

第6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— (女性活躍推進法・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)

社会における課題・ニーズ等

- 意思決定過程への女性の参画が十分でない → **女性の管理職比率の向上**
 ・就業者に占める女性割合に比べ、管理職に占める女性の割合は、国際的に見て低い水準にとどまっている。
 [女性の就業率：日本 43.5%、アメリカ 47.0%、フランス 48.2%、ドイツ 46.6%
 女性管理職割合：日本 13.0%、アメリカ 43.4%、フランス 32.9%、ドイツ 29.3%【H28 労働力調査等】]
- 「ワーク・ライフ・バランス」の意識は高まっているものの、実現できていない → **長時間労働の是正**
 ・長時間労働する雇用者の割合は減少傾向にあるものの、諸外国と比較して高い傾向にある。
 [週労働時間 49 時間以上の者の割合 (男性)：日本 29.5%、アメリカ 21.8%、フランス 14.1%、ドイツ 14.1%【H28 労働力調査等】]
 ・長時間労働による健康障害や過労死が社会問題となるとともに、ワーク・ライフ・バランスが実現できない一因となっている。
- 男性の家事・育児への参画が進まない → **男性の家事・育児への参画促進**
 ・育児期にある夫の1日あたりの育児・家事関連時間は、諸外国と比較して短い。
 [育児期にある夫の1日あたりの育児・家事関連時間：日本 67 分、アメリカ 178 分、フランス 150 分、ドイツ 180 分【H23 社会生活基本調査等】]
 ・女性だけが育児等を担う「ワンオペ育児」が、女性活躍を推進する上での障害となっている。
- 仕事と家庭(育児・介護等)が両立できない → **介護離職等の防止**
 ・家族の介護・看護による離職者数は9万人となっており、女性が8割を占める(H28 労働力調査)。
 ・第一子出産後も就業継続する女性は、これまで4割程度にとどまっていたが最近では5割を上回っている(H27 出生動向基本調査)。
 一方、晩産化等により育児・介護の「ダブルケア」が社会問題化している。

県における現状と取組の方向性

【男女共同参画に関する職員意識調査】 実施時期：平成 29 年 11 月 27 日～12 月 11 日
 回答職員：608 人 設問：女性活躍や仕事と生活の両立に関することなど 40 項目

項目	職員意識調査結果にみる課題			今後の対応の方向性
	意識調査の設問	多かった回答	課題	
意思決定過程への女性の参画促進	①管理職になることをどう思うか	①全く魅力を感じない(30代以下職員の27.5%) (内訳：30代以下男性16.7%、30代以下女性38.9%)	・女性職員が能力を十分に発揮できる環境整備が必要	・ライフステージに応じた研修の実施 ・先輩女性職員とのネットワーク形成、ロールモデルの情報共有
	②上位職を希望しない理由	②責任が重くそれ以上のメリットが感じられない(30代以下女性80.9%)、仕事と家庭の両立が困難(30代以下女性59.1%)	・家庭との両立を支援しながら昇進意欲の向上を図ることが必要	
	③女性が活躍するために必要なこと	③長時間労働の見直し(57.6%) 家庭生活における配偶者等との分担(54.8%)		
働きやすい職場の実現	①女性が活躍するために必要なこと	①長時間労働の見直し(57.6%：選択肢中トップ)	・さらなる超過勤務縮減の取組が必要	・職場ぐるみで超過勤務の縮減に取り組む意識の強化
	②男性の育児等の参加に必要なこと	②長時間労働の見直し(66.2%：選択肢中トップ)		
	③長時間労働を減らすために必要なこと	③業務の効率化、共有化(56.7%) 管理職等職場の意識改革(51.0%)		
仕事と生活の両立	①休暇取得をためらう理由	①職場の上司や同僚に迷惑がかかる(58.2%)	・職場のコミュニケーションの一層の促進が必要	・「おたがいさま」風土の醸成 ・休暇・休業等の支援制度及びICTを活用したテレワークの充実
	①仕事と家庭を両立する働き方をするために必要なこと	①休暇・育休等の各種制度の利用促進(38.2%) 在宅勤務・フレックスタイム等の活用(31.2%)	・職員が安心して働き続けることができる環境整備が必要	
	②介護休暇(時間)の取得について	②取得した(介護経験ある職員の8.6%)	・制度は充実しつつあるが、周知や利用の促進を図ることが必要	
仕事と生活の両立	①家事・育児への参加について	①積極的に参加している(既婚者男性の23.7%)	・男性の家事・育児への参画の意識改革が必要	・男性職員や管理職の意識改革の推進
	②男性が育児、介護等に参加するために必要なこと	②男性職員の意識改革(64.2%) 職場全体の意識啓発(59.1%)		
	①育児休業取得をためらう理由	①仕事が滞るなど、職場に迷惑がかかる(48.4%)	・制度の周知啓発の強化、気兼ねなく利用できる環境づくり(特に介護制度)	・休暇の取得推進 ・定時退庁の徹底 ・自己生活の充実
	②介護休暇(時間)の取得について	②取得した(介護経験ある職員の8.6%)		
仕事と生活の両立	①ワーク・ライフ・バランスの希望	①仕事を優先したい(1.3%)、両立したい(64.7%)	・仕事と生活の両立の実現に向けた取組が必要	
	②ワーク・ライフ・バランスの現実	②仕事を優先している(44.5%)、両立できている(40.0%)		
	③地域活動への参加	③ほとんど参加していない(66.6%)		
	④ボランティア休暇の取得	④利用したことはない(94.7%)		

新たな

計画の策定

計画の基本理念

男女ともいきいきと生活できる環境づくり
 ～ 仕事、家庭、地域、みんな大事 ～

計画の重点目標とアクション

- ◆目標1 女性の活躍とキャリア支援
 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仕組みづくり
 アクション3：女性の活躍を支える支援の強化
- ◆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
 アクション5：働きやすい職場風土の醸成と管理職の意識改革
- ◆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
 アクション7：子育て・介護と仕事の両立支援
 アクション8：多様なライフスタイルの応援 (詳細は裏面)

計画の数値目標

現行計画の数値目標の進捗状況を鑑み、次のとおり設定する。

区分	目標	達成時期	〔参考〕現行計画期間中の実績※3 (参考値)			
			H27	H28	H29	H30
採用者に占める女性割合(※1)	40%	平成32年度 (H32.4.1)	37.0%	31.4%	42.4%	40.5%
本庁課長相当職以上の職に占める女性の割合(※2)	15%		7.1%	8.3%	9.1%	9.6%
上記のうち本庁部局長相当職に占める女性の割合(※2)	10%		7.4%	7.4%	7.8%	9.1%
本庁副課長、班長・主幹相当職に占める女性の割合(※2)	20%	平成32年度	13.3%	14.0%	15.5%	16.9%
男性の育児休業の取得率	希望者の100% (対象者全体の5%程度)		100% (1.0%)※4	100% (3.8%)	-	-
配偶者の出産補助休暇の取得率	100%		86.5%	87.6%	-	-
男性の育児参加休暇の取得率	100%		49.0%	61.9%	-	-

※1 各年度4月新規採用者の実績値 ※2 各年度4月1日現在の実績値
 ※3 対象範囲：知事部局、議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、企業庁 ※4 ()内は対象者全体の取得率

計画の期間

平成30～32年度(3年間)

計画の位置付けと対象範囲

- 「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)」
 兵庫県男女共同参画計画をより効果的に推進するため、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、教育委員会事務局、警察本部)
- 「特定事業主行動計画」
 ○ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15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、企業庁、病院局)
 ○ 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、企業庁、病院局)

推進方策と主な取組

推進方策	取組の方向性	具体的取組
目標1 女性の活躍とキャリア支援		
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 <ul style="list-style-type: none"> 採用試験の女性受験者数の増加に努める 女性職員の職域を拡大し、キャリア形成を意識した人事配置に努める 国、他府県や市町等との人事交流によるキャリア形成を促進する ◆女性職員の能力発揮と意識向上への支援 <ul style="list-style-type: none"> ライフステージに応じた研修の充実に努める 長期派遣研修等の参加を促進する 女性職員の能力発揮と意識向上に向けたOJTを強化 	<ul style="list-style-type: none"> 女子大等での採用説明会、職員ガイダンスの実施 「女子大生向けキャリアデザイン形成支援事業」の実施 「女性キャリアアップ研修」等に男性職員の参加も図りながら実施 主査研修の選択科目に女性職員のキャリアアップ支援科目を新設
アクション2 女性の活躍を支える仕組みづくり	◆管理職等の理解促進とコミュニケーション形成 <ul style="list-style-type: none"> 管理職・監督職研修の中で理解促進を図る 管理監督職と職員とのコミュニケーション形成に努める ◆管理職等の人材マネジメント力の強化 <ul style="list-style-type: none"> 職員の状況や能力に応じた有効な人材マネジメントに努める 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職研修等で、男女共同参画や女性活躍の理解を促進するカリキュラムを設定
アクション3 女性の活躍を支える支援の強化	◆女性職員間のネットワークづくり支援 <ul style="list-style-type: none"> 先輩職員との交流の場の提供など、女性職員の自主的なネットワークづくりを支援する ロールモデルとなる職員の情報発信に努める ◆若手職員らによる自主的な活動への支援 <ul style="list-style-type: none"> 官民の枠を超えた若手職員らによる自主的な活動を支援する 	<ul style="list-style-type: none"> ランチミーティングの実施等による先輩職員を含む女性職員相互の交流支援 活躍する女性職員をロールモデルとして、インタビュー記事をメール配信
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	◆超過勤務の縮減 <ul style="list-style-type: none"> 適切な労働時間の管理を実施する 仕事の進め方を見直す 職員の意識改革を図る ◆多様な働き方の推進 <ul style="list-style-type: none"> テレワークの制度を充実し、さらなる利用促進を図る フレックスタイムや短時間勤務制度、部分休業などの活用促進を図る ◆職員の健康づくりへの支援 <ul style="list-style-type: none"> 健康診断、診断結果を踏まえた保健指導、がん検診を実施する こころの健康対策を実施する 	<ul style="list-style-type: none"> 超過勤務計画の策定と進行管理 全庁共通の事務に係る見直し（財務会計システム等） 階層別研修におけるタイムマネジメントの意識醸成 在宅勤務制度の試行的拡大（管理職、出先機関職員等） フレックスタイム制やサテライトオフィス等の活用促進 健康診断の受診徹底、被扶養者特定健康診査の啓発 ストレスチェックの実施 メンタルヘルス研修の開催 健康なやみ相談の実施

推進方策	取組の方向性	具体的取組
アクション5 働きやすい職場風土の醸成と管理職の意識改革	◆機運醸成に向けた取組 <ul style="list-style-type: none"> 庁内推進員・アクション8推進リーダー等による機運醸成を強化する 管理職の意識改革を推進するとともに、管理職のリーダーシップにより、職場の意識改革を進める ◆職員間の相互理解・協力（「おたがいさま」風土の形成） <ul style="list-style-type: none"> 子育てや介護が社会全体で取り組むべき課題であることの理解促進を図る 職員間のコミュニケーションを緊密にし、風通しのよい職場づくりに努める 	<ul style="list-style-type: none"> 全職場への庁内推進員の設置、庁内推進員研修の開催 各職場への「ひょうご男女共同参画ニュース」の配信 「庁内男女共同参画ワーキンググループ」の設置 職場毎に職場内研修を実施 部局毎に「コミュニケーションの日」を設定
目標3 仕事と生活の両立		
アクション6 男性の家事・育児への参画支援	◆男性職員・管理職をはじめとした職場全体の意識改革 <ul style="list-style-type: none"> 男性職員の意識改革に努める 管理職をはじめとした職場全体の意識改革に努める ◆子育て支援制度の取得奨励 <ul style="list-style-type: none"> 休暇・休業の取得状況を把握し、取得を働きかける 休暇・休業取得者の事例をタイムリーに発信する ◆男性の家庭生活（家事、育児、介護等）への参画の推進 <ul style="list-style-type: none"> 男性の家庭生活への参画促進の啓発に努める 	<ul style="list-style-type: none"> 「男性職員の子育て参加ガイド」の活用促進 「子育てサポートミーティング」の実施 男性職員の育児休業や配偶者出産補助休暇、育児参加休暇の取得促進 「父親の子育て応援カフェ」「育メンスイッチセミナー」の開催
アクション7 子育て・介護と仕事の両立支援	◆子育てに関する各種支援制度の利用促進 <ul style="list-style-type: none"> 管理職をはじめ職場全体の理解促進を図る 気兼ねなく休業等が取得できる体制等を整備する 手引き、ガイドブックによる各種制度の周知を推進する ◆育児休業職員の職場復帰支援 <ul style="list-style-type: none"> 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援する ◆介護と仕事が両立できる環境づくり <ul style="list-style-type: none"> 介護しながら働くことについての理解を促進する 支援制度を気兼ねなく利用できる職場環境づくりを促進する 	<ul style="list-style-type: none"> 「子育て・介護の両立支援に関する手引き」を利用した制度周知と利用促進 「育休復帰セミナー」の開催 庁内ネットワークへの接続を利用した育休者の職場復帰支援 「臨時的任用職員（技術職）登録制度（リリーフバンク）」の実施と活用促進 庁内保育所の整備や男性の家事・育児への参画促進など、仕事と育児を両立できる環境の充実等について、職員のニーズに応じた新たな子育て支援策の実施検討
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） <ul style="list-style-type: none"> 各種休業・休暇の取得を促進する 定時退庁日や定時退庁週間の取組を推進する 「家族の日」運動を推進する 職員の自己啓発の機会を提供する ◆職員の出会い支援 <ul style="list-style-type: none"> 出会いイベントの充実に努める 結婚を希望する職員への情報提供に努める 	<ul style="list-style-type: none"> 各種休業・休暇の取得促進 定時退庁日や定時退庁週間の取組の推進 「家族の日」運動の普及推進のモデルとなる取組を実施（女性青少年局） 互助会による職員の出会いイベントの実施