

第4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 -

平成24年2月

兵 庫 県

目 次

計画策定の趣旨等	1
計画の概要	3
計画体系表	4
取組内容	
1 意思決定過程への女性の参画促進	5
アクション1 女性の能力発揮と活躍支援	
アクション2 女性の管理・監督職の拡充	
2 一人ひとりが能力を発揮できる環境づくり	7
アクション3 広報・啓発活動の推進	
アクション4 推進体制の整備	
アクション5 職場内外のネットワークの構築	
3 仕事と生活の両立	10
アクション6 働きやすい職場環境づくり	
アクション7 互いに支え合う家庭と地域づくり	
アクション8 子育て支援・介護支援	
数値目標	13
計画の推進	14

計画策定の趣旨等

1 策定の趣旨

本県では、男女がともに、人生のどの時期においても、いきいきと暮らせる男女共同参画社会の実現をめざし、平成14年4月に「男女共同参画社会づくり条例」を施行するとともに、平成23年3月には男女共同参画社会基本法に基づく「新ひょうご男女共同参画プラン21」(以下「新プラン21」という。)を策定し、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さまざまな取組を行っています。

このような取組をより効果的なものにするためには、まず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重要であるとの認識から、男女共同参画兵庫県率先行動計画を策定し、庁内の男女共同参画を進めるための取組を行ってきました。

男女共同参画兵庫県率先行動計画 (H15.5 策定 計画期間：H15～17 年度)
第2次男女共同参画兵庫県率先行動計画 (H18.4 策定 計画期間：H18～20 年度)
第3次男女共同参画兵庫県率先行動計画 (H21.3 策定 計画期間：H21～23 年度)

平成23年度に第3次男女共同参画兵庫県率先行動計画(以下「第3次率先行動計画」という。)が終了することに伴い、これまでの取組を評価・検証したところ、着実に成果をあげてきているものの、今後も取り組むべき課題があることから、第4次男女共同参画兵庫県率先行動計画(以下「第4次率先行動計画」という。)(計画期間：平成24～26年度)を策定することとしました。

2 策定の経緯

第4次率先行動計画の策定にあたっては、庁内男女共同参画ワーキンググループ(男女共同参画推進本部事務局員から推薦された20名程度の職員で構成)による第3次率先行動計画に掲げた各取組の評価・検証とともに、平成23年9月に実施した職員対象の「男女共同参画に関する職員意識・実態調査」(以下「職員意識調査」という。)の結果等を踏まえて、第4次率先行動計画で取り組む内容について検討してきました。

3 第3次率先行動計画における主な取組(平成21年度～平成23年度)

第3次率先行動計画では、「意思決定過程への女性の参画促進」、「一人ひとりが能力を發揮できる環境づくり」、「仕事と生活のバランスの実現」を重点項目として取り組んできました。

「意思決定過程への女性の参画促進」では、女性管理職を育成する集中講座「井戸はた学校」を開講するなど、女性の能力發揮として女性自身の意識改革と職域拡大とともに、女性の管理・監督職への登用を進めてきました。

「一人ひとりが能力を發揮できる環境づくり」では、各職場で男女共同参画を推進するキーパーソンとなる「庁内男女共同参画推進員」を配置、体制づくりを進め、男女共同参画に関する情報や積極的な取組を推進してきました。

「仕事と生活のバランスの実現」では、従来の職場中心のライフスタイルから職場・家庭・地域生活のバランスのとれたライフスタイルへの転換を支援するため、

働き方と意識の見直しとともに、職員の仕事と子育ての両立を支援するため、平成21年3月に制定した「職員の子育て支援に関する条例」に基づき、子育てしやすい職場環境づくりに取り組んできました。

4 第3次率先行動計画の主な成果と課題（平成21年度～平成23年度）

<主な成果>

女性職員が企画・立案等の総合的職務遂行能力を習得

・職員チャレンジプログラムの参加者：1,160人

女性の職域拡大

・本庁において女性職員がいない課室の減少：22課室（H20.7） 2課室（H23.4）

指導的地位に立つ女性の登用拡大

・行政職新規管理職（7級）の女性割合：7.5%（H20.4） 10.0%（H23.4）

・行政職新規役付職員の女性割合：16.8%（H20.4） 19.3%（H23.4）

・県審議会等の女性委員割合：32.3%（H21.3） 32.9%（H23.3）

男女共同参画の職場づくりを進めるキーパーソンを設置

・各所属に「庁内男女共同参画推進員」を配置 561人（H23.4）

「家族の日」運動の徹底

・毎月第3水曜日（家族の日）を全庁ノー残業デーの実施を徹底

男性職員の育児休業等の取得促進

・男性の育児休業・育児参加休暇取得率：5.7%（H19） 15.2%（H22）

<主な課題>

【女性の登用促進】

当初の計画から「行政職新規役付職員の女性割合の増加」に取り組み、一定の成果をあげてきたが、男女の視点を県政に反映させるためには、さらに管理・監督職の女性職員を増やす必要がある。

・管理職に占める女性割合：5.6%（全国6.4%）（H23.4）

単に女性の管理・監督職を増やすだけでなく、将来の女性管理職（本庁課長相当級以上）候補者のキャリア形成を行う必要がある。

【生活者の視点を持った防災・減災への取組】

東日本大震災等から、防災・復興過程における男女共同参画の視点の必要性が再認識されたため、防災分野における男女共同参画を推進する必要がある。

【広がりを持った広報・啓発】

男女共同参画に関する認識を深め、定着させるために、多様な媒体を活用し、誰にもわかりやすい広報・啓発が必要である。

【推進体制づくり】

率先行動計画を着実に推進するため、各所属に配置する庁内男女共同参画推進員に働きかけ、計画内容の周知とともに確実に取り組む必要がある。

【働きやすい職場環境づくり】

職員意識調査結果では7割の職員が長時間労働の見直しが必要と考えており、3割の職員が地域活動に参加したくてもできない状況にあることから、職員の働き方を見直すきっかけづくりとともに、家庭・地域活動への参加を後押しすることが必要である。

職員意識調査結果では、男性の半数が育児休業を利用したくても実際はできない、男性の3人に1人、女性の4人に1人が介護休業を利用したくても実際はできないと考えていることから、育児や介護にかかる各種支援制度を利用しやすいよう改善するとともに、利用を希望する職員が取得できる職場環境づくりを進める必要がある。

計画の概要

1 計画の期間

本計画の期間は、平成24年度から平成26年度までの3年間とします。

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 計画の重点取組

本計画は、男女共同参画のモデル職場となるために、大きな「3つの柱」を置き、それを実現するための「8つのアクション」を定め、これまでの成果と課題を踏まえ、今後取り組むべき内容を具体的取組項目として整理しました。

「3つの柱」の第1は「意思決定過程への女性の参画促進」です。これまでから積極的に取り組んできているものの、さらに管理・監督職へ女性が参画することによって、男女の視点が県政に反映され大きな成果が期待できることから、女性の能力発揮と活躍支援、女性の意思決定過程への女性の参画に引き続き取り組んでいきます。

第2は「一人ひとりが能力を発揮できる環境づくり」です。さまざまな媒体を活用してわかりやすい広報啓発活動に努めるとともに、各職場に配置する庁内男女共同参画推進員を活用し、職員一人ひとりに男女共同参画に関する情報提供や積極的な取組を促します。

第3は「仕事と生活の両立」です。多様なライフスタイルを柔軟に選択できるよう制度やしきみのあり方等について検討するとともに、育児や介護を要する家族を抱える職員にとっても働きやすい職場環境を整えることなどに重点的に取り組みます。

4 他計画との連携

本計画の推進にあたっては、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」など関連する計画との整合性を十分に図り、連携して取り組んでいきます。

5 数値目標

本計画をより実効性のあるものとするため、具体的取組項目に可能な限り数値目標を設定しました。

計画体系表

目標1 意思決定過程への女性の参画促進

取組	基本的方向	具体的取組項目
女性の能力 発揮と活躍 支援	1 防災分野における男女 共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・防災部局への女性の配置 ・防災会議への女性委員の登用促進 ・被災地への女性職員の派遣
	2 責任を担い期待に応え て行く女性の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> ・井戸はた学校の実施 ・キャリア形成に資する長期派遣研修等への参加促進
	3 女性が活躍できる場の 拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・本庁における女性職員ゼロ課室の解消 ・県審議会等の女性割合の増加
女性の管 理・監督 職の拡充	1 指導的地位に立つ女 性の登用拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職(本庁課長相当職以上)の女性割合の増加 ・行政職新規管理職(7級)の女性割合の増加 ・行政職新規役付職員(6級)の女性割合の増加

目標2 一人ひとりが能力を発揮できる環境づくり

広報・啓発 活動の推進	1 「男女共同参画」の啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・ひょうご男女共同参画ニュースの配信 ・庁内放送の実施
推進体制の 整備	1 庁内での男女共同参画 の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・庁内男女共同参画推進員の全所属への配置 ・庁内男女共同参画推進員研修の実施
	2 庁内男女共同参画ワー キンググループの活躍	<ul style="list-style-type: none"> ・庁内男女共同参画ワーキンググループの取組支援
職場内外の ネットワーク の構築	1 庁内でのネットワークの 構築	<ul style="list-style-type: none"> ・「コミュニケーションの日」の設定とネットワークづくり
	2 庁外でのネットワークの 構築	<ul style="list-style-type: none"> ・市町、企業、地域団体・NPO等との協働

目標3 仕事と生活の両立

働きやすい 職場環境づ くり	1 「働き方」の変革	<ul style="list-style-type: none"> ・多様なワークスタイルに対応した制度の検討 ・育児休業取得者の代替制度のあり方の検討 ・定時退庁の徹底
	2 「意識」の変革	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークスタイルフォーラムの実施 ・管理職への研修の実施
互いに支え 合う家庭と 地域づくり	1 家庭生活の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・「家族の日」推進のための全庁ノ残業デーの実施
	2 地域活動への参加促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ボランティア休暇取得希望者の取得促進
子育て支援 ・介護支援	1 子育てしやすい職場づく り	<ul style="list-style-type: none"> ・男性職員の育児休業・育児参加休暇の取得促進 ・育児休業中職員への情報提供、復帰に向けた相談の実施
	2 介護しやすい職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休暇取得希望者の取得促進

1 意思決定過程への女性の参画促進

アクション1 女性の能力発揮と活躍支援

- 東日本大震災等から防災・復興過程における男女共同参画の視点の必要性が再認識されたことから、防災分野における男女共同参画を推進する必要がある。
- 本県全職員における女性割合が約 29%であるのに対し、管理職（本庁課長相当職以上）に占める女性割合は徐々に上がっているものの 5.6%で全国 21 位(H23.4)となっている。県政の意思決定過程の場へ男女がともに参画していくために、将来の女性管理職候補者の意識改革とキャリア形成を行う必要がある。
- これまで女性が就いていなかった職務、役職にも、その適性を見極めながら広く活用する等により女性の職域拡大を図り、男女がともに幅広い職務経験が得られるよう県政を担う人づくりを行う必要がある。
- 新ひょうご男女共同参画プラン 2.1において、県審議会等の女性委員割合を平成 27 年度末までに 35%にする目標を掲げている。その割合は上昇傾向にあるものの、目標達成に向けてさらなる取組を進めていく。

〔 具体的取組項目 〕

1 防災分野における男女共同参画の推進

防災分野における男女共同参画を推進するため、防災部局へ女性を配置するとともに、防災会議への女性委員の登用に取り組みます。

災害発生時には、女性職員を被災地へ派遣し、女性の視点からの被災者支援に取り組みます。

地域防災計画において、防災訓練や防災・減災知識の普及等にあたっては、男女共同参画の視点に十分配慮するよう努めます。

2 責任を担い期待に応えていく女性の意識改革

女性の意識改革とキャリア形成を行い、女性管理職を育成する集中講座「井戸はた学校」を実施します。

女性職員に対して、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。

数値目標

井戸はた学校の参加者

平成 26 年度末 75 人(のべ)

* 25 人 × 3 年 = 75 人 参考:受講者は H22:26 人、H23:25 人

キャリア形成に資する長期派遣研修等参加者の女性割合

平成 26 年度末までの 3 年平均 30%(目標) *H21~H22 年度実績 30.0%

参考:対象は大学院派遣、省庁派遣、自治大 学 校

3 女性が活躍できる場の拡大

本庁各課室において、男女構成のバランスが良い人事配置をめざし、女性職員がいない課室の解消に努めます。

女性委員の割合が低い審議会等を設置する場合に行う事前協議などを通じて、女性委員登用の必要性を周知し、積極的な登用を進めます。

数
値
目
標

本庁における女性職員ゼロ課室の解消

(ただし、特別な理由により女性職員を配置できない課室・教委・警察を除く。)

平成27年4月 0課室 *H23.4.1 2課室

県審議会等の女性委員割合

平成26年度末 35% *H23.3.31実績 32.9%

アクション2 女性の管理・監督職の拡充

- 「行政職新規役付職員における女性割合の増加」、「行政職新規管理職(7級)の女性割合の増加」については、いずれも一定の成果をあげてきたことから、引き続きその取組を進めていくとともに、新たに本庁課長相当職以上の女性管理職割合を高め、全体として女性の管理・監督職の拡充を図っていく。
- 職員意識調査結果では、「女性の管理職増加のために必要なこと」として、男性は4人に1人、女性は3人に1人が「管理職の意識改革」をあげており、女性の管理・監督職の拡充のためには管理職の理解と支援が不可欠である。

〔具体的取組項目〕

1 指導的地位に立つ女性の登用拡大

能力実証主義の原則に基づき、管理職への女性職員の登用が促進されるよう努めます。

また、新規役付職員においても女性を積極的に登用し、将来管理職として活躍する人材を育成します。

管理職を対象とした研修を活用し「女性の活躍支援」に対する理解を促進します。

数
値
目
標

管理職(本庁課長相当職以上)の女性割合

平成27年4月 6.5%(目標) *H23.4.1実績 5.6%

行政職新規管理職(7級)の女性割合(教委及び警察を除く。)

平成27年4月 10.0%以上(目標) *H23.4.1実績 10.0%

行政職新規役付職員の女性割合(教委及び警察を除く。)

平成27年4月 20.0%以上(目標) *H23.4.1実績 19.3%

2 一人ひとりが能力を発揮できる環境づくり

アクション3 広報・啓発活動の推進

- 職員意識調査結果では、率先行動計画の認知度や事業実施にあたって男女共同参画の視点を意識したことがない人の割合は低下していることから、県が男女共同参画のモデル職場となり、男女共同参画の視点に立った施策を展開するためには、職員一人ひとりが男女共同参画の視点を持つ必要があり、職員への意識啓発は不可欠である。
- 啓発にあたっては、多様な媒体を活用して、「男女共同参画の日」(毎月11日)や「男女共同参画週間」(6/23~6/29)など男女共同参画に関する社会的機運が高まる時期に、集中的に行うことで大きな効果が期待できる。

〔具体的取組項目〕

1 「男女共同参画」の啓発

男女共同参画に関する情報をタイムリーに提供する「ひょうご男女共同参画ニュース」を職員に向け定期的に配信します。

毎月11日を「男女共同参画の日」に設定し、男女共同参画の普及啓発のための庁内放送を行います。

さらに、全国的に男女共同参画の社会的機運が高まる「男女共同参画週間」(6/23~6/29)や「女性に対する暴力をなくす運動」(11/12~11/25)等の期間中には、積極的に広報・普及啓発に努めます。

数値
目標

ひょうご男女共同参画ニュースの配信

平成26年度末 36回(のべ) *月1回×12ヶ月×3年

「男女共同参画の日」(毎月11日)の庁内放送の実施

平成26年度末 36回(のべ) *月1回×12ヶ月×3年

Topics 1

男女共同参画週間

内閣府等関係府省庁で構成する「男女共同参画推進本部」は、男女共同参画社会基本法の公布・施行日である平成11年6月23日を踏まえ、毎年6月23日から29日までの1週間を「男女共同参画週間」と定め、同法の目的や基本理念について理解を深めています。

女性に対する暴力をなくす運動

夫・パートナーからの暴力、性犯罪、売買春、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するもので、克服すべき重要な課題であることから、「男女共同参画推進本部」は毎年11月12日から25日(女性に対する暴力撤廃国際日)までの2週間を「女性に対する暴力をなくす運動」と定め、関係団体との連携・協力のもと、女性に対する暴力の問題に関する取組を強化しています。

アクション4 推進体制の整備

- 第3次率先行動計画では、各所属に庁内男女共同参画推進員を配置して庁内の男女共同参画を推進する体制を整備してきたが、職員意識調査結果では、いまだ4人に1人が率先行動計画を知らず、職場の雰囲気や管理職の意識を見直すべきとの意見があることから、各所属における男女共同参画を推進する必要がある。
- 庁内男女共同参画推進員には、各所属できめ細かく継続して取り組んでもらう必要があるため、必要な情報提供や研修は欠かせない。

〔具体的取組項目〕

1 庁内での男女共同参画の推進

各所属に1名「庁内男女共同参画推進員」を設置し、組織的に男女共同参画を進めていきます。

庁内男女共同参画推進員は、所属職員に対して男女共同参画に関する情報発信や職場慣行を見直すなど、第4次率先行動計画に掲げた男女共同参画づくりのための具体的取組を啓発するとともに実践に努めます。

数値目標

庁内男女共同参画推進員の設置

平成24～26年度 毎年560人

参考:各所属副課長クラス1名

庁内男女共同参画推進員の研修

平成26年度末 6回(のべ)

*年2回×3年

2 庁内男女共同参画ワーキンググループの活躍

庁内の男女共同参画を推進するため、男女共同参画推進本部事務局員の推薦等による職員で構成する「庁内男女共同参画ワーキンググループ」を設置し、多様なメンバーからのアイデアを生かして働きやすい職場環境づくりのための制度や仕組みについて検討を行います。

Topics2

庁内男女共同参画ワーキンググループ

男女共同参画推進本部事務局員(各部局総務担当課長)から推薦等のあった職員で構成する「庁内男女共同参画ワーキンググループ」は、庁内の男女共同参画を進めるために実践的な活動を行っています。任期は1年。メンバーの提案が具体的な活動に直接つながることもあります。

アクション5 職場内外のネットワークの構築

- ・ 庁内の職員同士が、「顔の見える関係」での人的ネットワークを構築することは、お互いの理解を深め、仕事の協力や相談ができる人間関係を作っていくことであり、職務を行ううえで大きな助力となり、風通しの良い職場づくりにもつながる。
- ・ また、職員が住民に身近な存在である市町や行政とは異なる立場の企業、地域団体・NPO等とのネットワークを構築し、参画と協働を進めていくことは、さまざまな立場の人の意見や実態を把握することができ、多様化する地域課題や県民ニーズに対応する施策の立案に生かしていくために重要である。

〔 具体的取組項目 〕

1 庁内でのネットワークの構築

各部局ごとに「コミュニケーションの日」を設定し、職場での親睦を深めることでネットワークづくりを進めます。

数
値
目
標

「コミュニケーションの日」の実施
月1回実施の徹底

2 庁外でのネットワークの構築

地域団体・NPO、企業、市町等との協働のため、これら各主体とのネットワークづくりに資する研修やセミナーなどへの参加を促進します。

庁外での多様な人材との交流を進め、新たな視点や情報等を得るために、民間専門派遣研修や自治研修所を行う市町職員との合同研修などへ積極的な参加を呼びかけます。

Topics3

民間専門派遣研修

特定のテーマを持った職員をそのテーマについて先進的業績をもつ民間企業等へ派遣し、問題解決手法を習得させるための研修です。

3 仕事と生活の両立

アクション6 働きやすい職場環境づくり

- ・ 職員意識調査結果では、「仕事を優先したい人」は2.9%であるのに、現実には「仕事を優先している人」は43.2%。一方、「仕事と家庭生活等をともに優先したい人」は81.4%であるのに対し、「現実にそれができている人」は43.2%である。
- ・ また、仕事と家庭・地域生活とを両立するために必要なこととして72.0%の職員が「長時間労働の見直し」と回答しており、46.3%の職員がそのために「全庁的な仕事量・制度の見直し」が必要と考えている。
- ・ 男女一人ひとりの生き方が多様化するなかで、仕事と生活の両立支援とともに働き方の見直しを進め、従来の職場中心の意識・ライフスタイルから職場・家庭・地域のバランスのとれたライフスタイルへの転換が必要である。

〔具体的取組項目〕

1 「働き方」の変革

多様なライフスタイルを柔軟に選択できるよう、ワークスタイルに対応した制度の検討や、育児休業の取得希望者が安心して子育てに関する制度を利用でき、職場復帰しやすい環境を整備するため、育児休業取得者の代替制度のあり方について検討します。

長時間労働を見直し、メリハリのある働き方を推進するため、毎週水曜日と金曜日に、定時退庁を庁内放送等により職員へ周知・徹底します。

2 「意識」の変革

男女共同参画推進本部員が中心となって、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」を開催します。

仕事と生活の両立を進めることが、個人にも、組織にも有用であることの理解を進めるため、管理職を対象にした研修等を行います。

数
値
目
標

ワークスタイルフォーラムの開催

H26年度末 60回(のべ) *20本部員×年1回×3年=60回

管理職特別研修、メンタルヘルス研修の開催

H26年度末 15回(のべ) *年5回×3年=15回

アクション7 互いに支え合う家庭と地域づくり

- ・ 本県で進めている、「家族の日」運動について、職員が率先して取り組み、自らの家族のきずなを深める契機とするとともに、職員一人ひとりが、仕事と生活を両立することについて考え、積極的に取り組むことが必要である。
- ・ 平成23年内閣府が実施した「結婚・家族形成に関する調査」によると、将来結婚したいと考えている人は、男性は83%、女性は90%と、高い割合になっている。
- ・ 地域活動は、いわゆるボランティア活動だけでなく、PTAや子ども会、自治会など地域に密着した活動も含んでおり、きっかけがあれば参加できる身近な取組である。
- ・ 職員意識調査結果では、地域活動への参加の意思が低下しているほか、職員の3割程度が地域活動に参加したくても実際にできないと回答していることから、地域活動に関する情報提供やきっかけづくりが必要である。

〔具体的取組項目〕

1 家庭生活の充実

職員が家族・家庭のきずなを深める活動ができるよう、毎月第3水曜日の「家族の日」運動推進のための全庁ノー残業デーの実施を徹底します。

結婚したい職員のニーズに応えられるよう、庁内男女共同参画推進員を通じて出会いの場など結婚に関する必要な情報を提供します。

数
値
目
標

「家族の日」推進のための全庁ノー残業デー(毎月第3水曜日)の実施
月1回実施の徹底

2 地域活動への参加促進

職員が参加できる地域活動に関する情報提供や、職員が行っている地域活動の事例を紹介することで、地域活動(ボランティア・PTA・子ども会・自治会等)への参加促進を図り、ボランティア休暇取得希望者が取得できるよう努めます。

職員が自発的に社会貢献活動に参加できるよう、職場の理解を促進します。

Topics4

ボランティア休暇

職員が自発的かつ報酬を得ないで、災害ボランティアや地域の子どもの安全確保、環境美化のための活動など、社会に貢献する活動を行う場合に、年に5日の範囲内で取得できる休暇が「ボランティア休暇」です。職員意識調査結果では98%の職員が制度のことを知っており、7割の職員がその内容まで把握しています。

アクション8 子育て支援・介護支援

- ・ 職員が育児や介護などの家庭における喜びや責任を享受できるよう、育児・介護にかかる各種支援制度について、取得させる管理職にも、取得する職員にも十分認知されるよう積極的に情報提供を行うとともに、その制度を気兼ねなく利用できる職場環境づくりを行う必要がある。
- ・ 職員意識調査結果では、「介護休暇制度を利用したくてもできないと思う」理由として、男女ともに「仕事が滞る」という回答が最も多く、「休暇をとりやすい職場環境づくり」を求める意見が多い。
- ・ 仕事中心のライフスタイルになりがちな男性職員の育児等への参加は進みにくい状況にあり、「男性職員の子育てへの参加促進」が盛り込まれている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」と連携しながら、男性職員を含めた全ての職員が「家庭生活」へ参加しやすくするための取組を進める必要がある。

〔具体的取組項目〕

1 子育てしやすい職場づくり

育児に関する各種制度について、管理職研修や職場研修等を通じて周知し、利用しやすい職場環境づくりを進めます。特に、男性職員の育児休業等の制度については、管理職をはじめとする職場の理解促進を図り、希望者が取得できるよう努めます。

育児休業等取得者が職場を離れることにより、復帰にあたって不安を抱えることが懸念されるため、復帰に向けて参考となるような情報提供や相談が受けられるようにするなど、不安解消に向けた取組を進めます。

数値目標

「職員の子育て支援に関する条例」に基づく男性職員の育児休業・育児参加休暇取得率
平成26年度末 30%(育児休業1%・育児参加休暇29%)
*H22年度実績 15.2%(育児休業1.2%、育児参加休暇等14.0%)

2 介護しやすい職場づくり

家族等の介護のために勤務することが困難な職員が、職場に気兼ねすることなく、希望すれば介護休暇が取得できる職場づくりに努めます。

Topics 5

【介護のために利用可能な休暇】

介護休暇（給与減額あり）

要介護者を介護するため、勤務しないことが適当であると認められる場合に取得できる休暇（取得単位：連続する6月の期間内において1日又は1時間単位）

短期介護休暇

要介護者の介護、世話をを行う場合に取得できる特別休暇（取得単位：1暦年5日）

数値目標

柱	アクション	項目	数値目標
意思決定過程への女性の参画促進	1 女性の能力発揮と活躍支援	井戸はた学校の参加者	75人(H26年度末・のべ)
		キャリア形成に資する長期派遣研修等参加者の女性割合	30%(目標) (H26年度末までの3年平均)
		本庁における女性職員ゼロ課室(特別な事情のある課室、教委・警察除く。)	解消(H27.4.1)
		県審議会等の女性委員割合	35%(H26年度末)
	2 女性の管理・監督職の拡充	管理職(本庁課長相当職以上)の女性割合	6.5%(目標)(H27.4.1)
		行政職新規管理職(7級)の女性割合(教委・警察を除く。)	10.0%以上(目標)(H27.4.1)
		行政職新規役付職員の女性割合(教委・警察を除く。)	20.0%以上(目標)(H27.4.1)
一人ひとりが能力を發揮できる環境づくり	3 広報・啓発活動の推進	ひょうご男女共同参画ニュースの配信	36回(H26年度末・のべ)
		「男女共同参画の日」(毎月11日)の庁内放送の実施	36回(H26年度末・のべ)
	4 推進体制の整備	庁内男女共同参画推進員の設置	560人(毎年)
		庁内男女共同参画推進員の研修	6回(H26年度末・のべ)
	5 職場内外でのネットワークの構築	「コミュニケーションの日」の実施	月1回
仕事と生活の両立	6 働きやすい職場環境づくり	ワークスタイルフォーラムの開催	60回(H26年度末・のべ)
		管理職の研修	15回(H26年度末・のべ)
	7 互いに支え合う家庭と地域づくり	「家族の日」推進のための全庁ノー残業デー(毎月第3水曜日)の実施	月1回実施
	8 子育て支援・介護支援	「職員の子育て支援に関する条例」に基づく男性職員の育児休業・育児休暇等取得率	30%(目標)(H26年度末) (育児休業1%・育児参加休暇29%)

* 16項目設定

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、事務局会議や庁内男女共同参画推進員、庁内ワーキンググループを通じて取組を進めるとともに、進捗状況については定期的に報告することとします。

< 男女共同参画推進本部 >

本部長：知事

構成員：政策会議メンバー

所掌事務：男女共同参画社会の実現に向けた施策協議

新ひょうご男女共同参画プラン21の推進と進行管理等

事務局員：各部局総務担当課長、各県民局県民室長 等

事務局：企画県民部県民文化局男女家庭室

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、男女共同参画社会づくり条例に基づく年次報告や県のホームページ等によって定期的に公表します。