

茨城県女性職員活躍推進プラン

～ 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画 ～

平成28年3月

茨城県

— 目 次 —

1. 目的	1
2. 計画期間	1
3. 計画推進	2
4. 状況把握及び課題分析	2
(1) 採用した職員に占める女性職員の割合	2
(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	3
(3) 各役職段階ごとの女性職員の割合	4
(4) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間	4
(5) 平均した継続勤続年数の男女の差異	6
(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	6
(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数	7
(8) ワーク・ライフ・バランス，キャリア形成等に関する職員意識	8
5. 数値目標及び具体的な取組	9
(1) 受験者の拡大	9
(2) キャリア形成の支援	10
(3) 登用の拡大	11
(4) 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革	12
(5) 家事，育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備	13

1. 目的

- 平成27年9月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）」（以下「法」という。）が施行されました。この法は、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的に作られたものです。
- 公務部門において、男女を問わず、職員一人ひとりを活かすダイバーシティ・マネジメント¹を推進することは、公務部門に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことにつながり、ひいては、政策の質と行政におけるサービスを向上させることにつながります。
- このため、本県においては、全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できるよう、この計画（法第15条に基づく特定事業主行動計画）を策定し、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）の推進に積極的に取り組んでいきます。
- なお、この計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（平成27年9月25日閣議決定）」「事業主行動計画策定指針（平成27年11月20日告示）」のほか、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である「茨城県職員子育て応援プラン（平成27年6月1日改定）」（以下「子育て応援プラン」という。）及び「第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）」（以下「第4次基本計画」という。）等を踏まえて策定しています。

2. 計画期間

- 平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

- ・ 法は、平成37年度までの時限立法とされていますが、この計画では、その前半の平成32年度までの期間を計画期間としています。
- ・ この計画に掲げている数値目標は、時期を特に明示していないものは、平成32年度の達成目標です。

¹ ダイバーシティ・マネジメント：多様な人材の能力や発想等を融合することで、組織の活性化を図り、組織力を強くすること

3. 計画推進

- この計画は、知事部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、企業局、病院局、茨城海区漁業調整委員会事務局、霞ヶ浦北浦海区漁業調整委員会事務局及び内水面漁場管理委員会事務局（教育委員会、警察を除く全部局）を対象としています。
- 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進していくため、年1回以上、関係課からなる推進会議を開催し、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行っていきます。
- 推進会議においては、行動計画の実施状況を点検するとともに、職員のニーズ（職員意識調査や女性職員による交流会等を実施）を踏まえ、必要に応じて行動計画の見直しなどを行います。
- 前年度の取組状況や目標に対する実績等は、年1回以上、ホームページへの掲載等により公表します。

4. 状況把握及び課題分析

法第15条第3項及び「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の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）」第2条に基づき、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する現状を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。※以下、注意書きがあるもの以外は、教育委員会・警察を除く全部局のデータ

また、各職場・各世代の男女のさまざまな意見を聞くとともに、職場の実情を把握するため、女性職員・男性職員に対して意識調査を実施しました。

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

①現状把握の方法

- ・ 毎年度4月1日現在で実施している内閣府調査「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」（以下「男女共同参画推進状況調査」という。）の数値をもとに、過去5年間の推移を把握するとともに、他県との比較を行う。
- ・ 地方公務員法第22条に基づく臨時職員及び同法第3条第3項第3号に基づく非常勤嘱託員については、毎年10月1日時点における職員数を調査し、現状を把握する。

②分析結果

- ・ 過去5年間の状況については、年度毎にばらつきが見られるが、採用職員（高校卒業程度を含む全体）に占める女性職員の割合は、3割台から4割台で推移しており、平成26年度は、45.3%となっている〔表1〕。また、採用職員（大学卒業程度）に占める女性職員の割合は、2割台から3割台となっており、平成26年度は、37.1%となっている〔表2〕。

- ・ 他県と比較すると、全体については、平成26年度は、ほぼ全国平均となっており、順位は24位となっている〔表1〕。また、大学卒業程度については、平成26年度は、全国平均を上回り、順位も全国で17位となるなど、近年、女性職員の採用割合が拡大している〔表2〕。
- ・ 非常勤嘱託員については6割程度が、臨時職員については9割程度が女性職員となっており、広く女性の採用が行われている〔表3〕。

〔表1〕 採用職員（全体）に占める女性職員の割合（各年度4月1日～3月31日採用）

	H22	H23	H24	H25	H26
本 県	48.7%	48.9%	37.9%	39.3%	45.3%
全国平均	49.5%	47.4%	45.1%	46.1%	45.6%
全国順位	21位	18位	34位	37位	24位

〔表2〕 採用職員（大学卒業程度）に占める女性職員の割合（各年度4月1日～3月31日採用）

	H22	H23	H24	H25	H26
本 県	34.5%	31.2%	23.6%	28.9%	37.1%
全国平均	36.2%	34.2%	35.2%	35.8%	36.7%
全国順位	22位	34位	46位	39位	17位

〔表3〕 非常勤嘱託員・臨時職員に占める女性の割合（各年とも10月1日現在）

	H23	H24	H25	H26	H27
第1種 非常勤嘱託員	59.9%	60.1%	62.1%	64.1%	64.4%
第1種 臨時職員	91.9%	88.6%	96.6%	93.8%	95.3%

（2）管理的地位にある職員（※）に占める女性職員の割合

（※）課長級（副参事・技佐等）以上の職員を指す。

①現状把握の方法

- ・ 毎年度4月1日現在で調査している内閣府「男女共同参画推進状況調査」の数値をもとに、過去5年間の推移を把握するとともに、他県との比較を行う。

②分析結果

- ・ 他県と比較すると低位にあり、また、平成26年度までは、3%台前半で推移していたが、平成27年度には、4.7%（前年度比：1.5%増）となるなど、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は徐々に拡大している〔表4〕。

〔表4〕 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

	H23	H24	H25	H26	H27
本 県	3.0%	3.2%	3.0%	3.2%	4.7%
全国平均	7.3%	7.4%	7.9%	8.3%	9.1%
全国順位	45位	47位	46位	46位	45位

(3) 各役職段階ごとの女性職員の割合

①現状把握の方法

- ・ 毎年度4月1日現在で調査している内閣府「男女共同参画推進状況調査」の数値をもとに、過去5年間の推移を把握するとともに、他県との比較を行う。

②分析結果

- ・ いずれの役職段階においても、女性職員の占める割合は拡大傾向にある〔表5〕。
- ・ 近年では、女性の採用が拡大しており、非役付職員については、半数近くが女性職員で占められているほか、係長級についても、3人に1人以上が女性職員で占められている〔表5〕。
- ・ 他県と比較すると、課長補佐級・課長級・部長級に占める女性の割合は、全国平均を下回り、順位も下位となっている一方、係長級については、全国平均を上回り、順位も16位となるなど、将来的に、課長補佐級・管理的地位に昇任することが期待される職員に占める女性職員の割合が大きい状況にある〔表6〕。

〔表5〕 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6	H 2 7
部長級	1. 0%	0. 0%	1. 0%	1. 0%	2. 9%
課長級	3. 5%	3. 8%	3. 5%	3. 8%	5. 1%
補佐級	10. 6%	10. 9%	12. 0%	13. 3%	14. 2%
係長級	27. 0%	30. 0%	31. 6%	32. 5%	33. 8%
係長级以上	18. 3%	19. 9%	21. 0%	21. 8%	22. 7%
非役付	47. 3%	48. 3%	48. 3%	48. 1%	48. 6%

〔表6〕 全国の状況（H27年4月1日現在）

	係長級	課長補佐級	課長級	部長級
本 県	33. 8%	14. 2%	5. 1%	2. 9%
全国平均	31. 1%	18. 5%	9. 8%	6. 2%
全国順位	16位	30位	43位	37位

※当該全国調査は、平成27年度初めて実施されたもの。

(4) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

①現状把握の方法

- ・ 職員（時間外勤務手当の支給対象となっていない職員を除く。）一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間及び過去5年間の推移を調査し、現状を把握する。
- ・ また、東京都が毎年実施している全国調査（H27.7.1調査）により、他県との比較を行う。

②分析結果

- ・ 任命権者ごとに傾向にばらつきがあるが、知事部局については、「時間外勤務縮減・ムダ排除推進月間（7～9月）」は、時間外勤務時間の減少が見られる一方、年度末の時期にあたる3月については、時間外勤務時間が増加している〔表7〕。

- ・ なお、過去5年間の推移を見てみると、ほぼ横ばいの状態が続いている [表8]。
- ・ 平成26年度の時間外勤務の実績（知事部局について）で比較すると、本県（10.1時間）は全国平均より「2.6時間」少なく、全国順位も38位であり、本県の時間外勤務時間の状況が突出して多いという状況ではない [表10]。

[表7] 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（H26年度）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
知事部局	10.2	9.8	10.6	8.3	7.3	8.9
知事部局以外	9.6	12.7	10.5	10.6	10.0	12.0
計	10.1	10.4	10.6	8.8	7.8	9.5

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	対象者数
知事部局	11.4	9.6	9.4	10.5	11.4	13.1	10.1	4,622名
知事部局以外	11.5	10.4	8.8	14.5	11.4	12.3	11.2	1,213名
計	11.4	9.8	9.3	11.4	11.4	12.9	10.3	5,835名

[表8] 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

	H22	H23	H24	H25	H26
知事部局	10.2	10.6	9.7	10.1	10.1
知事部局以外	11.2	9.9	10.0	10.8	11.2
計	10.4	10.4	9.7	10.3	10.3

[表9] 時間外勤務時間が年間360時間（注）を超えている職員の状況

	H22	H23	H24	H25	H26
知事部局	301名	389名	291名	309名	304名
知事部局以外	80名	87名	83名	112名	115名
計	381名	476名	374名	421名	419名

※ [表7] [表8] [表9] の知事部局以外は、議会事務局、各行政委員会事務局、企業局、病院局のデータ（教育委員会・警察を除く）

（注）人事院指針等に定める時間外勤務の上限目安時間

[表10] 全国の状況（知事部局，H26年度実績） ※1県データなし

時間外勤務時間	15時間以上 20時間未満	10時間以上 15時間未満	5時間以上 10時間未満	全国平均
都道府県数	10県	31県 (本県含む)	5県	12.7時間

(5) 平均した継続勤続年数の男女の差異

①現状把握の方法

- ・ 任期の定めのない常勤職員を対象に、平成 27 年 3 月 31 日時点の平均勤続年数を把握する。

②分析結果

- ・ 男性職員に比べて、女性職員の方が継続勤続年数が短い結果となっているが [表 11]、主な要因としては、勤続年数の長い世代（昭和 50 年代の採用）における女性職員の割合が極めて少なかった [表 12] ことが影響しているものと考えられる。

※ なお、男性職員と女性職員の離職率（採用 10 年後）を比較した場合も、男女間で大きな差が見られない [表 13] ことから、上記の分析が妥当であると考えられる。

[表11] 平均した継続勤続年数の男女の差異（H27年3月31日現在）

男性職員	20年10か月
女性職員	15年 1か月
全体	18年11か月

[表12] 過去の採用者に占める女性の割合（上級・大学卒業程度採用者）

採用年度（勤続年数：H27.3.31時点）		採用者に占める女性の割合	
S50～S59採用	勤続40年まで	2.3%	女性 15名 / 全体 650名
S60～H6採用	勤続30年まで	11.0%	女性 88名 / 全体 797名
H7～H16採用	勤続20年まで	30.4%	女性 235名 / 全体 774名
H17～H26採用	勤続10年まで	31.8%	女性 293名 / 全体 920名

[表13] 10年前（H17年4月）採用職員の離職率（教員，医師，看護師等選考職種を除く）

	採用者	うち離職者	離職率
男性職員	74名	8名	10.8%
女性職員	32名	3名	9.4%
全体	106名	11名	10.4%

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

①現状把握の方法

- ・ 毎年度 4 月 1 日現在で実施している総務省調査「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」（以下、「勤務条件等調査」という。）をもとに、過去 5 年間の推移を把握するとともに、他県との比較を行う。

②分析結果

- ・ 男性職員については、取得率は最大でも 3.8%，過去 5 年間の平均取得期間については、170 日程度となっている一方、女性職員のほぼ全員が育児休業を取得しており、その平均取得期間は 500 日前後となっている [表 14]。

[表14] 育児休業取得率及び平均取得期間 ※年度

	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
男性職員	1.1% (212.0日)	2.3% (159.0日)	2.2% (246.3日)	3.8% (170.4日)	0.6% (50.0日)
女性職員	98.1% (520.5日)	97.4% (528.3日)	99.0% (495.7日)	98.8% (503.0日)	100.0% (517.6日)

※平成27年度の男性職員の育児休業取得率は、8.8%の見込

[表15] 全国の状況（育児休業取得率） ※年度

		H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
男性職員	本 県	0.3%	0.9%	0.5%	1.2%	0.9%
	全国平均	1.3%	1.3%	1.3%	1.5%	1.5%
女性職員	本 県	98.6%	99.4%	97.8%	94.8%	99.0%
	全国平均	94.2%	95.1%	94.2%	94.0%	93.2%

※ [表15] は、教育委員会、警察を含むすべての部局

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数

①現状把握の方法

- ・ 毎年度4月1日現在で実施している総務省調査「勤務条件等調査」の数値をもとに、過去5年間の推移を把握するとともに、他県との比較を行う。

②分析結果

- ・ 配偶者出産休暇²については、年々上昇傾向にあり、ほぼ全員が取得している。
- ・ 一方、育児参加休暇³については、配偶者出産休暇と比較し取得率は低位な状況にあるが、平成26年11月以降、子どもが生まれた男性職員に対し個別に取得の働きかけを行った結果、取得率は、33.3%（平成25年）から68.9%（平成26年）に大きく上昇している [表16]。
- ・ 全国との状況比較が可能な、教育委員会・警察を含めた県全体の数値（平成26年度）について他県と比較すると、いずれの休暇も、全国平均を上回っている [表17]。

[表16] 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数 ※暦年

	H 2 2	H 2 3	H 2 4	H 2 5	H 2 6
配偶者 出産休暇	89.7% —	91.3% —	88.1% —	91.2% —	98.1% (2.09日)
育児参加 休暇	21.1% —	21.3% —	36.1% —	33.3% —	68.9% (2.26日)

※平成27年はいずれの休暇の取得率も、100.0%の見込

[表17] 全国の状況（取得率）（H26年度）

	配偶者出産休暇	育児参加休暇
本 県	76.2%	23.1%
全国平均	64.0%	20.1%

※ [表17] は、教育委員会、警察を含むすべての部局

² 配偶者出産休暇：配偶者が出産する場合、産前16週から産後2週間の間、3日の範囲内で必要と認める日又は時間取得できる休暇

³ 育児参加休暇：配偶者の産前産後期間中、生まれてくる子又は小学校就学時までの子を養育するために、5日の範囲内で必要と認める日又は時間取得できる休暇

(8) ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成等に関する職員意識

①現状把握の方法

- 職員向けのアンケート調査を実施し、ワーク・ライフ・バランス、キャリア形成等に関する職員意識を把握する。

	調査期間	回答者数
女性職員	H26年9月2日～9月19日	870名(回答率60.0%)
男性職員	H27年10月8日～10月30日	2,310名(回答率55.6%)

②分析結果

- 子育て中の女性職員を中心に、ワーク・ライフ・バランスの実現に不安を感じており、引き続き、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組んでいく必要がある〔設問1〕。
- 子どもがいる職員は、女性がキャリアアップを実現するために必要な条件として、「家族の協力」を挙げる職員が最も多く、約3割となっているが、その他の条件としては、子どもがいる職員、子どもがいない職員とも、「上司の理解」「研修の機会」「模範となる先輩」を挙げ、その割合は、いずれも2割以上となっている〔設問2〕。

■ワーク・ライフ・バランスについて

【女性職員への質問】

Q. これまでに仕事と家庭の両立について困難や不安を感じたことがありますか。〔設問1〕

	強く感じたことがある	感じたことがある	感じたことはない
子どもがいる職員	52%	44%	4%
子どもがいない職員	29%	57%	14%

【男性職員への質問】

Q. 職場の上司は、育児短時間勤務等をする職員に対し否定的な評価をしていると思いますか。

とてもそう思う	ややそう思う	どちらとも言えない	あまりそう思わない	そう思わない
7%	25%	48%	12%	8%

■キャリア形成について

【女性職員への質問】

Q. キャリアアップしていくために何が必要ですか。〔設問2〕

	家族の協力	上司の理解	研修の機会	模範となる先輩	その他
子どもがいる職員	30.3%:1位	23.3%:2位	21.4%:3位	21.1%:4位	3.9%:5位
子どもがいない職員	21.5%:4位	25.9%:1位	24.0%:2位	23.6%:3位	5.0%:5位

【男性職員への質問】

Q. 女性職員が仕事と家庭を両立しキャリアアップしていくのは、現状では難しいと思いますか。

とてもそう思う	ややそう思う	どちらとも言えない	あまりそう思わない	そう思わない
15%	39%	29%	13%	4%

5. 数値目標及び具体的な取組

「4. 状況把握及び課題分析」を踏まえ、全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるような環境づくりを推進するため、数値目標を設定し、女性の採用・登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいきます。

(1) 受験者の拡大

①数値目標

多くの女性職員が活躍できるような環境づくりにあたっては、その入口となる採用の拡大は当然ながら重要となってきます。

そのため、「第4次基本計画」における「都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合（平成32年度：40%）」及び「都道府県の地方公務員採用試験（大学卒業程度）からの採用者に占める女性の割合（平成32年度：40%）」という目標を踏まえ、受験者に占める女性の割合を目標とします。

受験者（全体）に占める女性の割合	40%
受験者（大学卒業程度）に占める女性の割合	40%

②具体的な取組

○募集活動の強化

大学等が主催する学内説明会や職員ガイダンスのほか、ホームページやツイッター等を活用し、キャリア支援や子育て支援、福利厚生制度の紹介等、女性にとっても働きやすい職場であることを積極的に広報することにより、女性受験者の更なる確保に努めるほか、募集パンフレット等において、ワーク・ライフ・バランスを実現している女性職員を積極的に取り上げるなど、多様で実効性のある募集、啓発活動を積極的に推進します。

また、選考採用（任期付採用者、民間企業からの交流採用を含む。）を行う場合においても、女性の積極的な募集に努めます。

(2) キャリア形成の支援

①数値目標

女性職員の登用を阻害する要因として、キャリアプラン⁴が不明確であること、ロールモデル⁵となる先輩女性職員が少ないことのほか、子育ての状況等により十分な職務経験が蓄積できないこと等が考えられます。

そのため、「子育て応援プラン」に掲げる目標の達成に向け、引き続き取り組んでいきます。

女性職員向けのワーク・ライフ・バランスに関する研修への参加率	100% (H29年度)
--------------------------------	--------------

②具体的な取組 ※括弧内の数字は「子育て応援プラン」の項目（以下同じ。）

○人事配置上の配慮（Ⅵ－1）

職員の転勤については、子育ての状況等を踏まえ、人事配置上の配慮を行うとともに、男女を問わずキャリアロス⁶が生じないように、適材適所の人事配置に努めます。

○職域の拡大

全部局の企画室に女性職員を配置するなど、男女の偏りのない人事配置により、多様な職務経験の確保に努めます。

また、職域を拡大するため、これまで女性職員が配置されなかった部署にも、積極的に女性職員を配置するよう努めます。

○研修の充実（Ⅵ－3）

女性職員を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する研修について、係長級以下の女性職員全員が参加するよう努めるとともに、ロールモデルとなる先輩職員の体験を共有する機会を設けるなど、女性職員のキャリア形成を支援していきます。

また、大学院や民間企業、海外や中央省庁等への女性職員の派遣について、これまで以上に、その機会を確保するなど、新たな能力開発やキャリア形成支援に努めます。

○キャリア相談員の配置（Ⅵ－2）

仕事と子育てについて豊富な知識と経験のある男性職員・女性職員を「キャリア相談員」として総務事務センターに配置し、子育て中の職員の子育てに係る悩み等の相談に応じ、仕事と子育ての両立を引き続き支援していきます。

また、様々な年代の女性職員が集まる交流会（ランチミーティング）を開催し、情報共有・意見交換をすることで、縦横のネットワークづくりに努め、女性が働きやすい職場環境づくりを支援します。

⁴ キャリアプラン：将来的にどのような職について仕事をしていきたいか目標を持ち、その実現に向け計画を立てること

⁵ ロールモデル：自分にとって、具体的な行動や考え方の模範となる人物

⁶ キャリアロス：休職などで職場を離れることにより、昇任面でのマイナス、スキルやモチベーションの低下を招き、復帰後のキャリアに支障が生じる現象

(3) 登用の拡大

①数値目標

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、性別にかかわらず公正な人事評価に基づく成果主義の原則に基づき、意欲と能力のある女性職員の登用に取り組んでいくことが必要です。

そのため、係長級・課長補佐級・課長級以上の各職層における女性職員の割合について目標を設定し、公務員法制上の平等取扱の原則及び成果主義の原則に留意しつつ女性の登用拡大を図り、中長期的に、「第4次基本計画」における「都道府県の各役職段階に占める女性の割合（平成32年度：本庁課長相当職：15%）」という目標の達成を目指します。

課長級以上に占める女性の割合	13%（※）
課長補佐級に占める女性職員の割合	20%
係長級に占める女性職員の割合	30%以上を維持

（※）中期的に15%達成を目指す。

②具体的な取組

○公正な人事評価に基づく登用の拡大

人事評価制度の活用等による能力・実績主義による適材適所の人事配置を徹底することにより、意欲と能力のある女性職員の管理的地位への登用拡大を図っていきます。

なお、将来、課長級昇任候補者となる課長補佐級・係長級への登用についても、積極的な登用を図っていきます。

○人事配置上の配慮（Ⅵ-1）【再掲】

職員の転勤については、子育ての状況等を踏まえ、人事配置上の配慮を行うとともに、男女を問わずキャリアロスが生じないように、適材適所の人事配置に努めます。

○職域の拡大【再掲】

全部局の企画室に女性職員を配置するなど、男女の偏りのない人事配置により、多様な職務経験の確保に努めます。

また、職域を拡大するため、これまで女性職員が配置されなかった部署にも、積極的に女性職員を配置するよう努めます。

○研修の充実（Ⅵ-3）【再掲】

女性職員を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する研修について、係長級以下の女性職員全員が参加するよう努めるとともに、ロールモデルとなる先輩職員の体験を共有する機会を設けるなど、女性職員のキャリア形成を支援していきます。

また、大学院や民間企業、海外や中央省庁等への女性職員の派遣について、これまで以上に、その機会を確保するなど、新たな能力開発やキャリア形成支援に努めます。

(4) 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

①数値目標

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠ですが、中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となると考えられます。

そのため、男女双方の働き方改革をめざし、「子育て応援プラン」に掲げる目標の達成に向け、引き続き取り組んでいくほか、新たに、職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間についての目標を設定し、実効性のある取組を推進していきます。

年次休暇の取得日数	14日間／年
時間外勤務時間の上限目安（注）	360時間／年
職員一人あたりの各月ごとの時間外勤務時間	平成27年度比 1割減

（注）人事院指針等に定める上限目安時間

②具体的な取組

○時間外勤務の縮減（V-1）

恒常的な時間外勤務は、ワーク・ライフ・バランスの大きな障害となるため、管理職員を始めとする職員の意識啓発等を図り、全庁的に公務能率の向上に取り組んでいくとともに、年間を通じた定時退庁日の設定や、「時間外勤務縮減・ムダ排除推進月間」等の実施を通じて、時間外勤務縮減に向けた取り組みを徹底していきます。

○年次休暇等の取得促進（V-2）

男女共同参画を推進していくためには、男女問わず、育児・家事・介護等の責任を分担していくことが重要となるため、年次休暇や子育て支援・介護のための休暇を取得しやすい職場環境の整備を進めていきます。

また、おおむね四半期毎に休暇取得促進計画表を作成し、自身や家族の記念日（誕生日、結婚記念日等）のほか、子どもの行事等がある日に休暇を取得することや、少なくとも年に1回、2日以上連続して休暇を取得する取り組みを進めていきます。

○テレワークの導入についての調査・検討（V-3）

テレワーク⁷は、職員の多様で柔軟な働き方を可能とするばかりでなく、育児等に携わる職員のワーク・ライフ・バランスを実現するうえでも効果的な方策の一つと考えられることから、関係部署と連携しながら、その導入について検討・試行を行っていきます。

⁷テレワーク：情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方

○フレックスタイム制度の導入についての調査・検討

フレックスタイム制度は、これまでの勤務時間の体系を大きく変え、多様な働き方の実現に資する方策の一つと考えられることから、人事委員会からの「今後の国や他の都道府県の動向を注視しつつ、検討する必要がある」との報告（平成 27 年 10 月）を踏まえ、その導入について調査・検討を行っていきます。

(5) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

①数値目標

これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女共に、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加すると考えられますが、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場環境は、両立支援制度を利用する上での障壁となるほか、様々なハラスメントの背景にもなりやすいと考えられます。

また、男性職員が家庭生活（家事・育児・介護等）に積極的に関わっていくことは、多様な経験をすることで、職務における視野を広げることにつながり、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられます。

そのため、管理的地位にある職員等の意識啓発や、男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）への関わりを促進することをめざし、「子育て応援プラン」に掲げる目標の達成に向け、引き続き取り組んでいきます。

「管理職のための子育て応援マニュアル」の活用率	100%
「職員のための子育て支援ガイドブック」の活用率	100%
男性職員の育児休業の取得率	13%
男性職員の育児休業等の取得率（※）	100%
男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率	各100%

（※）育児休業，育児時間休暇，部分休業，育児短時間勤務，時差出勤のいずれかを利用した場合の利用率

②具体的な取組

○管理的地位にある職員の意識啓発（Ⅳ－１）

「管理職のための子育て応援マニュアル」の配付や研修などを通じて、仕事と家庭の両立について管理職の意識改革を推進するとともに、管理職に対する人事評価にあたっては、人材育成や事務事業の見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みをより高く評価する運用を図っていきます。

また、仕事と育児を両立することができる職場環境づくりを進めるため、イクボス（部下の育児参加に理解のある上司）認定制度の導入など、効果的な方策を検討していきます。

○育児休業等を利用しやすい環境整備（Ⅳ－１，３，４）

仕事と子育ての両立を支援するため、各種制度を紹介する「職員のための子育て支援ガイドブック」の充実を図り、制度の利用促進に取り組むほか、子育て支援に係る休暇制度の利用時や、育児休業取得中から育児休業等復帰後までの各段階において、きめ細かい配慮が行われるよう、職場環境づくりを推進していきます。

また、育児休業取得者がいる職場を支援するため、人事異動による正職員の付加配置や臨時職員、育児休業補助職員⁸及び育休任期付職員⁹の採用などにより、代替職員の確保に努めていきます。

○子育て支援制度等の拡充（Ⅳ－４）

仕事と子育ての両立をより一層支援していくため、時差出勤制度を利用できる子どもの対象年齢の引き上げを検討するなど、国及び他の都道府県等の動向に留意しながら、子育て支援制度等の拡充に取り組んでいきます。

○男性職員の育児休業等の取得促進（Ⅳ－２，３）

子どもが生まれる男性職員から、配偶者の出産予定日の報告を受けた場合には、所属を通じて、当該職員に「イクメン手帳」を交付するとともに、「子育て計画表」の作成を促し、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進を図っていきます。

また、育児休業を利用した男性職員の体験談や育児参加モデルプランを庁内メールで配信するなど、男性職員の積極的な育児休業の利用を働きかけていきます。

○男女共同参画の推進のための取組（Ⅵ－２）

男女が、職場においても互いの違いを認め合い、それぞれの個性と能力を十分に生かし、共に責任を担うことができる職場を構築するため、男女共同参画の推進に向けた意識啓発を行います。

また、男女がともに働きやすい職場環境を築くため、セクシャルハラスメント・パワーハラスメント防止のための職員研修を充実させます。

○活気ある職場づくり

職場内の良好な人間関係を醸成するため、グループミーティングの実施など、様々な機会を捉えたコミュニケーションの強化を奨励するほか、働きやすい職場づくりや人材育成に対する意識や考え方などを把握するため、職員意識調査や女性職員による交流会等を継続的に実施し、活気ある職場づくりの実現に取り組んでいきます。

⁸ 育児休業補助職員：地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「育児休業法」という。）第6条第1項第2号の規定により、1年以内の任期を付して任用する臨時的職員

⁹ 育休任期付職員：育児休業法第6条第1項第1号の規定により、1年を超えて任期を付して任用する職員