

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 -

平成18年4月

兵 庫 県

目 次

第2次率先行動計画の策定について	1
1 第2次率先行動計画策定の経緯等	
2 第2次率先行動計画の概要	
新アクション8体系表	4
取り組み内容	
1 女性が活躍できる場の拡大	5
女性のチャレンジ支援	
審議会等委員への女性の選任促進	
2 職員一人ひとりが能力を発揮できる職場環境づくり	8
キーパーソンづくりとその活動支援	
職場内外における「たて・よこ・ななめ」のネットワークづくり	
職場の意識啓発・職場慣行の見直し	
3 家庭・地域生活と職場生活との両立推進	14
家庭・地域責任の分担	
男女共同参画を進めるワークスタイルの実践	
子育て支援の職場づくり	
数値目標	19
計画の推進	20

第2次率先行動計画の策定について

1 第2次率先行動計画策定の経緯等

(1) 策定の趣旨

本県では、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、庁内に男女共同参画推進本部(本部長:知事)を設置し、プラン21に掲げる各部局の具体的施策について、横断的、総合的に推進してきました。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取り組みを行うよう、様々な施策を定めています。

こうしたプラン、条例に基づく取り組みをより効果的なものにするために、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求められているため、平成15年5月に「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。)を策定し、各般の取り組みを行ってきました。

この第1次率先行動計画の計画期間が平成15年度から平成17年度までのため、このたび、平成18年度から平成20年度までの第2次率先行動計画を策定しました。

(2) 策定の経緯

第2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、各取り組みを評価するとともに、県における男女共同参画の現状を把握するために、職員対象の「男女共同参画に関する意識・実態調査」を平成17年8月に実施し、第2次率先行動計画に盛り込むべき事項について検討しました。さらに、ワークショップや県庁WAN等を活用した職員からの意見募集や、計画(案)に対する庁内パブリック・コメントを実施し、取り組みの評価や課題の抽出などを行いました。

(3) 第1次率先行動計画における主な取り組み(平成15年度~17年度)

第1次率先行動計画策定後、男女共同参画推進本部を中心に取り組みを行ってきました。具体的には、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、推進員を中心に各職場において男女共同参画に関する情報の発信や相談の対応等の活動を行い、率先行動計画の推進に努めてきました。また、男女共同参画推進本部事務局員からの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」を設置し、全体会やテーマごとの部会活動において、率先行動計画の普及やチャレンジプログラムの実施などの取り組みを行ってきました。

各部局における率先行動計画に関連する取り組みとしては、平成17年4月に「ユニバーサル社会づくり兵庫県率先行動計画」を策定し、女性の社会参加支援に取り組むほか、8月に知事を本部長とする「兵庫県少子対策本部」とその事務を担う「少子局」を設置、12月に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」を策定し、子育てに対して全ての職員が理解を深め、職場全体で子育て職員を支え合

い、支援していくことや仕事と生活の調和に重点を置いた取り組みを進めています。

(4) 第1次率先行動計画の取り組みの成果と課題

第1次率先行動計画における取り組みとして、県審議会等の女性委員割合や行政職新規役付職員の女性割合が増加するなど、着実に成果をあげてきていますが、下記の課題も残されています。

これらの課題に対応するため、第1次率先行動計画をもとに、本年4月策定のプラン21後期実施計画等も踏まえながら、第2次率先行動計画を策定しました。

【 主な成果 】

県審議会等の女性委員割合が増加〔数値目標 30.0%〕

24.7% (H15.3.31) 30.0% (予定) (H18.3.31)

行政職新規役付職員(教育委員会及び警察本部を除く)の女性割合が増加〔数値目標 15.0%〕

6.9% (H14.4.1) 15.0% (H18.4.1)

職員の苦情処理体制の整備(H17.4~)

「兵庫県臨時的任用職員(技術職)登録制度」(リリーブバンク)の実施(H16.8~)

等

【 課題 】

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意識啓発をさらに進める必要がある。

審議会等の女性委員割合については、プラン21後期実施計画に定める数値目標の達成に向けて引き続き取り組んでいく必要がある。

第1次率先行動計画で整備した庁内男女共同参画推進員などキーパーソンの制度の周知を図るとともに、その活動を広げ、高めていく必要がある。

職員の情報共有や能力発揮のために、庁内外の協力・連携体制を構築する必要がある。

職員の意識啓発や職場慣行の見直しをさらに進める必要がある。

職員が「働き方」を見直し、家庭・地域活動等へ参加するきっかけづくりが必要である。

職員一人ひとりが職場と家庭・地域とのバランスがとれた生活を実現することが求められる。

子育ての不安や負担感を軽減するよう、育児休業等を取りやすい職場づくりなどの環境整備を行う必要がある。

2 第2次率先行動計画の概要

(1) 計画の期間

計画の期間は、平成18年度から平成20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を踏まえつつ、職員の意見も聴きながら、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) 計画の内容

県が職場において率先して取り組むべき行動として、次のとおり「3つの柱」のもとに「8つの取り組み」を設定しています。

第2次率先行動計画では、平成18年4月策定のプラン21後期実施計画を踏まえて「女性のチャレンジ支援」や「子育て支援の職場づくり」に、また男女共同参画の職場づくりに向けた協力・連携体制を構築するため「職場内外における『たて・よこ・ななめ』のネットワークづくり」に重点的に取り組むこととします。

【第2次率先行動計画の骨子】

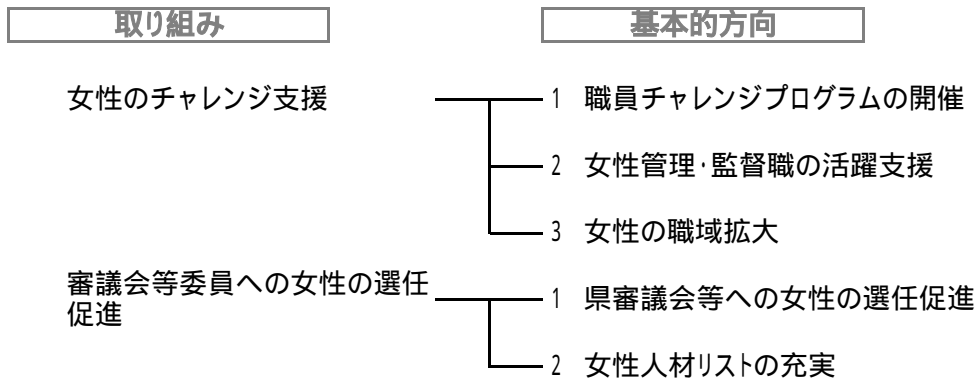
柱	取り組み
女性が活躍できる場の拡大	女性のチャレンジ支援 審議会等委員への女性の選任促進
職員一人ひとりが能力を発揮できる職場環境づくり	キーパーソンづくりとその活動支援 職場内外における「たて・よこ・ななめ」のネットワークづくり 職員の意識啓発・職場慣行の見直し
家庭・地域生活と職場生活との両立推進	家庭・地域責任の分担 男女共同参画を進めるワークスタイルの実践 子育て支援の職場づくり

(4) 数値目標

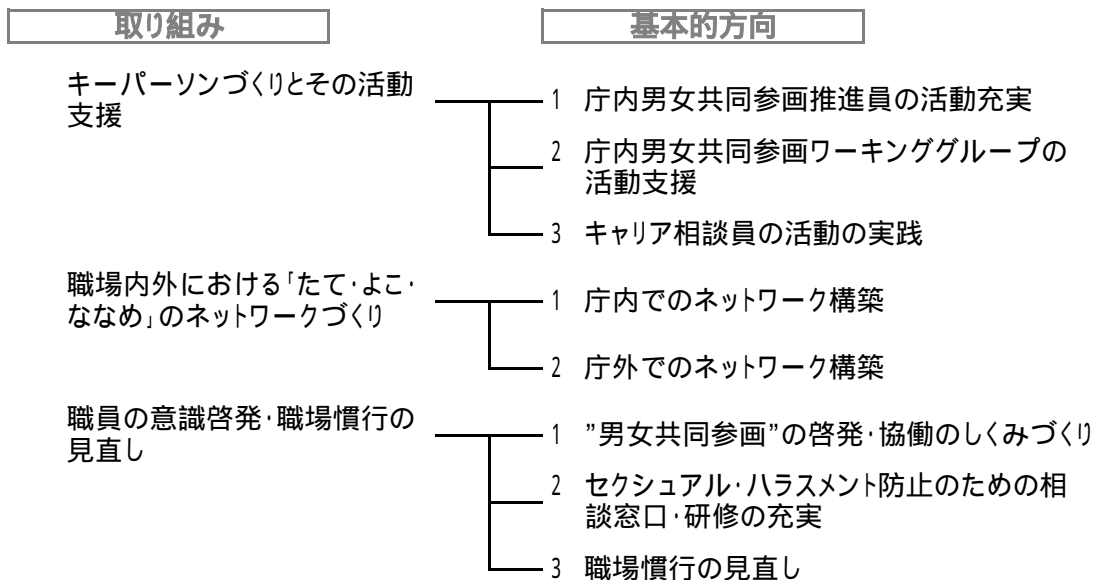
数値目標の改定・拡充を行い、「県審議会等の女性委員割合（H21.3.31 32.0%）」や「行政職新規役付職員の女性割合（H21.4 18.0%〔目標〕）」など、計17項目の設定を行いました。

新アクション8体系表

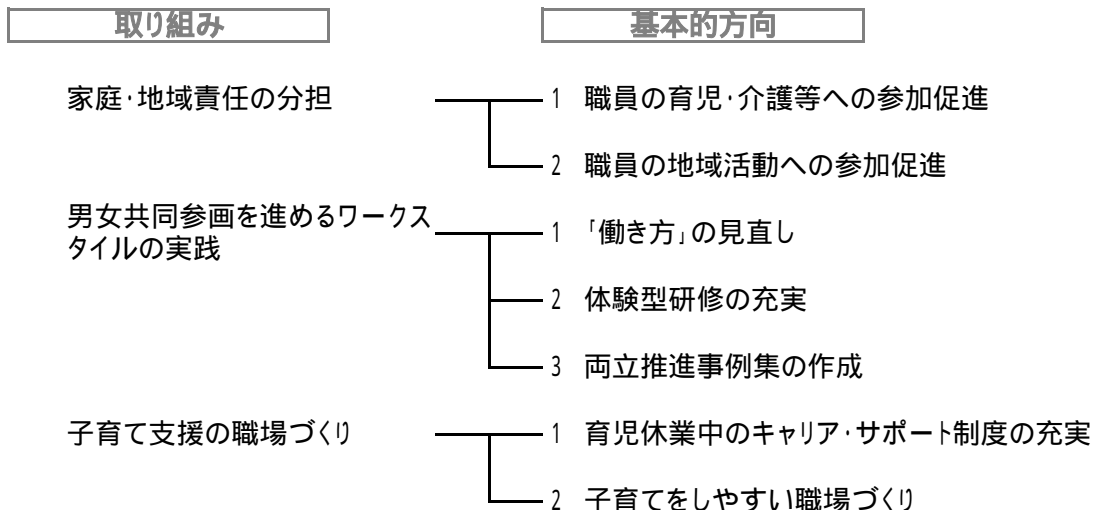
1 女性が活躍できる場の拡大



2 職員一人ひとりが能力を発揮できる職場環境づくり



3 家庭・地域生活と職場生活との両立推進



取り組み内容

1 女性が活躍できる場の拡大

女性のチャレンジ支援

- ・内閣府「女性のチャレンジ支援策」では、組織が新たな価値・発想を取り入れて活性化を進めるためには、意欲と能力のある女性が活躍できるよう改革を進めることが重要な鍵であるとされている。
- ・女性が働きやすく持てる能力を発揮できる職場は、男性にとっても働きやすい職場であり、職員の能力を最大限に発揮できる職場づくりにつながる。
- ・平成17年4月現在の兵庫県の職員（教育委員会及び警察本部を除く行政職）に占める女性割合は23.9%であるのに対し、役付職員（教育委員会及び警察本部を除く行政職）に占める女性割合は5.3%であり、今後計画的にその割合を高めていく必要がある。
- ・平成17年4月現在の兵庫県の管理職（教職員を除く）に占める女性の割合は3.6%と全国29位（全国平均4.8%）である。
- ・ともに働く同僚となる職員採用にあたっては、男性、女性それぞれの視点から面接試験を行うことが望ましい。
- ・成熟社会に見合った施策の展開を行うには、様々な視点や経歴を持った職員の多様性が必要となってくるため、各職場における職員の男女の比率に極端な偏りがないよう努める必要がある。

〔具体的取組項目〕

1 職員チャレンジプログラムの開催

主に女性職員を対象に積極的に自己啓発を図れるよう、総合的職務遂行能力を高める系統的な連続セミナー、ワークショップ、グループ研究などを内容とする「職員チャレンジプログラム」を実施します。
「職員チャレンジプログラム・地域講座」を県内各地域で開催し、広く県職員や市町職員の参加の機会とします。

数
値
目
標

職員チャレンジプログラム参加者数

第2次行動計画期間中 2,400人(のべ)

* 800人 × 3年 = 2,400人

職員チャレンジプログラム・地域講座の参加者数

H20年度末 180人(のべ)

* 年2箇所 × 3年 × 30人 = 180人

(参考)

職員チャレンジプログラム参加者数

第1次行動計画期間中(H15~17年度) 2,104人

職員チャレンジプログラム・地域講座参加者数

H17年度 93人(のべ)

2 女性管理・監督職の活躍支援

新規役付職員に女性を積極的に昇格させるなどし、引き続き役付職員（管理・監督職）として活躍する女性を増やします。

職員採用試験の面接試験員の女性割合を増加し、男女双方の視点から将来の同僚を選びます。

数 値 目 標	行政職新規役付職員(教育委員会及び警察本部を除く)の女性割合
	H21.4.1 18.0%(目標)
	職員採用試験(一般事務職)の女性面接試験員の割合
	H20年度 30.0%(目標)

(参考)

行政職新規役付職員(教育委員会及び警察本部を除く)の女性割合

H18.4.1 15.0%

職員採用試験(一般事務職)の女性面接試験員の割合

H17年度 23.0%

3 女性の職域拡大

各職場の男女比率に極端な偏りのない人事配置を行います。

特に女性職員の少ない企画・政策部門等へ女性職員を積極的に配置します。

審議会等委員への女性の選任促進

- ・プラン21後期実施計画において、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3分の1を下回らないようにするという登用目標を定めている。
- ・県審議会等の女性委員割合は年々増加してきている。第2次率先行動計画の計画期間は平成20年度までであるため、「プラン21」との整合性をはかりつつ、計画期間を勘案して目標数値を設定し、さらに取り組みを進める必要がある。
- ・審議会等委員への女性の選任を促進するためには、女性人材リストの一層の充実を図る必要がある。また市町とのリストの共有化を進め、リストの活用を行う。

〔 具体的取組項目 〕

1 県審議会等への女性の選任促進

事前協議等により、女性委員のいない審議会等を無くすとともに、女性比率が目標数値未満の審議会等については少なくとも1人以上の女性委員の追加などにより、目標達成に向けて女性委員を積極的に選任します。

数 値 目 標	県審議会等の女性委員割合	
	H21.3.31	32.0%

(参考)

H17.3.31現在 29.2%

*「プラン21」数値目標：H22年度 1/3

2 女性人材リストの充実

「女性人材リスト」登録者の拡充を図るほか、市町とのリストの共有を進め、リストの有効活用を図ります。

数 値 目 標	女性人材リストの登録者数	
	H20年度	1,500人

(参考)

H17年度 520人(のべ1,749人)

2 職員一人ひとりが能力を発揮できる職場環境づくり

キーパーソンづくりとその活動支援

- ・第1次率先行動計画において「庁内男女共同参画推進員」や「庁内男女共同参画ワーキンググループ」、「キャリア相談員」等、庁内の男女共同参画を推進する体制が整備された。第2次率先行動計画においては、こうした制度の周知とともに、その活動を広げ、高めていく必要がある。
- ・「キャリア相談員」制度を効果的に運用するにあたっては、職員と相談員が互いに顔のみえる関係をつくっていくことが必要である。

〔具体的取組項目〕

1 庁内男女共同参画推進員の活動充実

各部・県民局ごとに男女1名ずつの「**庁内男女共同参画推進員**」を引き続き設置し、男女共同参画ニュースなどによる情報を月1回提供するとともに、庁内男女共同参画推進員を対象に実施する男女共同参画についての研修内容の充実を図ります。

各推進員は各職場の職員に対して、男女共同参画に関する情報の発信、相談、職場での悩みを気軽に話し合える場づくりなどを行います。

数 値 目 標	庁内男女共同参画推進員数
	H20年度末 138人(のべ)
	*46人×3年=138人
	推進員研修参加者数
H20年度末 185人(のべ)	
*46人×年2回×3年×2/3=184人	

(参考)

庁内男女共同参画推進員数
H17年度 46人
推進員研修参加者数
H17年度 40人

2 庁内男女共同参画ワーキンググループの活動支援

アクション8を推進するために、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、男女共同参画に関する情報提供を行うとともに、ワーキンググループ会議を開催します。

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**」の実施やアクション8の普及啓発に向けた取り組みなどを行います。

数
値
目
標

庁内男女共同参画ワーキンググループ

H20年度末 60人(のべ)

*20人×3年=60人

(参考)

H17年度 27人

3 キャリア相談員の活動の実践

女性職員が自らの意欲や能力に応じてキャリア開発できるよう、管理・監督職を中心に、女性職員の自己啓発の支援や悩み相談などを行う「**キャリア相談員**」を設置します。

女性職員とキャリア相談員が互いに顔が見える関係を築ける場を設定し、ネットワークづくり及び相談しやすい体制づくりを行います。

数
値
目
標

キャリア相談員数

H20年度 150人

ネットワークづくりの場の設定

H20年度末 30回

*年10回×3年=30回

(参考)

キャリア相談員数

H17年度 138人

職場内外における「たて・よこ・ななめ」のネットワークづくり

- ・様々な形態のネットワークを築き、協力・連携体制を築くことで、一人ひとりの個性と能力を認め、お互いに個人として尊重しあう姿勢や雰囲気は庁内に広がっていく。これにより、男女共同参画社会に向けた職場づくりにもつながっていく。
- ・各種の情報を幅広くスムーズに行き渡らせ、職員の意欲向上や能力開発を行うためには、庁内における様々なネットワークの構築が必要である。
- ・参画と協働を推進し“生活者の視点”を持った施策を展開するには、職員相互のネットワークはもちろんのこと、協働のパートナーである市町・企業・NPO等との人的ネットワークの構築や連携体制を築くことも欠かせない。
- ・職員がその持てる能力を十分に発揮する上で、職場内外におけるネットワークを構築し、「持ち運べる人間関係」を築くことは重要であり、そのような職場内外におけるネットワーク構築の場を誰もが参加できるよう様々な形態で提供する必要がある。

〔 具体的取組項目 〕

1 庁内でのネットワーク構築

主に女性職員を対象に「職員チャレンジプログラム」を実施し、ネットワークづくりを支援します。

「キャリア相談員」や「職員チャレンジプログラム・庁内チューター」と連携し、庁内における職員相互のネットワークの構築を目指します。

「男女共同参画ワーキンググループ」が中心となり、昼食時間を利用した「ランチミーティング」等の職員のネットワークづくりの場を設定します。

数
値
目
標

職員チャレンジプログラム参加者数	<再掲>
第2次行動計画期間中	2,400人
キャリア相談員数	<再掲>
H20年度	150人
ランチミーティングの参加者数	
H20年度末	450人
	*年10回×15人×3年=450人

(参考)

ランチミーティングの参加者数
H17年度 23人/2回(試行実施)

2 庁外でのネットワーク構築

男女共同参画社会づくり協定締結事業所やVAL21（兵庫県経営者協会女性産業人懇話会）等との協働による男女共同参画社会の実現に向けての取り組みを進めます。

「自治体・民間交流研修」や「ボラターン研修」などの企業・NPOとの協働研修を実施し、企業・NPOの取り組みに対する理解とネットワークづくりを支援します。

市町職員等とのネットワークづくりを目指した「職員チャレンジプログラム・地域講座」を県内各地域で開催し、市町職員等と意見交換しながら男女共同参画社会づくりについて考える機会とします。

数 値 目 標	研修参加者数	
	H20年度末	800人(のべ)
	* 275人 × 3年 = 825人	
	職員チャレンジプログラム・地域講座の参加者数 <再掲>	
H20年度末	180人(のべ)	
* 年2箇所 × 3年 × 30人 = 180人		

(参考)

研修参加者数

H17年度 203人

*自治体・民間交流研修、ボラターン研修、新任職員
民間企業派遣研修の参加者数

職員の意識啓発・職場慣行の見直し

- ・男女共同参画の視点に立った施策の展開を図るために、国・県の取り組みや事業実施にあたっての留意事項等の情報をタイムリーに提供するなど、引き続き職員の意識啓発を行うことが必要である。
- ・県民との対応や事業実施、文書・ポスター等の作成にあたっては、職員一人ひとりが男女共同参画の視点に立って、十分注意して取り組む必要がある。
- ・仕事と家庭の両立に向けた職場環境のあり方等について、職員相互に情報交換や意見交換等自由に議論できる場を引き続き設ける必要がある。
- ・セクシュアル・ハラスメントが人権侵害であることを、研修等により職員一人ひとりが明確に認識したうえで、未然防止に取り組む必要がある。また、所属長や職員相談員など相談窓口の周知を図るとともに、気軽に相談しやすい環境づくりを行う。
- ・廃止に向けて全庁的な申し合わせ（平成11年度）がなされた女性職員のみによる職員相互の「お茶だし」について、各職場において全廃に向けて職員の認識を深める。このほか、女性職員のみによる掃除・ゴミ集めなど、男女共同参画の視点から改善すべき職場慣行については、見直しに向けた取り組みを行う。

〔具体的取組項目〕

1 “男女共同参画”の啓発・協働のしくみづくり

職員一人ひとりが事業の企画立案や実施にあたって男女共同参画の視点を持つよう、引き続き男女共同参画についての啓発を行っていきます。

男女共同参画に関する国・県の取り組み、事業実施にあたっての留意点などの情報をタイムリーに提供する「**男女共同参画推進メール**」を職員向けに定期的（月1回）に発信します。

職員チャレンジプログラムへ男性の参加を促進し、男女共同参画についてともに学びながら、グループ単位での政策課題研究等を通して協働体制を築きます。

様々な職場・職種の職員で構成されている、「**職員チャレンジプログラム 庁内チューター**」や「**キャリア相談員**」との協働により、職員一人ひとりが今後の自らのキャリア形成や家庭・地域生活を送るうえでのヒントを得る機会を提供します。

県庁ノーツ掲示版の「**男女共同参画意見箱**」を活用し、職員ひとり一人が自由に議論し、情報の共有や取り組みを進めていきます。

職員が男女共同参画についての意見交換や自由な議論ができるよう、昼食時間を利用した「**ランチミーティング**」を開催します。

数
値
目
標

男女共同参画推進メールの発信

第2次行動計画期間中 36回

ランチミーティングの参加者数 <再掲>

H20年度末 450人

*年10回×15人×3年=450人

（参考）

男女共同参画推進メール発信数

第1次行動計画期間中（H15～17年度） 28回発信

2 セクシュアル・ハラスメント防止のための相談窓口・研修の充実

職員相談員や女性問題相談員等への研修を充実するとともに、相談窓口体制の整備、制度の周知に努めます。

人事委員会において、セクシュアル・ハラスメントを含めた勤務条件等に関する苦情相談を行います。

自治研修所での集合研修のほか、職場研修、ワークスタイルフォーラムを通して未然防止に努めます。

3 職場慣行の見直し

職員相互の「お茶だし」廃止の徹底を図るとともに、来客へのお茶出しについても、男女がともに担うなど職場ごとにその対応策を検討します。

「お茶だし」以外の、男女共同参画の視点から改善すべき職場慣行についても、見直しを行っていきます。

3 家庭・地域生活と職場生活との両立推進

家庭・地域責任の分担

- ・今日の成熟社会において、多様な県民ニーズに対応するため、職員一人ひとりが、仕事だけでなく、家庭・地域生活の責任を担い“生活者の視点”を持つことが求められている。
- ・男女が共に充実した家庭生活を過ごすためには、それぞれが責任を担って相互に協力し、家族の一員としてその役割を果たしていくことが必要であるが、男性職員の育児等への参加は女性職員に比べて低い状態である。
- ・「職員・意識実態調査」の結果をみると、男性職員は育児等への参加意欲はあるものの、実態としては参加できていない状態にある。
- ・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」において、男性職員の出産補助・子育てへの積極的参画が盛り込まれており、このプランと連携しながら、男性職員が「家庭生活」へ参加しやすくするための各種の取り組みを行っていく必要がある。
- ・「職員・意識実態調査」の結果によると、地域活動に参加している職員は35.8%、参加していない職員は63.5%である。今後、職員の地域活動への参加を促すためのきっかけづくりが必要である。

〔具体的取組項目〕

1 職員の育児・介護等への参加促進

生活者として、職員が充実した家庭生活を過ごすために、男性職員も含めた「育児休業」や「介護休暇」の取得促進に向けて、具体的取得方法等の周知を図ります。

「配偶者の出産補助休暇（2日）」や「男性の育児参加のための休暇（5日）」について、制度の周知徹底を図るとともに、取得希望者が実際に取得しやすい職場環境づくりを進めます。

2 職員の地域活動への参加促進

自治研修所が実施している「ボラターン研修」や職員ふれあいセンターが実施している「ボランティア・カレッジ」により、職員が地域活動を行うきっかけづくりを促進します。

職員の地域活動の参加を促進するために「ボランティア休暇」の周知及び取得促進に努めます。

数
値
目
標

地域活動に向けた研修の参加者数

H20年度末 500人(のべ)

* 190人 × 3年 = 570人

(参考)

H17年度 122人

* ボラターン研修、ボランティア・カレッジの参加者数

男女共同参画を進めるワークスタイルの実践

- ・職員が仕事と家庭・地域生活のバランスがとれた働き方ができるよう、管理職をはじめ、職員一人ひとりが職場環境や働き方を見直す必要がある。
- ・職員一人ひとりが心身ともに健康で働くことができるよう、職員の健康上の悩みに対応できる身近な相談窓口の設置が必要である。
- ・職員が家庭や家族の大切さを再認識し、仕事と家庭・地域生活のバランスのとれた働き方ができるよう、多様なワークスタイルを知る機会として、職員同士が交流する場や職員が企業・団体の方と交流する場を提供する必要がある。
- ・「職員・意識実態調査」の結果によると、男女共同参画について一定の知識はあるものの、行動に移せていない現状がある。今後知識を行動に移していくためには、引き続き普及啓発を行うとともに、男女共同参画を体得する体験型研修の充実を図る必要がある。
- ・仕事と家庭・地域生活の両立を行うにあたっては、参考となる身近な実践事例が必要である。

〔 具体的取組項目 〕

1 「働き方」の見直し

毎週水曜日の定時退庁日の徹底を図り、超過勤務の縮減に努めます。個々人が自分のワークスタイルについて考える機会となるよう、毎月11日の「**男女共同参画の日**」に庁内放送を行うほか、啓発活動を充実します。男女共同参画推進本部の本部員等がチームリーダーとなり、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**」を年2回程度開催します。

職員が心身ともに健康で働くことができるよう、職員の健康上の悩みに対応できる相談窓口「**健康なやみ相談**」を設置し、周知を図ります。

家庭や家族の大切さを再認識し、仕事と家庭・地域生活のバランスのとれた働き方ができるよう、多様なワークスタイルを知る機会として、職員互助会等を活用しながら、職員同士が交流する場や職員が企業・団体の方と交流する場づくりを進めます。

数
値
目
標

ワークスタイルフォーラムの開催回数

H20年度末 140回(のべ)

* 24本部員 × 年2回 × 3年 = 144回

2 体験型研修の充実

「自治体・民間交流研修」や「ボラターン研修」、「ボランティア・カレッジ」など体験型研修への積極的参加を促進し、家庭・地域生活と両立するワークスタイルを体得します。

数
値
目
標

体験型研修の参加者数

H20年度末 950人(のべ)

* 325人 × 3年 = 975人

(参考)

H17年度 255人

* 自治体・民間交流研修、ボラターン研修、新任職員
民間企業派遣研修、ボランティア・カレッジの参加者数

3 両立推進事例集の作成

仕事と家庭・地域生活の両立を行っている職員の実践事例集を作成・配付し、両立を目指す職員の参考とするとともに、仕事と家庭・地域生活の両立に理解のある職場づくりを目指します。

子育て支援の職場づくり

- ・子育ての不安や負担感を軽減するために、働き方の見直しをはじめ、育児休業を取りやすい雰囲気づくりなど、子育てに対して理解のある職場づくりに向けた環境整備が重要である。
- ・育児休業取得者の職場復帰への不安感を和らげるために、職場からの情報提供を行うなど、育児休業中の支援制度の充実を図る必要がある。
- ・出産から子育てに至るまでの各種支援制度について、職員に十分に認知されるよう、積極的な情報提供を行うとともに、仕事と子育ての両立に悩む職員のさまざまな相談に応じる支援体制を確立することが必要である。
- ・職員が「職場に迷惑がかかる」といった気兼ねをすることがなく、育児休業等を取得できるように代替職員の確保を図ることが必要である。

〔 具体的取組項目 〕

1 育児休業中のキャリア・サポート制度の充実

「**子育て支援シート**」を作成し、子育て職員と上司の間における意思疎通の手段として活用することにより、子育てと仕事の両立を支援します。（希望者のみ）

育児休業中の職員が、県庁WANの掲示版に掲載されているような情報などを入手できる仕組みの構築を検討します。（育児休業中の希望者のみ）

育児休業を取得した職員の「**復帰前職場訪問**」の実施や「**代替職員との同一勤務日の設定**」を行い、円滑な職場復帰や業務の引継ぎを支援します。

2 子育てをしやすい職場づくり

子育てに関する各種制度やQ & Aなどをわかりやすく解説した「**子育て支援に関する手引き**」を作成し、各所属に配付します。

子育て経験職員を公募するなどして、仕事と子育ての両立に悩む職員のさまざまな相談に応じる「**仕事と子育ての両立支援アドバイザー制度**」（仮称）の実施について検討します。

「**兵庫県臨時的任用職員（技術職）登録制度**」（リリーフバンク）の活用を促進し、代替職員の確保を図ることにより、育児休業を取得しやすい職場づくりを目指します。

数値目標

取り組み	項 目	数値目標
女性のチャレンジ支援	職員チャレンジプログラム参加者数	2,400人(第2次計画期間中)
	職員チャレンジプログラム・地域講座の参加者数	180人(H20年度末)
	行政職新規役付職員(教育委員会及び警察本部を除く)の女性割合	18.0%(目標)(H21.4.1)
	職員採用試験(一般事務職)の女性面接試験員の割合	30.0%(目標)(H20年度)
審議会等への女性の選任促進	県審議会等の女性委員割合	32.0%(H21.3.31)
	女性人材リストの登録者数	1,500人(H20年度)
キーパーソンづくりとその活動支援	庁内男女共同参画推進員数	138人(H20年度末)
	推進員研修参加者数	185人(H20年度末)
	庁内男女共同参画ワーキンググループ	60人(H20年度末)
	キャリア相談員数	150人(H20年度)
	ネットワークづくりの場の設定	30回(H20年度末)
職場内外における「たて・よこ・ななめ」のネットワークづくり	職員チャレンジプログラム参加者数(再掲)	2,400人(第2次計画期間中)
	キャリア相談員数(再掲)	150人(H20年度)
	ランチミーティングの参加者数	450人(H20年度末)
	研修参加者数	800人(H20年度末)
	職員チャレンジプログラム・地域講座の参加者数(再掲)	180人(H20年度末)
職員の意識啓発・職場慣行の見直し	男女共同参画推進メールの発信	36回(第2次計画期間中)
	ランチミーティングの参加者数(再掲)	450人(H20年度末)
家庭・地域責任の分担	地域活動に向けた研修の参加者数	500人(H20年度末)
男女共同参画を進めるワークスタイルの実践	ワークスタイルフォーラムの開催回数	140回(H20年度末)
	体験型研修の参加者数	950人(H20年度末)

計画の推進

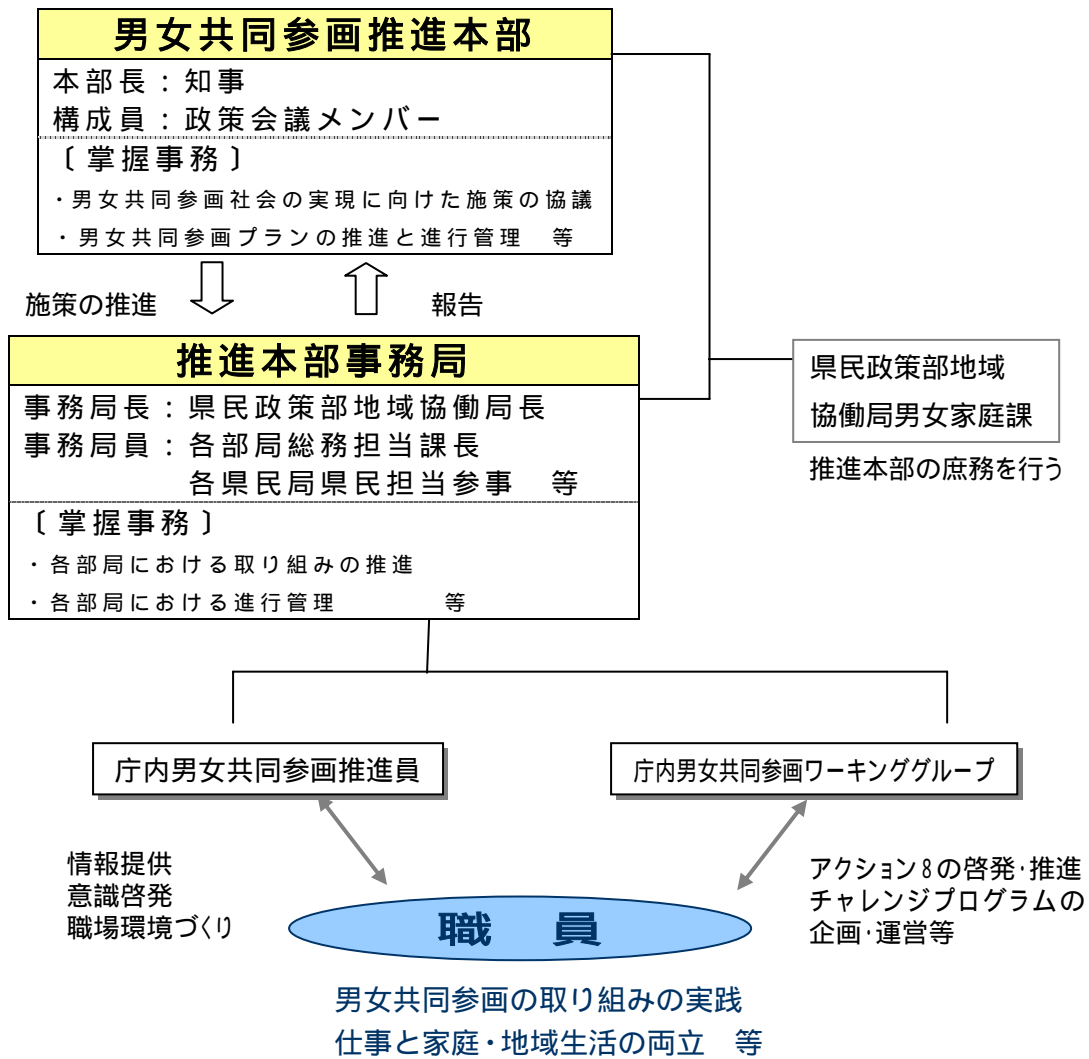
1 推進体制

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、事務局会議や庁内ワーキンググループ、推進員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する。

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する。

【推進体制フロー図】



市町男女共同参画施策担当課長会議等によって、市町とも連携して男女共同参画の職場づくりを進めていく