

第3次男女共同参画兵庫県率先行動計画

- ひょうごアクション8 -



平成21年3月

兵 庫 県

# 目 次

第3次男女共同参画兵庫県率先行動計画の策定について .....	1
1 計画策定の経緯等	
2 計画の概要	
第3次男女共同参画兵庫県率先行動計画体系表 .....	・ 4
取り組み内容	
目標1 意思決定過程への女性の参画促進 .....	5
女性の能力発揮	
女性の登用促進	
目標2 一人ひとりが能力を発揮できる環境づくり .....	7
“男女共同参画”の理解の促進	
キーパーソンづくり	
職場内外のネットワークの構築	
目標3 仕事と生活のバランスの実現 .....	10
働きやすい職場づくり	
家庭・地域責任の分担	
子育て支援・介護支援	
数値目標 .....	13
計画の推進 .....	・ 14

## 第3次男女共同参画兵庫県率先行動計画の策定について

### 1 計画策定の経緯等

#### (1) 策定の趣旨

男女共同参画社会とは「男女がお互いにその人権を尊重しつつ、喜びも責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮し協働することができる社会」です。

本県では、このような男女共同参画社会の実現をめざし男女共同参画社会基本法に基づく法定計画となる「ひょうご男女共同参画プラン21」(以下「プラン21」という。)を平成13年3月に策定するとともに、平成14年4月には「男女共同参画社会づくり条例」を施行し、県民、事業者、団体等と行政が一体となって男女共同参画社会づくりに向けた様々な取組を行っています。

このような取組をより効果的なものにするためには、まず協働のパートナーである県自らが男女共同参画のモデル職場となるよう率先して行動することが重要であるとの認識から、男女共同参画兵庫県率先行動計画を策定し、庁内の男女共同参画を進めるための取組を行ってきました。

男女共同参画兵庫県率先行動計画～ひょうごアクション8～(以下「第1次率先行動計画」という。)  
平成15年5月策定 計画期間：平成15年度～平成17年度  
第2次男女共同参画兵庫県率先行動計画～新ひょうごアクション8～(以下「第2次率先行動計画」という。)  
平成18年4月策定 計画期間：平成18年度～平成20年度

平成20年度に第2次率先行動計画が終了することに伴い、これまでの取組を評価・総括し、着実に成果をあげてきているものの、「意思決定過程への女性の参画」など、今後も取り組むべき課題が存在することから、第3次男女共同参画兵庫県率先行動計画(以下「第3次率先行動計画」という。)(計画期間：平成21年度～平成23年度)を策定することとしました。

#### (2) 策定の経緯

第3次率先行動計画の策定にあたっては、男女共同参画推進本部事務局員からの実績報告により、第2次率先行動計画の各取組を評価・検証するとともに、職員における男女共同参画の現状を把握するため、平成20年8月に職員対象の「男女共同参画に関する職員意識・実態調査」(以下「職員意識調査」という。)を実施し、その結果を踏まえて、男女共同参画推進本部事務局員から推薦のあった職員により構成される「庁内男女共同参画ワーキンググループ」において第3次率先行動計画で取り組むべき課題について検討してきました。さらに庁内パブリック・コメントを実施し、職員の意見も反映したものとまとめています。

#### (3) 第1次・第2次率先行動計画における主な取組(平成15年度～平成20年度)

第1次率先行動計画では、各男女共同参画推進本部員のもとに「庁内男女共同参画推進員」を設置し、同推進員を中心に各職場において男女共同参画に関する普及啓発等の活動を行い、計画の推進に努めてきました。また「庁内男女共同参画ワーキンググループ」が計画内容の普及や職員への意識啓発に取り組むとともに、主に女性職員を対象に自己啓発の機会として「職員チャレンジプログラム」を立ち上げ、その企画運営を行ってきました。

第2次率先行動計画では、「女性のチャレンジ支援」や「『たて・よこ・ななめ』のネットワークづくり」などを重点的取組として掲げ、「職員チャレンジプログラム」を通じて、政策

形成能力等の向上とともに、庁内外での顔の見える関係づくりに力を入れてきました。また第2期職員チャレンジプログラムのグループ研究の成果が、事業化テストに取り上げられたことから、庁内の政策課題研究活動等で得られた成果を県の施策展開に生かすための新たな仕組みが構築されました。

(4) 第1次・第2次率先行動計画の主な成果と課題（平成15年度～平成20年度）

<主な成果>

職員チャレンジプログラムの開催

- ・3期6年間で、のべ454名参加（1期158名・2期160名・3期136名）
- ・職員の自己啓発と庁内のネットワークの構築
- ・第2期の政策提案に対して事業化テストが創設され、「まちの寺子屋プロジェクト」及び「人生まなび塾」が事業化（H20年度）

県審議会等の女性委員割合が増加（数値目標32.0%）

- ・24.7%（H15.3.31） 31.8%（H20.3.31）

行政職新規役付職員の女性割合が増加（教委・警察除く。）（数値目標18.0%）

- ・6.9%（H14.4.1） 16.8%（H20.4.1）

職員採用試験（一般事務職）の女性面接試験員割合が増加（数値目標30.0%）

- ・23.0%（H17年度） 30.2%（H20年度）

「男女共同参画ワークスタイルフォーラム」の実施

- ・のべ251回実績（各部局、各県民局で年2回実施）（H15年度～H20年度）

「家族の日」運動の推進

- ・毎月第3水曜日を「全庁ノー残業デー」に設定。定時退庁を促し、午後7時以降の消灯後の点灯を原則禁止（H20.5～）

子育てしやすい職場環境づくりの推進

- ・リリーフバンク（育児休業等の代替職員として臨時的任用職員（技術職）登録制度）実施
- ・「子育て支援に関する手引き」の作成
- ・バトンタッチ勤務（産前休暇取得前と育児休業等復帰直後の各1日を代替職員との事務引継日として設定）の実施

<主な課題>

本県の女性管理職の割合（本庁課長相当職以上、教委・警察含む。）は、平成20年4月時点で3.9%、全国28位であり、都道府県平均の5.4%を下回っている。2020年までに官公庁などの女性幹部の割合を3割程度に引き上げるとした、国の「女性の参画加速プログラム」（H20.4策定）も勘案し、管理職に占める女性割合を計画的に高めていくとともに、女性職員の自己啓発や職員の意識啓発を更に進めていく必要がある。職員意識調査では、第2次率先行動計画の策定後、県庁内の男女共同参画が進んだと感じている人の割合は増加しているものの、男女共同参画に対する関心度や計画自体の認知度が、前回調査（H17年度実施）と比べてやや低下しているため（関心度74.6%70.4%、認知度79.0%77.6%）、取組の原点である職員の意識啓発をより一層推進していく必要がある。

職員意識調査では、育児休業を取得したいと考える男性職員（「取得したいができないと思う」を含む。）は81.9%であるが、実際の取得率は1.1%（H19年度）である。2017年に男性の育児休業取得率を10%に高めるとする国の目標に向け、県職員における男性の育児休業、育児に関する休暇の取得を促進していく必要がある。

## 2 計画の概要

### (1) 計画の期間

本計画の期間は、平成21年度から平成23年度までの3年間とします。なお、今後の動向や社会経済情勢の変化等を踏まえつつ、必要に応じて見直しを行います。

### (2) 計画の対象となる範囲

本計画の対象範囲は、知事部局、企業庁、病院局、議会事務局、教育委員会事務局・県立学校、各種行政委員会事務局、警察本部とします。

### (3) 計画の重点項目

本計画は、男女共同参画のモデル職場となるための大きな柱として「3つの目標」を置き、その目標を実現するための「8つの取組」を定め、これまでの成果と課題を踏まえ、今後引き続き取り組むべき内容や新たにに取り組むべき内容を具体的取組項目として整理しました。

「3つの目標」の第1は「意思決定過程への女性の参画促進」です。これは、県の意思決定過程に女性が参画することによって、新しい視点が提起され、様々な人の立場を考慮した政策の立案・実施が可能になることを目指しています。これを実現するために、「女性の能力発揮」として女性自身の意識改革と職域拡大等、「女性の登用促進」として管理・監督職への登用促進を、取組の両軸に据えて取り組んでいきます。

第2は「一人ひとりが能力を発揮できる環境づくり」です。男女共同参画が実現した職場では、女性だけでなく男性にとっても働きやすい職場環境が確保され、多様性に富んだ職場環境がさらに職員を活性化させます。これを実現するために、職場内の男女共同参画を進める「キーパーソンづくり」として庁内男女共同参画推進員の体制を充実させ、職員一人ひとりに、男女共同参画の情報や取組が浸透するよう努めます。

第3は「仕事と生活のバランスの実現」です。少子・高齢化、核家族化などが進展する中で、職員が仕事と育児・介護等の家庭生活、その他の活動をバランスよく行える環境を整えることは、施策を立案・実施するうえで必要な「生活者の視点」を持つためにも、職員自身が活力をもって充実した仕事を行うためにも重要です。特に、男性職員について、従来の職場中心のライフスタイルから職場・家庭・地域生活のバランスのとれたライフスタイルへと転換するための支援が必要とされていることから、その取組の一つとして、子どもを持つ男性職員が育児に参加しやすい職場環境を整えることに重点的に取り組みます。

### (4) 他計画との連携

本計画の推進にあたっては、次世代育成支援対策推進法に基づく兵庫県特定事業主行動計画「県職員子育てサポートプラン」(教育委員会は「子育て支援ひょうごプラン」、県警は「兵庫県警察次世代育成支援対策特定事業主行動計画」)や「ユニバーサル社会づくり第3次兵庫県率先行動計画」等関連する計画との整合性を十分に図り、連携して取り組んでいきます。

### (5) 数値目標

本計画をより実効性のあるものとするため具体的取組項目全てに数値目標を設定しました。

## 第3次男女共同参画兵庫県率先行動計画体系表

### 目標1 意思決定過程への女性の参画促進

取組	基本的方向	具体的取組項目
女性の能力発揮	1 責任を担い期待に応えていく女性の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員チャレンジプログラムの実施</li> <li>・「県庁キャリアカフェ(女性職員交流会)」の実施</li> <li>・キャリア形成に資する長期派遣研修等への参加促進</li> </ul>
	2 女性が活躍できる場の拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女が共に働くバランスの良い人事配置</li> <li>・職員採用試験における面接試験員の女性割合への配慮</li> </ul>
女性の登用促進	1 指導的地位に立つ女性の登用拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職への女性の積極的な登用</li> <li>・新規役付職員に占める女性割合の増加</li> <li>・管理職に対する女性活躍支援のための意識啓発</li> <li>・県審議会等の女性委員割合の増加</li> </ul>

### 目標2 一人ひとりが能力を発揮できる環境づくり

“男女共同参画”の理解の促進	1 “男女共同参画”の啓発 2 セクシュアル・ハラスメント防止等の研修の実施・窓口の周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画に関するメールマガジンの配信</li> <li>・「男女共同参画の日」(毎月11日)の普及啓発</li> <li>・県庁版「男女共同参画標語」の設定</li> <li>・研修の実施・窓口の周知</li> </ul>
キーパーソンづくり	1 庁内男女共同参画推進員の機能強化 2 庁内男女共同参画ワーキンググループの活躍	<ul style="list-style-type: none"> <li>・庁内男女共同参画推進員の全所属への配置</li> <li>・職員公募により設置するワーキンググループの取組支援</li> </ul>
職場内外のネットワークの構築	1 庁内でのネットワークの構築 2 庁外でのネットワークの構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員チャレンジプログラムの実施(再掲)</li> <li>・「コミュニケーションの日」の設定とネットワークづくり</li> <li>・市町、企業、地域団体・NPO等との協働</li> </ul>

### 目標3 仕事と生活のバランスの実現

働きやすい職場づくり	1 「働き方」の変革 2 「意識」の変革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事の進め方の見直し(全庁的な事務改善等の推進)</li> <li>・定時退庁の励行</li> <li>・ワークスタイルフォーラムの実施</li> <li>・管理職に対する「仕事と生活のバランス」推進のための研修等の実施</li> </ul>
家庭・地域責任の分担	1 地域活動への参加促進 2 家族・家庭のきずなを深める取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ボランティア・PTA・子ども会・自治会等の活動への積極的参加促進</li> <li>・「家族の日」推進のための全庁ノー残業デー(毎週第3水曜日)の徹底</li> </ul>
子育て支援・介護支援	1 育児・介護をしやすい職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護に関する制度の周知</li> <li>・男性の育児休業等の取得促進</li> </ul>

# 1 意思決定過程への女性の参画促進

## アクション 1

## 女性の能力発揮

- ・ 本県全職員における女性割合が約 25%であるのに対し、管理職(本庁課長相当職以上)に占める女性割合は 3.9%であるという状況の中で、県政の意思決定過程へ男女がともに参画していくためには、管理・監督職となる女性職員を増やしていく必要がある。そのためには中堅・若手職員の育成として、管理・監督職を目指し、その職責を担っていくための意識改革とキャリア開発を行う必要がある。
- ・ 慣例的に今まで女性が就いてこなかった職務、役職にも、その適性を見極めながら広く活用する等により女性の職域拡大を図り、男女ともに幅広い職務経験を得られるようにすることで、将来の県政を担う人づくりを行う必要がある。

### 〔 具体的取組項目 〕

#### 1 責任を担い期待に応えていく女性の意識改革

主に女性職員の自己研鑽とネットワークづくりを目的として「職員チャレンジプログラム」を開催し、意識改革に取り組みます。

女性職員が、自身のキャリア形成に活かすため、手本・目標となる上司・先輩(ロールモデル)との交流の機会を提供する「県庁キャリアカフェ(女性職員交流会)」を実施します。

女性職員に対して、大学院や国の省庁への研修など、キャリア形成に資する長期派遣研修等への積極的な参加を呼びかけます。

数  
値  
目  
標

##### 職員チャレンジプログラムの参加者

平成 23 年度末 2,400人(のべ) \*800人×3年=2,400人 参考:第3期平均( )約800人/年

##### 県庁キャリアカフェ(女性職員交流会)の参加者

平成 23 年度末 270人(のべ) \*30人×3回×3年=270人 参考:ランチミーティング平均28人/回

##### キャリア形成に資する長期派遣研修等参加者の女性割合

平成 23 年度末までの3年平均 25%(目標) \*H18~H20年度実績 22.6%

参考:対象は大学院派遣、省庁派遣、自治大学校での各課程

#### 2 女性が活躍できる場の拡大

県の企画・政策部門となる本庁課室において、今まで女性の配置が少ない部署にも積極的に女性を配置することによって、女性の職域を拡大し、課室の男女構成のバランスが良い人事配置を目指します。第3次率先行動計画では、まず女性職員がいない課室の解消に努めます。

職員採用試験(一般事務職)で、男性・女性それぞれの視点から本県職員にふさわしい人材を選考するため、面接試験員の女性割合に配慮し、第2次率先行動計画で30%まで高めた割合を維持します。

数  
値  
目  
標

##### 本庁における女性職員ゼロ課室の解消

(ただし、特別な理由により女性職員を配置できない課室・教委・警察を除く。)

平成 24 年 4 月 0 課室 \*H20.7.1 22 課室

##### 職員採用試験(一般事務職)における面接試験員の女性割合

平成 23 年度末 30%以上を維持 \*H20年度実績 30.2%

- 第1次率先行動計画から取り組んできた「新規役付職員における女性割合の増加」については、一定の成果をあげてきたことから、第3次率先行動計画では、引き続きその取組を進めつつ、次の段階として、管理職での女性の活躍を一層促進する必要がある。
- 職員意識調査によると、「女性の管理職増加のために必要なこと」として男性で最も多い意見は「女性の意識改革」49.5%、女性で最も多い意見は「管理職の意識改革」49.6%であり、女性の登用拡大・活躍促進には、アクション1で掲げた女性の意識改革と共に、既に管理職である者の理解と支援が不可欠である。
- 県審議会等における委員は、県の政策・方針決定にかかる重要な役割を担っているため、プラン2-1後期実施計画における「県審議会等における女性委員の割合を平成22年度末までに1/3を下回らないようにする」との目標を踏まえ、今後も、全庁的に取り組んでいく。

〔 具体的取組項目 〕

1 指導的地位に立つ女性の登用拡大

能力実証主義の原則に基づき、管理職への女性職員の登用が促進されるよう努めます。

また、新規役付職員においても女性を積極的に登用し、将来管理職として活躍する人材を育成します。

管理職を対象とした研修を活用し「女性の活躍支援」に対する理解を促進します。

女性委員の割合が低い審議会等を設置する場合に行う事前協議などを通じて、女性委員登用の必要性を周知し、積極的な登用を促進します。

数  
値  
目  
標

行政職新規管理職(7級)の女性割合(教委及び警察を除く。)

平成24年4月 8%(目標) \*現状 6%

行政職新規役付職員の女性割合(教委及び警察を除く。)

平成24年4月 20.0%(目標) \*H20.4.1実績 16.8%

管理職に対する「女性活躍支援」のための研修参加者

平成23年3月末 800人(のべ) \*年約260人×3年  
参考:対象は管理職研修(新任課長級・副課長級)

県審議会等の女性委員割合

平成22年度末 33.3% \*H20.4.1実績 31.8%  
(H22年度末以降の目標は7/21改定に合わせ設定)

Topics 1

「女性の参画加速プログラム」

国では女性の参画をあらゆる分野で加速するため、男女共同参画推進本部(本部長:内閣総理大臣)において「女性の参画加速プログラム」(H20.4決定)が決定され、「2020年までに指導的地位に女性が占める割合が30%」の目標の実現に向けての具体的な取組が示されました。この中で、活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野として、医師・研究者・公務員の三分野を取り上げ、女性の登用を積極的に進めることとしています。



## “男女共同参画”の理解の促進

- ・職員意識調査の結果では、男女共同参画に対する関心や率先行動計画の認知度はやや低下している。本県が男女共同参画のモデル職場となり、また男女共同参画の視点に立った施策を展開するためには、職員一人ひとりが“男女共同参画”の視点を持つ必要があり、その原点として職員への意識啓発は不可欠である。
- ・セクシュアル・ハラスメントが人権侵害であることを、研修等により職員全員が認識し、その防止に取り組むとともに、相談窓口の周知を図り、気軽に相談しやすい環境づくりを行う必要がある。

### 〔具体的取組項目〕

#### 1 “男女共同参画”の啓発

男女共同参画に関する情報をタイムリーに提供するメールマガジンを職員に向け定期的に配信します。

毎月11日を「男女共同参画の日」に設定し、男女共同参画の普及啓発のための庁内放送を行います。

「男女共同参画」に関する認識をさらに深め、定着を図るため、県庁版「男女共同参画標語」を募集し、男女共同参画をより身近に感じられるよう、分かりやすい広報・普及啓発に努めます。

数値目標

##### 男女共同参画に関するメールマガジンの配信

平成23年度末 36回(のべ) \*月1回×12ヶ月×3年

##### 「男女共同参画の日」(毎月11日)の庁内放送の実施

平成23年度末 36回(のべ) \*月1回×12ヶ月×3年

##### 県庁版「男女共同参画標語」の設定

平成23年度末 3回(のべ) \*年1回×3年

#### 2 セクシュアル・ハラスメント防止等の研修の実施・相談窓口の周知

職場研修やワークスタイルフォーラムのほか、自治研修所での集合研修等あらゆる機会を通じ、セクシュアル・ハラスメントの防止に取り組むほか、相談窓口の周知に努め、相談しやすい環境を整えます。

数値目標

##### セクシュアル・ハラスメント防止等の研修の実施

平成23年度末 60回(のべ) \*20本部長×年1回×3年=60回  
参考:ワークスタイルフォーラムで実施

### Topics 2

#### 「セクシュアル・ハラスメントの相談窓口」

本県では平成11年6月1日付け総務部長通知「セクシュアル・ハラスメントの防止について」の中で、所属長及び職員の責務等について定めています。

セクシュアル・ハラスメント等について相談したいときは以下の方法があります。

- ・所属長、人事管理員へ相談
- ・職員相談員へ相談【職員相談室：078-362-3125（内2595、2596）】
- ・人事委員会での苦情処理の申立【人事委員会事務局総務課審査係（内5910、5911）】

- 第1次率先行動計画以降、「庁内男女共同参画推進員」と「庁内男女共同参画ワーキンググループ」を設置し、庁内の男女共同参画を推進する体制を整えてきたが、職員意識調査の結果では、「男女共同参画に関する関心」がやや低下していることなどから、より一層の男女共同参画の職場づくりを進めるためには、各所属でのきめ細かい取組が重要であり、職場で情報発信や取組を実践するための核となるキーパーソンが必要である。

## 〔 具体的取組項目 〕

## 1 庁内男女共同参画推進員の機能強化

各所属に1名ずつの「庁内男女共同参画推進員」を設置し、組織的に男女共同参画を進めていきます。

庁内男女共同参画推進員は、所属職員に対して“男女共同参画”の情報発信や、職場慣行の見直し、ノー残業デーの取組、職員の育児参加など、第3次率先行動計画に掲げた具体的取組を普及啓発します。

数  
値  
目  
標

## 庁内男女共同参画推進員の設置

平成23年度末 1,800人(のべ)

\*600人×3年=1,800人

参考:教委・警察を含む各所属副課長クラス1名

## 2 庁内男女共同参画ワーキンググループの活躍

庁内の男女共同参画を推進するため、職員公募により「庁内男女共同参画ワーキンググループ」を設置し、多様なメンバーからのアイデアを生かして活動を行います。

庁内男女共同参画ワーキンググループは「職員チャレンジプログラム」の実施や「男女共同参画標語」の募集、庁内の女性ロールモデル情報の紹介など、具体的な取組を企画、実施します。

数  
値  
目  
標

## 庁内男女共同参画ワーキンググループの設置

平成23年度末 60人(のべ)

\*20人×3年=60人

## Topics 3

「庁内男女共同参画ワーキンググループ」

ワーキンググループは毎年4月に、所属を通じて募集しています。任期は1年で、庁内の男女共同参画を進めるための具体的な活動を、メンバーからアイデアを募りながら行います。皆さんのアイデアを、男女共同参画の職場づくりに生かしてみませんか!【男女家庭室】

- ・ 庁内の職員同士が、「顔の見える関係」での人的ネットワークを構築することは、お互いの理解を深め、仕事の協力や相談ができる人間関係を作っていくことであり、職務を円滑に行うための大きな助力となり、また風通しの良い職場づくりにも繋がる。
- ・ また、県の職員が、住民に身近な存在である市町や行政とは異なる立場の企業、地域団体・NPO等とのネットワークを構築し、参画と協働を進めていくことは、様々な立場の人の状況や考え方を知り、多様化する地域課題や県民ニーズに対応する施策の立案に生かしていくために重要である。

### 〔 具体的取組項目 〕

#### 1 庁内でのネットワークの構築

「職員チャレンジプログラム」や「県庁キャリアカフェ（女性職員交流会）」により、職員同士のネットワークづくりを支援します。（再掲）

各部局ごとに「コミュニケーションの日」を設定し、職場での親睦を深めることでネットワークづくりを進めます。

数 値 目 標	職員チャレンジプログラムの参加者 <再掲>
	平成23年度末 2,400人(のべ) *800人×3年 = 2,400人
	「コミュニケーションの日」の実施
	月1回実施の徹底

#### 2 庁外でのネットワークの構築

市町、企業、地域団体・NPO等との協働につなげるため、これらとのネットワークづくりに資する研修やセミナーなどへの参加を促進します。

庁外での多様な人材との交流を進め、新たな視点や情報等を得るために、民間専門派遣研修や自治研修所の行う市町職員との合同研修などへ積極的な参加を呼びかけます。

数 値 目 標	ネットワークづくりに資する研修・セミナー等の参加者
	平成23年度末 480人(のべ) *160人×3年 = 480人 参考:対象はチャレンジプログラム、キャリアカフェ、自治研修所での研修 兵庫県経営者協会女性産業人懇話会(VAL21)のセミナー等

### Topics4

- 「民間専門派遣研修制度」  
特定のテーマを持った職員を当該テーマについての先進的業績をもつ民間企業等へ派遣し、問題解決手法を修得させるための研修制度。【人事課】
- 「政策づくりの基本と実践研修」  
NPO等団体との意見交換や先進地域の事例調査を通じ、地域の実情を踏まえた政策立案能力を養うための研修。市町職員も参加。【自治研修所】

## 働きやすい職場づくり

- ・ 男女が職場でも家庭でも地域でも、対等な構成員としてお互いに協力し、役割を果たしていくためには、仕事と生活のバランスの実現が必要である。
- ・ 職員意識調査の結果によれば、「仕事を優先したい人」は 6.4%であるのに対し、現実に「仕事を優先している人」は 42.7%にのぼる。一方、「仕事と家庭生活等をともに優先したい人」は 66.1%であるのに対して、「現実にそれができている人」は 41.1%である。
- ・ また仕事と生活のバランスを実現するために必要なこととして 64.2%の職員が「長時間労働の見直し」と回答しており、44.8%の職員がそのために「全庁的な仕事量・制度の見直し」が必要と考えている。

#### 〔 具体的取組項目 〕

##### 1 「働き方」の変革

事務改善等推進本部のもと、事務執行方法の簡素化、効率化などの事務改善等に取り組み、全庁的に仕事の進め方を見直します。

長時間労働を是正するための取組として、各職場で、メリハリのある働き方の推進・定時退庁の励行・年次有給休暇の取得促進のための独自のルール作りを推奨します。また、毎週水曜日の庁内放送により職員への意識啓発を行います。

数  
値  
目  
標

###### 事務改善・経費節減の取組設定

年1所属1項目以上の取組の徹底

###### 定時退庁励行のための庁内放送の実施

H23年度末 180回(のべ) \*年60回×3年=180回

参考:毎週水曜日定時退庁の放送等

##### 2 「意識」の変革

男女共同参画推進本部員が中心となって、各部局において働き方を見直すための「ワークスタイルフォーラム」を開催します。

仕事と生活のバランスを進めることが、個人にも、組織にも有用であることの理解を進めるため、管理職を対象にした研修を行います。

数  
値  
目  
標

###### ワークスタイルフォーラムの開催

H23年度末 60回(のべ) \*20本部員×年1回×3年=60回

###### 管理職に対する「仕事と生活のバランス」推進のための研修等の実施

H23年度末 12回(のべ) \*年4回×3年=12回

参考:ひょうごフォーラム、仕事と生活のバランスの推進普及セミナー等

#### Topics 5

「カエル! ジャパン」キャンペーン(仕事と生活の調和推進のための国民運動)  
内閣府では、2008年を「仕事と生活の調和元年」として、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が実現した社会を目指し、国を挙げて取組を進めています。この取組を一層効果的に推進するため「カエル! ジャパン」というキーワードのもとシンボルマークとキャッチフレーズを作成し集中キャンペーンを行っています



- ・ 地域活動とは、いわゆるボランティア活動だけではなく、PTAや子ども会、自治会など地域に密着した活動も含まれるものであり、きっかけがあれば参加できる身近な取組である。
- ・ 職員意識調査では、「地域活動に参加したいが、実際はしていない」職員は30.5%であり、その理由として「時間がない」は54.1%、「情報がない」は29.3%となっていることから、長時間労働を是正していく取組を進めるとともに、地域活動に関する情報提供やきっかけ作りが参加促進に繋がると考えられる。
- ・ 本県で進めている、「家族の日」運動について、職員が率先して取り組み、自らの家族のきずなを深める契機とするとともに、職員一人ひとりが、仕事と生活のバランスの実現について考え、積極的に取り組むことが必要である。

## 〔 具体的取組項目 〕

## 1 地域活動への参加促進

職員が参加できる地域活動の情報提供や、職員が行っている地域活動の事例を紹介することで、地域活動(ボランティア・PTA・子ども会・自治会等)への参加促進を図ります。

また「ボランティア休暇」については、震災を経験した本県における制度制定の意義を踏まえ、職員が自発的に社会貢献活動に参加するための制度として、職場の理解を促進します。

数  
値  
目  
標

地域活動等の情報提供・参加呼びかけ

平成23年度末 36回(のべ) \*月1回×12ヶ月×3年 参考:メールマガジンに掲載

## 2 家族・家庭のきずなを深める取組の推進

職員が家族・家庭のきずなを深める活動ができるよう、毎月第3水曜日の「家族の日」運動推進のための全庁ノー残業デーの実施を徹底します。

数  
値  
目  
標「家族の日」推進のための全庁ノー残業デー(毎月第3水曜日)の実施  
月1回実施の徹底

## Topics 6

「ボランティア休暇」

職員が自発的にかつ報酬を得ないで社会に貢献する活動を行う場合は、1年に5日の範囲内で休暇を取得することができます。

例えば、災害ボランティアや、身体障害者療養施設や特別養護老人ホームでのボランティア、地域の子どもの安全確保や環境美化のための活動に利用できます。



- ・ 育児や介護などの家庭における喜びや責任を、男女ともに職員が享受し担うために、育児・介護にかかる各種支援制度について、取得させる管理職にも、取得する職員にも十分認知されるよう、積極的な情報提供を行い、女性にも男性にも利用しやすい職場環境づくりを行う必要がある。
- ・ 特に仕事中心のライフスタイルになりがちな男性職員の育児等への参加は進みにくい状況にあるが、次世代育成支援対策推進法に基づく兵庫県特定事業主行動計画「県職員子育てサポートプラン」(教育委員会は「子育て支援ひょうごプラン」、県警は「兵庫県警察次世代育成支援対策特定事業主行動計画」)において、男性職員の子育てへの積極的参画が盛り込まれていることから、これらの計画と連携しながら、男性職員を含めた全ての職員が「家庭生活」へ参加しやすくするための取組を進める必要がある。

〔具体的取組項目〕

1 育児・介護をしやすい職場づくり

育児に関する各種制度や、今後ますます必要性が高まると考えられる介護休暇の制度について、管理職に対する研修や職場研修等を通じて全職員に積極的に周知し、利用しやすい職場環境づくりを行います。

特に、男性職員の育児休業等の制度については、管理職の理解促進や、希望者への説明会などを行い、取得率の向上に努めます。

数値目標

育児・介護に関する制度周知のための研修等の参加者

平成23年度末 840人 \*年280人×3年  
参考:対象は管理職研修、チャレンジプログラム等

「職員の子育て支援に関する条例」に基づく男性職員の育児休業・育児休暇等取得率

平成23年度末 30%(育児休業4%・育児休暇等26%)  
\*H19年度実績 5.7%(育児休業1.1%・男性の育児参加特別休暇4.6%)

参考:職員意識調査結果より男性職員で「育児休業を取得したい」との回答32.7%  
目標数値の計上は、その年度に子どもが生まれた男性職員のうち、育児休業、男性の育児参加特別休暇、無給の育児休暇、子育てのために取得する年次休暇を利用した者とする。

Topics 7

「職員の子育て支援に関する条例」(平成21年4月1日施行)

職員の仕事と子育ての両立に資するため、以下のような趣旨で制定されました。

育児休業の複数回取得の要件の緩和 配偶者が専業主婦の場合等でも取得できる育児休暇(無給休暇)を創設 育児休業と子育てのための特別休暇(出産補助休暇・男性の育児参加休暇・子の看護のための休暇)を一つの条例にまとめ一層の周知により育児参加を促進 職員の仕事と子育ての両立に配慮した年次休暇の取得促進 任命権者は子育てのための制度の周知・職場環境づくりに努めることを明記

「子育て職員への支援の取組」

子育て支援に関する手引き:子育てに関する各種制度やQ&A等を掲載した手引き 子育て支援シート:妊娠から職場復帰まで、職場や職員が配慮又は留意すべき項目を整理したシート 臨時的任用職員(技術職)登録制度(リリーフバンク)の活用 代替職員との同一勤務日の設定(バトンタッチ勤務)

「介護のために利用可能な制度」

介護休暇:6月の期間内/無給/共済・互助会から手当有り 看護休暇:1暦年に10日をこえない範囲/給与は減額されない 無給看護欠勤制度:1暦年に30日の範囲内/無給 介護のための離職・再採用:介護休暇取得後やむを得ず離職する職員で離職時に再採用を申請した者/再採用できるのは離職後2年を経過した日の属する年度末まで/再採用には選考を実施

## 数 値 目 標

目標	取 組	項 目	数値目標
意思決定過程への女性の参画促進	女性の能力発揮	職員チャレンジプログラムの参加者	2,400人(H23年度末・のべ)
		県庁キャリアカフェ(女性職員交流会)の参加者	270人(H23年度末・のべ)
		キャリア形成に資する長期派遣研修等参加者の女性割合	25%(目標) (H23年度末までの3年平均)
		本庁における女性職員ゼロ課室(特別な事情のある課室、教委・警察除く。)	解消(H24.4.1)
		職員採用試験(一般事務職)における面接試験員の女性割合	30%以上を維持 (H23年度末)
	女性の登用促進	行政職新規管理職(7級)の女性割合(教委・警察を除く。)	8%(目標)(H24.4.1)
		行政職新規役付職員の女性割合(教委・警察を除く。)	20.0%(目標)(H24.4.1)
		管理職に対する「女性活躍支援」のための研修参加者	800人(H23年度末・のべ)
県審議会等の女性委員割合		33.3%(H23.3.31)	
一人ひとりが能力を發揮できる環境づくり	“男女共同参画”の理解の促進	男女共同参画に関するメールマガジンの配信	36回(H23年度末・のべ)
		「男女共同参画の日」(毎月11日)の庁内放送の実施	36回(H23年度末・のべ)
		県庁版「男女共同参画標語」の設定	3回(H23年度末・のべ)
		セクシュアル・ハラスメント防止等の研修の実施	60回(H23年度末・のべ)
	キーパーソンづくり	庁内男女共同参画推進員の設置	1,800人(H23年度末・のべ)
		庁内男女共同参画ワーキンググループの設置	60人(H23年度末・のべ)
	職場内外でのネットワークの構築	職員チャレンジプログラムの参加者<再掲>	2,400人(H23年度末・のべ)
		「コミュニケーションの日」の実施	月1回実施の徹底
		ネットワークづくりに資する研修・セミナー等の参加者	480人(H23年度末・のべ)
	仕事と生活のバランスの実現	働きやすい職場づくり	事務改善・経費削減の取組設定
定時退庁励行のための庁内放送の実施			180回(H23年度末・のべ)
ワークスタイルフォーラムの開催			60回(H23年度末・のべ)
管理職に対する「仕事と生活のバランス」推進のための研修等の実施			12回(H23年度末・のべ)
家庭・地域責任の分担		地域活動等の情報提供・参加呼びかけ	36回(H23年度末・のべ)
		「家族の日」推進のための全庁ノー残業デー(毎月第3水曜日)の実施	月1回実施の徹底
子育て支援・介護支援		育児・介護に関する制度周知のための研修等の参加者	840人(H23年度末・のべ)
		「職員の子育て支援に関する条例」に基づく男性職員の育児休業・育児休暇等取得率	30%(目標)(H23年度末) (育児休業4%・育児休暇等26%)

26項目設定(うち再掲1項目)

# 計画の推進

## 1 推進体制

本計画の推進については、全庁的な組織である男女共同参画推進本部のもとで、事務局会議や庁内男女共同参画推進員、庁内ワーキンググループを通じて取り組み実践を進めるとともに、進捗状況についても定期的に報告することとします。

## 2 計画の進捗状況等の公表

本計画の進捗状況等については、「ひょうご男女共同参画白書」やインターネットのホームページ等によって定期的に県民に公表します。

推進体制フロー図

