

－ ひょうごアクション8 －

第7次 男女共同参画 兵庫県率先行動計画 (令和3～7年度)

(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)
(次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画)

令和3年4月
兵 庫 県

目 次

| | |
|------------------------------------|---|
| 第1部 計画の基本的な考え方..... | 1 |
| 1 策定の趣旨 | |
| 2 推進に向けた職員の役割 | |
| 3 期間 | |
| 4 推進体制 | |
| 5 進捗状況等の公表 | |
| 6 位置付けと対象範囲 | |
| 第2部 現状と課題..... | 2 |
| 1 女性活躍・次世代育成（少子化対策）を取り巻く社会情勢の変化と課題 | |
| 2 本県の現状と課題 | |
| 第3部 基本理念と目標..... | 4 |
| 1 基本理念 | |
| 2 重点目標とアクション | |
| 3 数値目標 | |
| 重点目標1 女性にとって働きがいのある職場づくり..... | 5 |
| アクション① 女性の能力発揮と機会拡大 | |
| アクション② 女性の活躍を支える支援の強化 | |
| アクション③ 職員の意識改革 | |
| 重点目標2 働きやすい職場の実現..... | 7 |
| アクション④ 健康で働きやすい体制づくり | |
| アクション⑤ 働きやすい職場風土の醸成 | |
| 重点目標3 仕事と生活の両立..... | 9 |
| アクション⑥ 男性の家事・育児等への参画支援 | |
| アクション⑦ 子育て・介護等と仕事の両立支援 | |
| アクション⑧ 多様なライフスタイルの応援 | |

第1部 計画の基本的な考え方

1 策定の趣旨

本県では、男女がともに、いつでも、どこでも、いきいきと生活できる男女共同参画社会の実現を目指して、平成13年に「ひょうご男女共同参画プラン21」を策定し、県民、事業者、団体等と行政が一体となって取り組んできました。

また、まず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、平成15年に第1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、以下「計画」と言う。）」を策定、以降、第6次計画（期間：H30～R2）まで、内容を見直しつつ、男女がともに働きやすく、仕事と育児、介護等を両立しやすい職場づくりに向けた取組を進めてきました。

この結果、女性管理職比率や採用者に占める女性割合は向上し、女性の活躍の場が広がるとともに、「職場での男女共同参画や子育て支援等が進んだ」と感じている職員の割合も増加しています。

今後も、国の「第5次男女共同参画基本計画」や「ひょうご男女いきいきプラン2025」を踏まえ、女性活躍や男性の家庭・地域活動等への参画、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を一層推進していくため、第7次計画を策定します。

2 推進に向けた職員の役割

計画の推進に当たっては、職員本人、管理監督職、人事等担当課、庶務担当者、周囲の職員など、それぞれの役割や位置づけを明確にし、職員相互で支え合いながら、組織全体で取り組みます。

3 期間 令和3～7年度（5年間）

4 推進体制

女性活躍推進本部のもと、庁内関係課や男女共同参画推進員等による取組を進めます。

5 進捗状況等の公表

男女共同参画社会づくり条例に基づく年次報告やホームページ等によって定期的に進捗状況等を公表します。

6 位置付けと対象範囲

(1) 県自らがモデル職場となるよう定める「率先行動計画」

対象：知事部局、議会事務局、各種行政委員会事務局、企業庁、病院局、
県立学校、県警本部

(2) 女性活躍推進法第19条及び次世代育成支援対策推進法第19条に基づく「特定事業主行動計画」

対象：知事部局、議会事務局、各種行政委員会事務局（教育委員会除く）、
企業庁、病院局

第2部 現状と課題

1 女性活躍・次世代育成（少子化対策）を取り巻く社会情勢の変化と課題

(1) 女性活躍推進法改正とダイバーシティ経営の流れ

ア 従業員 301 人以上の企業に義務づけられている一般事業主行動計画の策定が、令和 4 年 4 月からは、従業員 101 人以上の企業に拡大されます。策定に当たっては「管理職に占める女性労働者の割合」の把握が必須となります。

イ 金融庁と東京証券取引所は、平成 30 年 6 月にコーポレートガバナンス・コード（企業統治指針）を変更して取締役にも多様性を持たせることを盛り込み、さらに令和 3 年春の改定に向け、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等を検討するなど多様な人材の活躍による市場ニーズやリスクへの対応力を高めるダイバーシティ経営を推進しています。

ウ SDGs の達成に向けた取組が、世界的な潮流となっています。

（ゴール 5：ジェンダー平等を実現しよう）



(2) 育児・介護休業法の改正等

出生時育児休業制度（「男性版産休」）の創設等に向けて、育児・介護休業法の改正が検討されています。

国の第 5 次男女共同参画基本計画では、男性（国家公務員・地方公務員・民間企業）の育児休業取得率の目標を 30%（R7 年度）に設定しています。

(3) 働き方改革関連法の施行

平成 31 年 4 月から、①時間外労働の上限規制、②年次有給休暇の確実な取得、③フレックスタイム制の拡充等が順次施行され、また、令和 2 年 6 月からは、④パワハラ防止対策を事業主に義務づける改正労働施策総合推進法が施行されました。

(4) ポストコロナ社会とデジタル化の進展

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、テレワークやフレックスタイム制、オンライン会議、ジョブ型雇用など、多様な働き方の導入が急速に進んでいます。

また、近年の目覚ましい技術革新は社会構造の急速な変化をもたらし、我々の生活に深く浸透しつつあります。

(5) 地域における男女共同参画の推進（参考：国の第 5 次男女共同参画基本計画）

人口減少過程において、特に地方部は深刻な人口流出・少子高齢化に直面し、今後とも、人口減少が続いていくと見込まれます。

地域における男女共同参画と女性活躍の推進は、優秀な人材の確保・定着につながり、地域経済の持続的な発展にとって大切です。女性が活躍できる地域社会を構築することが地域創生の鍵となります。

このため、住民に身近な地方公共団体は、様々な場面において、女性の意見を取り入れ、意思決定過程への女性の参画が求められるとともに、率先垂範する役割があります。

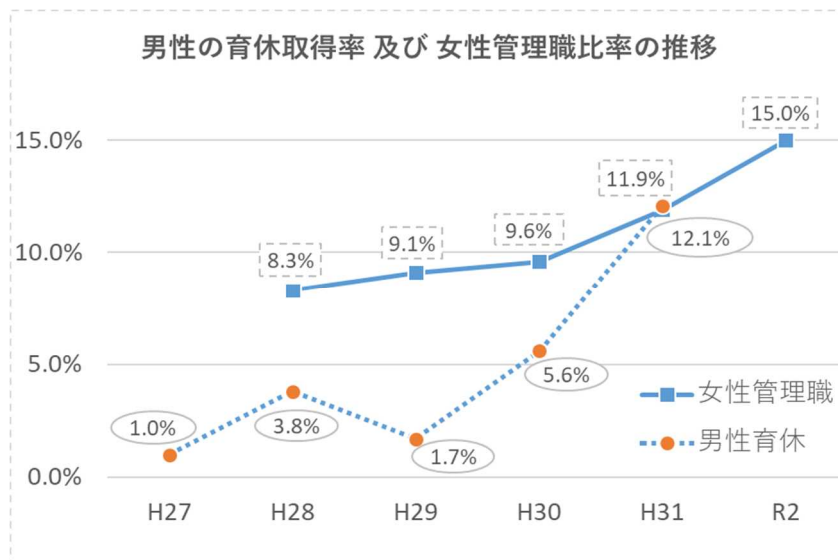
多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントを進め、住民ニーズのきめ細かな把握や新しい発想による対応で、政策の質と行政サービスの向上を図り、持続可能な発展に貢献する行政組織を構築していく必要があります。

2 本県の現状と課題

- (1) 若者の転出、特に20歳代前半の女性の転出超過が拡大（H26：▲778人→R1：▲2,000人）しており、第二期兵庫県地域創生戦略に基づき、女性対策（企業や地域での女性活躍の推進、出会いや結婚の支援）に取り組む必要があります。
- (2) 令和3年度以降の本県の男女共同参画社会づくりの指針となる「ひょうご男女いきいきプラン2025 ～女性に選ばれる活力ある兵庫を目指して～」を策定しました。
- (3) 少子化の進行が深刻さを増す中、「ひょうご子ども・子育て未来プラン“若者が就業・結婚・子育てに夢を持てる兵庫”」に基づき、安心して子育てできる兵庫の実現に向けた取組を推進しています。
- (4) 第7次計画の策定に先立ち実施した職員意識調査においては、これまでの取組により、「職場での“男女共同参画”や“子育て支援等”等が進んだ」と感じている職員が増加しています。【H26：46.7% → H29：54.7% → R2：56.4%】
 - ⇒ 進んだと思う理由
 - 管理監督職の女性が増えた（65.5%）
 - 男性の家事育児等への参画の機会が増えた（50.4%）
 また、管理監督職になることに“魅力を感じる”、“なんとなくではあるが魅力を感じる”と回答した女性も増加傾向にあります。【H26：17.0% → H29：22.9% → R2：23.5%】

なお、“管理職に魅力を感じない”と回答した女性の53.9%が、「能力や経験が足りない」ことをその理由として挙げており、女性自身のキャリア形成を支援することが必要です。（参考 男性：39.7%）
- (5) 第6次計画の数値目標の達成状況

| 区分 | 目標 | 実績 | 時点 |
|-------------------------|--------|--------|---------------------|
| 採用者に占める女性割合 | 40.0% | 44.7% | R2.4 （目標終期 R2.4） |
| 本庁課長相当職以上の職に占める女性の割合 | 15.0% | 15.0% | |
| 上記のうち本庁部局長相当職に占める女性の割合 | 10.0% | 10.3% | |
| 本庁副課長、班長・主幹相当職に占める女性の割合 | 20.0% | 20.1% | |
| 男性の育児休業の取得率 | 希望者の | 100.0% | R2.3 （目標終期 R3.3） |
| | 対象者全体の | 5%程度 | |
| 配偶者の出産補助休暇の取得率 | 100.0% | 100.0% | R3.3 |
| 男性の育児参加休暇の取得率 | 100.0% | 88.7% | |



第3部 基本理念と目標

1 基本理念

若者から選ばれる兵庫の実現に向けて、県自らが、魅力ある職場のモデルとなることを目指します。

若者が目指したくなるモデル職場づくり
～すべての職員がいきいきと能力を発揮できる環境に向けて～

2 重点目標とアクション

重点目標1 女性にとって働きがいのある職場づくり

- アクション1** 女性の能力発揮と機会拡大
- 2 女性の活躍を支える支援の強化
- 3 職員の意識改革

重点目標2 働きやすい職場の実現

- アクション4** 健康で働きやすい体制づくり
- 5 働きやすい職場風土の醸成

重点目標3 仕事と生活の両立

- アクション6** 男性の家事・育児等への参画支援
- 7 子育て・介護等と仕事の両立支援
- 8 多様なライフスタイルの応援

3 数値目標

| 区分 | 実績 | 目標 | [参考] 国計画の目標値 | 目標終期 |
|-------------------|------------|--------|-----------------|------|
| 1 女性管理職割合(※1) | [R2.4 実績] | | | R7.4 |
| 本庁部局長相当職 | 10.3% | 10.0% | 10.0% | |
| 本庁課長相当職 | 17.6% | 20.0% | 16.0% | |
| 本庁副課長相当職 | 14.5% | 20.0% | 25.0% | |
| 本庁班長・主幹相当職 | 23.5% | 30.0% | 30.0% | |
| 2 採用者に占める女性割合(※1) | 44.7% | 45.0% | 40.0% | R7.4 |
| 3 男性の育児参加(※2) | [R2.3 実績] | | | R8.3 |
| 育児休業取得率 | 12.1% | 30.0% | 30.0% | |
| | (希望者の100%) | | — | |
| 配偶者の出産補助休暇取得率 | 100.0% | 100.0% | — | |
| 育児参加休暇取得率 | 88.7% | 100.0% | — | |

※1 知事部局、議会議務局、各種行政委員会事務局(教育委員会除く)、企業庁

※2 知事部局、議会議務局、各種行政委員会事務局、企業庁、病院局(県立病院除く)

重点目標 1 女性にとって働きがいのある職場づくり

知事部局等の令和2年4月の女性管理職割合は15.0%、採用者に占める女性割合は44.7%で、いずれも第6次計画の目標を達成しました。引き続き、採用者や管理職等に占める女性割合の維持と向上に努めます。

計画策定に先立ち実施した「男女共同参画に関する職員意識調査(以下、「職員意識調査」という。)」では、「管理監督職等の上位職に魅力を感じない」と回答した女性のうち53.9%の方が「能力や経験が足りないと感じる」ことを理由の一つとしており、男性の39.7%を大きく上回っています。意思決定過程に女性が参画するためには、女性のライフステージも踏まえつつ、女性が活躍できる場を拡大し、多様な経験を重ねるとともに、研修等を通じて女性の能力発揮とモチベーションアップを図ることが重要です。

アクション① 女性の能力発揮と機会拡大

◆女性が活躍できる場の拡大

☆女性のこころをとらえる採用活動の展開

- ▶ 女子大を含む大学を対象とした採用説明会での積極的な広報や女性向けガイダンスの開催、職員採用PR動画の女性編 (<https://youtu.be/dPyUTaQxX14>) の発信などにより、意欲にあふれた女性受験者数の増加に努めます。
- ▶ 「女子大学生向けキャリアデザイン形成支援事業」等において、女子学生に対し、県で働くことをPRします。

☆女性の職域拡大等キャリア形成支援

- ▶ 県政の意思決定に関する部門や、これまで女性が就いていなかった職務・役職に女性を積極的に配置するなど、能力実証主義の原則に基づいた女性の管理職登用が促進される人事に努めます。
- ▶ 国、他府県や市町等との人事交流を通じ、幅広い職務の経験とキャリア形成を支援します。

◆女性の能力発揮とモチベーションアップの支援

☆研修の充実

- ▶ 階層別研修等において、ライフステージを意識した内容を盛り込むことにより、モチベーションの向上やキャリアアップを促します。
- ▶ 「女性リーダー育成研修」や「女性キャリアアップ研修」を実施し、女性管理職を目指す職員の育成に努めます。
- ▶ 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。

☆OJTの強化等

- ▶ 職場でのOJTにおいても、ワーク・ライフ・バランスに配慮しつつ、女性の能力発揮・意識向上を促進します。
- ▶ 「育児や介護と両立しながら働く女性」や「管理職として働く女性」等をロールモデルとして定期的に情報発信することにより、女性が積極的にキャリアデザインできるよう支援します。

アクション② 女性の活躍を支える支援の強化

◆女性のネットワークづくり

☆交流の場づくり

- ▶ 「女性キャリアアップ研修」において女性幹部等先輩職員に学ぶカリキュラムや、ランチミーティング等の交流の場を設けます。
- ▶ 女性管理監督職が情報交換や悩みを気軽に相談できるよう、ネットワークづくりを支援します。
- ▶ 「女性リーダー育成研修」において、先輩女性幹部による講義等を実施するとともに、県及び市町職員のネットワークづくりを支援します。

◆管理職等の人材マネジメント力の強化

☆管理職に対するマネジメント研修等

- ▶ 管理職等が職員の状況や能力等を把握し、その力を十分に発揮できるよう努めます。
- ▶ 管理職研修等において、女性の活躍を促進するマネジメント習得を目指します。

アクション③ 職員の意識改革

◆若手職員の意識改革

☆自主的な活動への支援

- ▶ 官民や業種間の枠を超えた職員の自主研究会活動への助成や優秀研究発表に対する表彰を行います。また、職員の優れた取組や提案を表彰するなど、自主的な取組を支援します。
- ▶ 所属長等が若手職員の自主的な活動に理解を寄せるとともに、キーマンの発掘、場の提供など、ネットワークづくりを支援します。

◆管理職等の意識改革

☆管理職等の理解促進とコミュニケーション形成支援

- ▶ 管理職研修等において、男女共同参画や女性活躍の必要性・有用性の理解を促進し、意識の向上を図ります。
- ▶ 管理職等から職員に対し積極的にコミュニケーションを図り、職員に対する理解を深めるよう努めます。
- ▶ 「女性キャリアアップ研修」への男性職員の参加により、女性活躍に対する男性の理解を深めるとともに、「キャリアデザイン研修」においてキャリアプランを考える機会を提供します。

重点目標2 働きやすい職場の実現

職員意識調査では、多くの職員が「女性活躍」「仕事と生活の両立」「男性の家事育児への参画」を実現するためには「長時間労働を前提とした働き方の見直し」が必要であると考えています。また、長時間労働を減らすために必要なこととして、「適正な業務配分・人員配置」や「業務の効率化、共有化」、「管理職をはじめとした組織全体の意識改革」等の回答が多くなっています。

「兵庫県庁ワーク・ライフ・バランス取組宣言」に基づき「超過勤務の縮減」等に取り組むとともに、コロナ禍で導入が進んだテレワーク等を活用し、業務効率化や多様な働き方を推進していく必要があります。

また、職員の健康の保持増進に関する支援や各種制度の充実と、これらを気兼ねなく活用することができるよう、管理監督職がリーダーシップを発揮し風通しの良い職場環境づくりを進めることが大切です。

アクション④ 健康で働きやすい体制づくり

◆超過勤務の縮減

☆適正な労働時間管理

- ▶ 超過勤務に関する規則・要綱に基づき、各部局及び県民局・県民センターで個人ごとの超過勤務計画の策定と進行管理を行うなど、適正な労働時間の管理を徹底します。

☆業務縮減・効率化

- ▶ 班や課単位でディスカッションし、業務や超過勤務要因を分析したうえで、仕事の進め方を見直し、業務縮減や平準化に取り組みます。
- ▶ RPA（ロボティック プロセス オートメーション）の本格導入による調査・集計業務の自動化や、AI Chatbot（自動応答サービス）を活用した県民向けFAQの自動化など、業務の効率化を推進します。

☆意識改革

- ▶ 階層別研修等において、タイムマネジメントに関する研修を充実し、職員の意識とタイムマネジメント能力の向上を図ります。

◆多様な働き方の推進

☆制度の充実と周知

- ▶ 在宅勤務、サテライトオフィス、モバイルワークの充実や運用改善を図るとともに、制度の周知を行い、職員の意識改革と多様な働き方の実現を支援します。
- ▶ 階層別研修等において、テレワークを活用した効果的・効率的な業務の進め方を学ぶ講義等を実施します。
- ▶ 職員が柔軟な働き方を選択できるよう、フレックスタイム制や育児短時間勤務、育児部分休業などの制度の周知、活用促進を図ります。

◆職員の健康づくりへの支援

☆健康診断やがん検診の充実と周知

- ▶ 健康診断等の受診の徹底と、診断結果を踏まえた保健指導を実施し、職員が健康で働き続けられるよう支援します。
- ▶ がん予防に対する意識啓発を図り、受診できる検診や助成制度を広く周知します。

☆こころの健康対策

- ▶ メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施し、高ストレスと評価された職員に対し医師による面接指導を行うとともに、管理監督職を対象としたメンタルヘルス研修を実施します。

☆相談体制の整備等

- ▶ 職員が心身の不調を感じた時に相談できる庁内の相談窓口やカウンセラーによる相談が受けられる庁外の相談窓口を整備するなど、相談しやすい体制づくりを行います。
- ▶ 管理監督職が日頃から職員のこころの健康の保持増進に配慮するとともに、精神疾患により病気休暇中・休職中の職員に対しては、円滑な職場復帰ができるよう、産業医・保健師等健康管理スタッフ等と連携し支援します。

アクション⑤ 働きやすい職場風土の醸成

◆機運醸成に向けた取組

☆女性活躍・次世代育成に関する意識の浸透

- ▶ 各所属に庁内男女共同参画推進員を配置するとともに、必要に応じてアクション8推進リーダーを選任し、働きやすい職場づくりに向けた取組を推進します。
- ▶ 庁内男女共同参画推進員を対象とした研修やひょうご男女共同参画ニュースの定期的配信などにより、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進等について、意識啓発を図ります。

☆管理職の率先垂範

- ▶ 年休取得や定時退庁、各種制度の利用、テレワークの実施等について、管理職が率先して実行することにより、働きやすい職場の雰囲気づくりを醸成します。

◆職員間の相互理解・協力（「おたがいさま」の風土）形成

☆職員間のコミュニケーション向上

- ▶ 各種研修を通じて、子育てや介護等が誰にでも起こりうる出来事であるとの認識を共有し、職員間の相互理解・協力（「おたがいさま」の風土）形成に努めます。
- ▶ 各職場において研修や親睦行事を開催し、率直な意見交換を行うなどコミュニケーションの促進を図ることにより、風通しのよい職場づくりに努めます。

☆多様な職員を包括し、すべての職員が能力を最大限に発揮し、生き生きと働けるインクルーシブな職場風土の醸成

- ▶ 各職場で「ユニバーサル社会づくり兵庫県率先行動計画」に基づく取組を推進し、ユニバーサル社会の実現に向けた意識を醸成するとともに、誰にもやさしい（ユニバーサル）県庁づくりを推進します。
- ▶ 多様な性への理解を深めるための「職員ガイドライン」を活用し、性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）への理解促進を図ります。
- ▶ 「男性より女性の方が家事や子育てに向いている」といった、無意識の偏見や思い込みが男女のどちらかに不利に働かないよう、男女共同参画ニュース等を活用し、意識啓発に取り組みます。

重点目標3 仕事と生活の両立

男女共同参画を進めることは、女性だけでなく、①男性にとっては仕事偏重から、家庭や地域とのバランスがとれた生活環境への転換による豊かで自立した生活の実現、②家庭にとっても夫の家事・育児への参画によるリスクヘッジ等の効果が期待でき、ひょうご男女いきいきプラン 2025 においても「男性」に関する重点目標が新設されたところです。

こうした意識の浸透を図るため、県職員が率先し、上司や同僚が家事や育児を行う男性への理解を深め、職場ぐるみでこれを支援する取組が必要です。

また、性別を問わず、職員が子育てや介護、病気治療等に取り組みながら働き続けることができる職場環境づくりをはじめ、家族とのふれあい、自己啓発、地域活動等の「自分時間」の充実を図ることが出来るよう、ワーク・ライフ・バランスの実現や多様なライフスタイルの応援を進めることが大切です。

アクション⑥ 男性の家事・育児等への参画支援

◆男性や管理職をはじめとした職場全体の意識向上

☆管理監督職に対する研修等

- ▶ 研修等を通じ、特に男性に家事・育児等の喜びや責任を享受することの大切さを伝え、家庭への参画を前提にしたライフプランの形成を働きかけます。

☆男性自身の動機付け

- ▶ 男性の家事・育児スキルを高めるための研修会や、育休を取得した男性の体験談の紹介を行い、子育てに対する関心や意欲を高め、休暇・休業取得の動機付けを図ります。

◆子育て支援制度の取得に向けた働きかけ

☆職場における取得奨励

- ▶ 配偶者が出産を控えた男性職員と上司による「子育てサポートミーティング」を実施し、「男性職員の子育てプラン」を作成することで、育児参加を支援します。
- ▶ 「男性職員の子育てプラン」の作成に当たっては、上司から対象職員に対して、子育てや家事の分担を家族で話し合うための「家族ミーティングシート」の活用や、子育て支援制度の取得を積極的に促進します。
- ▶ 配偶者が出産を控えた男性職員等、広く職員に対し、「男性職員の子育て参加ガイド」を活用し、各種支援制度の周知徹底を図るとともに、それらの有効活用を促します。
- ▶ 管理職等が所属職員の取得できる休暇内容や取得状況を把握するとともに、未取得の職員に声掛けや業務への配慮を行うなど、取得奨励に努めます。
- ▶ 育児休業の取得をはじめ、配偶者出産補助休暇や育児参加休暇と年次休暇を組み合わせ合わせた連続休暇の取得など、具体的な取得の事例を示し、取得奨励に努めます。
- ▶ 学校行事（入学式、授業参観、PTA活動等）や家族の記念日など、各種ライフイベントにおける積極的な休暇取得を推奨します。

アクション⑦ 子育て・介護等と仕事の両立支援

◆子育てに関する各種支援制度の利用促進

☆各種制度の周知と利用しやすい環境づくり

- ▶ 「子育て・介護のための両立支援に関する手引き」を活用し、制度の周知と利用促進を図ります。
- ▶ 管理職研修等において、子育て支援の必要性や各種制度についての理解を促し、所属長等が中心となって子育てを応援するなど、制度を気兼ねなく利用できる環境をつくとともに、周囲の職員への負荷に配慮した業務分担に努めます。
- ▶ 育児休業等取得職員と代替職員がともに勤務する日を設定できる「バトンタッチ勤務」や臨時的任用職員（技術職）登録制度（リリーフバンク）の活用を促進します。
- ▶ SharePoint 掲示板に掲載している子育て等に関する情報について、一層の充実を図るとともに、子育て期の職員が抱えるニーズの把握に努め、新たな支援制度の導入を引き続き検討します。

☆育児休業職員の職場復帰支援

- ▶ 育児休業中及び復帰後の職員による情報交換会や育休中の職員が子連れで参加できるセミナーを開催します。
- ▶ 職場復帰前に職員が自宅から庁内ネットワークに接続し、所属の情報を得ることができる制度の利用促進を図るとともに、所属からも積極的な情報提供を行います。

◆介護と仕事が両立できる環境づくり

☆各種制度の周知と利用促進

- ▶ 介護休暇等の支援制度を周知するとともに、職員が介護しながら働くことについて、管理職を含め職員全体の理解を促進します。
- ▶ 管理職研修等において、介護支援の必要性や各種制度についての理解を促し、制度を気兼ねなく利用できる環境づくりに努めます。

◆治療と仕事が両立できる環境づくり

☆各種制度の周知と利用促進

- ▶ 職員が働きながら病気治療や不妊治療が受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、治療と仕事が両立できる職場環境づくりを進めます。
- ▶ ならし出勤制度により病気休暇、休職中の職員が円滑に職場復帰できるよう支援します。

アクション⑧ 多様なライフスタイルの応援

◆仕事と自己生活の両立（「自分時間」の充実）

☆年次休暇の計画的取得と定時退庁の促進

- ▶ 年次休暇の計画的取得をはじめ、各種休暇等を取得しやすい雰囲気づくりと取得促進に取り組みます。
- ▶ 管理職の積極的な声かけ等により、職員が定時退庁日（水曜日・金曜日）を意識し、円滑に退庁できるよう努めるとともに、各部局において定時退庁週間を設定し、定期的に職員の定時退庁を促します。

☆「家族の日」運動の普及等

- ▶ 自らの家族・家庭について考え、きずなを深める契機とするため、各家庭において「家族の日」を設定することや、全庁ノー残業デー（毎月第3水曜日）の実施など、「家族の日」運動の普及に努めます。
- ▶ 互助会事業等への家族での参加を促進します。

◆職員の出会い支援

☆機会や情報の提供

- ▶ 県職員同士の交流を深めるためのイベントの企画や、民間等が実施する「出会い・交流」事業への参加支援など結婚を希望する職員に対する様々な出会いの機会の提供に努めます。
- ▶ 各所属の庁内推進員が中心となり、結婚を希望する職員に対し、各種互助会イベントやひょうご出会いサポートセンター等の情報を提供するなど、支援を図ります。