女性 34.2%
- ・最終合格者 =女性 46.2%
(R4年度目標達成)

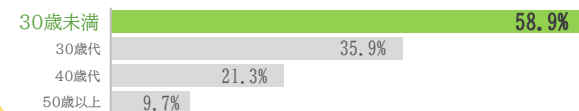
登用

- ・参事級以上=女性 11.4%
- ・係長職 =女性 21.8%
(R4年度目標達成)

【ワーク・エンゲージメント別】



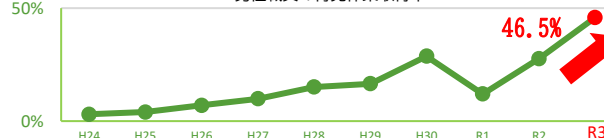
キャリア形成を意識しない理由(※2)
【自分の仕事の適性がわからないから】



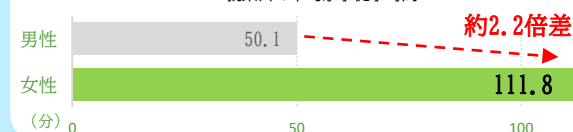
男性職員の
家事・育児参画

- ・R3年度の男性職員の育児休業取得率 =過去最高の46.5%
(R4年度目標達成)
- ・家事・育児の負担が未だ女性偏重
- ・女性が仕事で能力を発揮する妨げ

男性職員の育児休業取得率



就業日の平均家事従事時間



(※1) 掲載しているグラフは、「令和4年度働き方・人づくり・女性活躍推進等に関する職員アンケート」に基づくものです(月平均時間外勤務時間および男性職員の育児休業取得率を除く。)

(※2) 隔年でデータを収集している項目のため、令和3年度のデータを掲載しています。

3 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

取組の
方向性

業務量および時間外勤務の
状況・職場環境に対応

女性職員のチャレンジ意欲・
キャリア形成意識に対応

男性職員の家事・
育児参画に対応

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

4 目標数値

1 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時間越えの職員割合 5%以下
- ・ 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%
- ・ ハラスメントを受けていると感じる職員の割合 0%

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

- ・ 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%
- ・ 参事級以上に占める女性職員の割合 15.0%
- ・ 係長職に占める女性職員の割合 30.0%

3 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
- ・ 育児休業を希望する男性職員の育児休業取得率 100%

5 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



本計画では、職員や所属長向けに
「取組のポイント」を新たに掲載

柔軟な働き方の促進

- 重** 柔軟な勤務時間制度の利用促進
- 重** 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
- 重** 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

業務の見直し・効率化

- 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
- 新** 組織目標への位置付けと人事評価への反映
- 新** マインドセット研修等を通じた業務改革の意識醸成
- 新** デジタル人材の育成
- 新** BPRを活用した業務見直しの推進
- 新** 業務の見直し・効率化に関する好事例の発信

組織風土の醸成および意識改革

- 重** イクボス宣言等による管理職の意識改革
- 新** **重** 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

ハラスメントゼロに向けた取組

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

3 男性職員の主体的な家事・育児参画の促進

- 重** 全庁的な育休を取得しやすい雰囲気醸成
- 重** 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

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

能力開発・育成支援

- 重** 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
- 重** 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
職種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
- 新** 女性職員やシニア職員の健康対策

性別にかかわらずない人事配置

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

登用

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

(※) 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む。