

第7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

作成年月日	令和3年4月26日
作成部局課室名	企画県民部男女家庭課

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

- 女性活躍推進法改正とダイバーシティ経営の流れ**
 - 一般事業主行動計画の策定義務の対象が従業員101人以上の企業に拡大、「管理職に占める女性労働者の割合」の把握が必須化
 - 企業統治指針(金融庁・東京証券取引所)では、取締役役に多様性を持たせることが盛り込まれ、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中
 - SDGsの達成に向けた世界的な潮流(ゴール5:ジェンダー平等を実現しよう)
- 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)の創設等に向けた法改正の動き
 - 男性(国家公務員、地方公務員、民間企業)の育児休業取得率30%(R7)を目標に設定
- 働き方改革関連法の施行**
 - 時間外労働の上限規制、年次有給休暇の確実な取得等
- ポストコロナ社会とデジタル化の進展**
 - テレワーク、フレックスタイム制の浸透等
- 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(R2.12))**
 - 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
 - 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
 - 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
 - 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る
 - 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

兵庫県の現状と課題

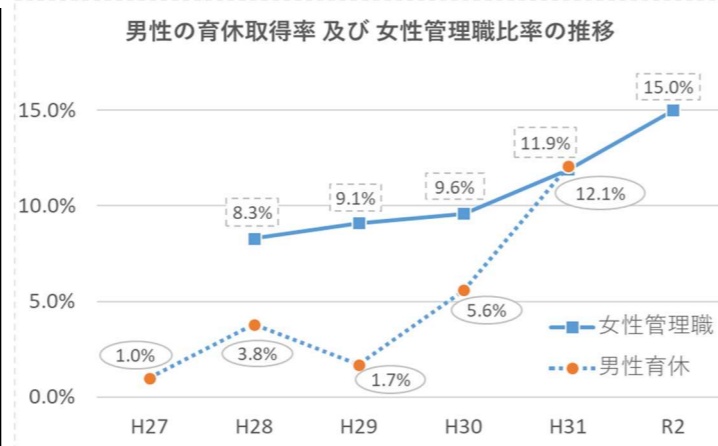
- 第二期兵庫県地域創生戦略(R2.3)に基づく新たな地域づくり**
 - 若者の転出、特に20歳代前半の女性の転出超過が拡大しており、女性対策が必要
- ひょうご男女いきいきプラン2025の策定(R3.3) ⇒ 女性に選ばれる活力ある兵庫を目指して**
- ひょうご子ども・子育て未来プランの策定(R2.3) ⇒ 若者が就業・結婚・子育てに夢を持てる兵庫**
- 職員意識調査**

【男女共同参画に関する職員意識調査】実施時期:令和2年12月25日～令和3年1月14日
回答職員:691人 設問:女性活躍や仕事と生活の両立に関することなど38項目

 - 「職場での“男女共同参画”や“子育て支援”等が進んだ」と感じている職員が増加【H26:46.7% → H29:54.7% → R2:56.4%】
⇒ 進んだと思う理由:管理・監督職の女性の増(65.5%)、男性の家事育児等への参画機会の増(50.4%)
 - 「管理・監督職になることに魅力を感じる」女性は増加傾向【H26:17.0% → H29:22.9% → R2:23.5%】
 - なお、管理職に魅力を感じない女性の53.9%が「能力や経験が足りないから」と回答(参考 男性:39.7%)

5 第6次アクション8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
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%	目標終期 R2.4
男性の育児休業の取得率	希望者の100.0% 対象者全体の5%程度	100.0% 12.1%	
配偶者の出産補助休暇の取得率	100.0%	100.0%	
男性の育児参加休暇の取得率	100.0%	88.7%	



魅力ある職場を創り、若者から選ばれる兵庫の実現を！

計画期間 令和3～7年度(5年間)

進捗は女性活躍推進本部会議で毎年報告

位置づけと対象範囲

- ▶ 県自らが男女共同参画のモデル職場となるための率先行動計画
[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
- ▶ 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
[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

基本理念

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～

重点目標と8つのアクション

- 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 (注:女性が活躍できる場の拡大と、研修等を通じたモチベーションアップが重要)
 - 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 (注: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)
 - 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 (注:男性が率先して、家事・育児に参画することが必要)
 - 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

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%	
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、議会事務局、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、議会事務局、各種行政委員会事務局、企業庁、病院局(県立病院除く)

推進方策と主な取組

推進方策	取組の方向性	主な取組
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	◆女性が活躍できる場の拡大 ☆女性のこころを捉える採用活動の展開 ☆女性の職域拡大等キャリア形成支援 ◆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 ☆OJTの強化等	<ul style="list-style-type: none"> ・女性向けガイダンスの開催、職員採用 PR 動画の <u>女性編</u>の発信 https://youtu.be/dPyUTaQxXI4 ・これまで女性が就いていなかった職務・役職等に女性を積極的に配置 ・国、他府県や市町等との人事交流 ・階層別研修等にライフステージを意識した内容を設定 ・「女性リーダー育成研修」や「女性キャリアアップ研修」の実施 ・長期派遣研修等への参加促進 ・女性ロールモデルの情報を定期的に発信 ・<u>職場での OJT で女性の能力発揮と意識向上を促進</u>
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 ◆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	<ul style="list-style-type: none"> ・ランチミーティング等の手法を活用した女性リーダー育成や交流支援 ・<u>女性管理監督職のネットワークづくりの支援</u> ・管理職研修等において女性活躍を促進するマネジメント習得を支援
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 ◆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	<ul style="list-style-type: none"> ・官民や業種間の枠を超えた職員の自主研究活動への助成や、優秀研究発表に対する表彰 ・管理職研修等で、男女共同参画や女性活躍の理解を促進 ・「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共に、幅広いネットワークを構築
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	◆超過勤務の縮減 ☆適正な労働時間管理 ☆業務縮減・効率化 ☆意識改革 ◆多様な働き方の推進 ☆制度の充実と周知 ◆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 ☆こころの健康対策 ☆相談体制の整備等	<ul style="list-style-type: none"> ・個人ごとの超過勤務計画の策定と進行管理 ・仕事の進め方の見直し、業務縮減や平準化 ・<u>RPA(ロボティック プロセス オートメーション)による調査・集計業務の自動化や、AI Chatbot(自動応答サービス)の活用により、業務の効率化を推進</u> ・タイムマネジメント能力向上のための研修の実施 ・在宅勤務やサテライトオフィスの充実 ・階層別研修等で、<u>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</u> ・健康診断の受診徹底と診断結果を踏まえた保健指導 ・ストレスチェックや、管理監督職に対するメンタルヘルス研修の実施 ・心身の不調を感じた時に相談できる窓口の設置等相談しやすい体制づくり

推進方策	取組の方向性	主な取組
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 ☆管理職の率先垂範 ◆職員間の相互理解・協力（「おたがいさま」風土の形成） ☆職員間のコミュニケーション向上 ☆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形成	<ul style="list-style-type: none"> ・庁内男女共同参画推進員を各所属に配置し、働きやすい職場づくりに向けた取組を推進 ・管理職が年休取得や定時退庁等を率先して実行し、働きやすい職場風土を醸成 ・子育てや介護等が誰にでも起こりうることである認識を共有し、職員間の相互理解・協力を推進 ・「ユニバーサル社会づくり兵庫県率先行動計画」に基づく取組の促進 ・「多様な性への理解を深めるための職員ガイドライン」の活用による性的少数者への理解促進 ・「男性より女性の方が家事や子育てに向いている」等、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ための意識啓発
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	◆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 ☆男性自身の動機付け ◆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	<ul style="list-style-type: none"> ・育休を取得した男性の体験談の紹介 ・パパになる男性職員への働きかけの強化。上司とのサポートミーティングで「子育てプラン」を作成（「家族ミーティングシート」の活用、<u>子育て支援制度の取得呼びかけ</u>） ・男性の育児休業や配偶者出産補助休暇等の具体的な事例を示し、取得を奨励 ・各種ライフイベントのための積極的な休暇取得を奨励
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 ☆育児休業職員の職場復帰支援 ◆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 ◆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	<ul style="list-style-type: none"> ・「子育て・介護のための両立支援に関する手引き」の活用による制度周知と利用促進 ・「臨時的任用職員（技術職）登録制度（リリーブバンク）」の活用促進 ・育休中職員等を対象にした情報交換会やセミナーの開催、所属からの積極的な情報提供 ・介護休暇等の支援制度の周知 ・制度を気兼ねなく利用できる環境づくり ・働きながら病気治療や不妊治療が受けられるよう、治療を受ける場合に利用可能な制度の周知や職場理解の促進 ・ならし出勤制度による円滑な職場復帰支援
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 ☆「家族の日」運動の普及等 ◆職員の出会い支援 ☆機会や情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・各種休暇を取得しやすい雰囲気づくり ・定時退庁日や定時退庁週間の設定 ・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「家族の日」運動の普及 ・互助会事業等への家族での参加促進 ・結婚を希望する職員に、民間企業等を含む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