

第5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 －

(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)

平成27年3月

兵 庫 県

(目 次)

I 計画策定の趣旨等	1
II 策定方針等	4
III 計画の概要	5
1 計画の根拠（位置づけ）及び対象となる範囲	
2 他の計画との連携	
3 計画期間	
4 計画推進に向けた職員の役割	
5 数値目標	
6 計画の推進	
計画内容の体系	6
目標1 意思決定過程への女性の参画促進	
アクション1：女性の能力発揮と機会拡大	8
アクション2：女性の活躍を支える仕組みづくり	9
アクション3：女性の活躍を支える支援の強化	10
目標2 働きやすい職場の実現	
アクション4：働きやすい体制づくり	11
アクション5：働きやすい職場風土の醸成	13
目標3 仕事と生活の両立	
アクション6：互いに支え合う家庭と地域づくり	14
アクション7：子育て支援・介護支援	16
アクション8：男性の家事・育児等への参画支援	18

I 計画策定の趣旨等

(男女共同参画に向けた取組)

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社会の実現をめざし、平成13年に「ひょうご男女共同参画プラン21」（計画期間：H13～H22、現行「新ひょうご男女共同参画プラン21」（計画期間：H23～H27））を策定、平成14年4月には「男女共同参画社会づくり条例」を施行し、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きました。

また、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、平成15年5月に「第1次男女共同参画兵庫県率先行動計画」を策定し、以来、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－ひょうごアクション8－)

- 第1次（H15.5 策定）計画期間：H15～17 年度
- 第2次（H18.4 策定）計画期間：H18～20 年度
- 第3次（H21.3 策定）計画期間：H21～23 年度
- 第4次（H24.2 策定）計画期間：H24～26 年度

(急速な少子化への対応)

急速な少子化の背景には、結婚に関する意識の変化、家庭生活との両立が困難な職場のあり方、子育てそのものの負担感の増大などがあると考えられています。

少子化の急速な進行は、労働力人口の減少、社会保障財政への影響、家庭や地域における子どもの育成環境の変化など、将来のわが国の社会経済に大きな影響を及ぼすものであると考えられ、この少子化の流れを変えるためには、働きながら子どもを生み育てやすい雇用環境を整備し、仕事と子育ての両立の負担感を軽減することが重要となっていることから、県として、職員の子育て支援にも取り組んできました。

(これまでの取組による成果と新たな課題、問題点)

各種制度の充実や啓発等の取組により、女性管理監督職の拡充、本庁における女性職員ゼロ課室解消など、女性職員の活躍の場も広がりを見せるなど、一定の成果は現れていますが、一方で、まだまだ解決出来ていない問題や新たな課題があることも明らかになってきました。

【課題その1】 県政推進に多様な視点が求められている

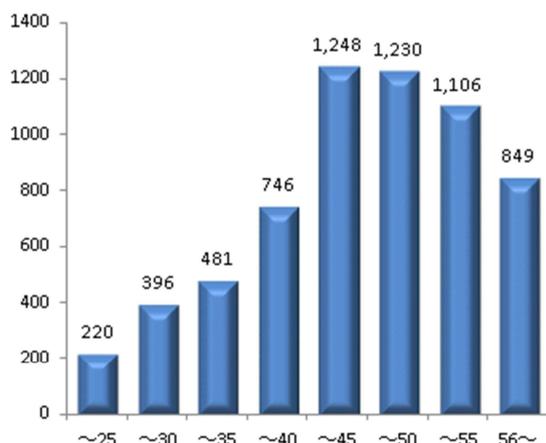
21世紀の成熟社会にふさわしい活力ある社会をつくって行くためには、時代の流れを敏感にとらえ、多様化、高度化する行政需要に柔軟、かつ、的確に対応していくことが必要です。

特に「女性」は多様性（ダイバーシティ）の重要な要素であり、女性の活躍が進むことで、多様な視点や価値観、創意工夫がもたらされ、社会を変える力となることから、県政推進においても、これまで以上に、女性の活躍が求められています。

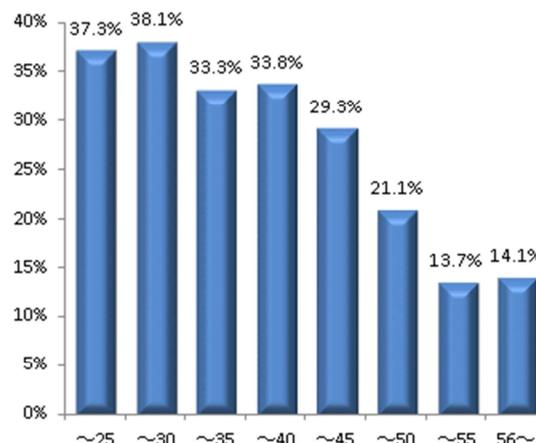
【課題その2】 組織運営上も女性の活躍は欠かせない

団塊世代の大量退職で深刻な人手不足や技能空洞化が生まれること（いわゆる2007年問題・2012年問題）が問題となっていますが、本県職員の年齢構成等を見ても同様の傾向（40歳を境に急激に減少）があり、今後、組織運営の中で最も重要な戦力である中間層の不足が懸念されています。

また一方で、女性職員の採用比率の上昇に伴い、職員全体に占める女性割合も年々上昇していることから、組織運営上においても、女性の活躍は欠かせない状況にあります。



〔県職員（一般行政部門）における年代別職員数(人)(H26.4)〕



〔県職員（一般行政部門）における年代別女性職員比率(H26.4)〕

【課題その3】 女性の活躍と子育て支援は一体的に取り組むべき

一般的に、「女性の意思決定過程への参画促進だけを進めると、家庭等に制約がある職員の参画が進みにくく、逆に、子育て支援施策だけを充実させると、女性の定着は進むが、補助的な仕事に滞留し、職員の女性比率が高まる中、人材活用面で問題が生じる」と言われることがありますが、そういったジレンマに陥ることのないよう、これらの取組は一体的に推進していく必要があります。

また、このたび改正された次世代育成支援対策推進法に基づき、国が定めた「行動計画策定指針」においても、「子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組」の項目が新たに追加されました。

【課題その4】職員意識調査から見えてきた課題

県では、今回の計画改定にあたり、庁内の男女共同参画の推進状況や課題等に対する県職員の意識や実態を把握することを目的として、職員意識調査アンケートを実施しました。

アンケート結果から、性別や世代、役職等により、異なった考え方があることや、ライフステージに応じ様々な課題があることが浮き彫りになりました。

また、多くの職員が「仕事」も「家庭」も充実させたいと考えているにも関わらず、「長時間労働などの働き方」が弊害となり実現できていないこと、実現には「組織全体の意識改革が不可欠」と考えていることなども明らかになっています。

〔ライフステージに応じた課題と対応の方向性〕

ライフステージ	職員意識調査からの課題	対応の方向性
採用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 10代20代の約9割が育児休業(88%)や介護休業(98%)を取得したいと考えているが、「迷惑がかかる」と考えている人が62% ・ 10代20代は他世代と比べ、「スキルが下がる」(37%>平均17%)、「評価が下がる」(19%>平均8%)ことを懸念している割合が高い 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場全体で子育てや介護を支援 ・ ライフステージに応じた研修等実施
妊娠・出産・育児(介護)休業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育休を「過去に取得した」と「今後取得したい」を合わせると、70%が取得を希望しているが、「取得したかったが、できなかった」も11% ・ 特に、男性は34%が「取得を希望しない」、22%が「取得したかったができなかった」と回答し、取得ができない理由として、「仕事が滞る」が53%、「迷惑がかかる」が49% ・ 育休復帰する際の障害としては、「子どもが急な病気の際に休暇が取りにくい」が42%、「育休中の職場の状況がわからない」が39%で、特に10代・20代では60%が育休中の不安をあげている ・ 介護休業は、「今後取得したい」と考える人が87%(男性86%) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 多様な支援制度の周知を図り、育休取得者等をフォローする職員の取組も適正に評価 ・ 男性職員や管理監督職の意識改革を図り、男性が育児(介護)休業を取得することを奨励 ・ 管理職のリーダーシップのもと、年休取得促進や定時退庁を徹底 ・ 育児(介護)休業中職員のサポート体制を充実
子育て期(介護期)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 72%が、「仕事と家庭をともに優先したい」と考えているが、それが実現しているのは44%に止まっている ・ 両立のために必要なこととして、69%が「長時間労働の見直し」、次いで55%が「組織全体の意識改革」をあげている ・ 仕事が忙しく、家族とのふれあいの機会が持てない人は23% ・ 在宅勤務やテレワークについて全体の60%が肯定的に捉え、その効果として、77%が「働き方の幅が広がる」、63%が「子育てがしやすくなる」、47%が「介護がしやすくなる」をあげている 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理監督職の意識改革を図り、マネジメント力を強化 ・ 管理職が主導となり、組織全体の意識改革を図る ・ 在宅勤務(テレワーク)等の活用を検討し、誰もが柔軟に働ける体制を整備
意思決定過程参画期	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「管理職に非常に、または何となく魅力を感じる」と回答した人は全体では34%だが、男女別では、男性45%、女性17%と乖離が大きい。一方で、「非常に感じる」は男性管理監督職9%、女性管理監督職19% ・ 女性活躍のために必要なこととして、59%が「長時間労働の見直し」、をあげているが、管理監督職の55%が「女性の職域拡大」が必要と考え、女性管理監督職の39%が「ライフステージに応じた研修」をあげており、必要性の高い研修としては、「中堅リーダー育成」(57%)、「新入職員キャリアデザイン」(52%)、「育休復帰」(44%)が高い 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 働きがいのあるポストへの登用など、女性の職域を拡大 ・ 先輩や女性同士の交流を支援 ・ 管理監督職の意識改革を図り、女性職員の育成とともに、長時間労働の見直し ・ OJT・offJTにおいてライフステージに応じた中長期的な育成

Ⅱ 策定方針等

「男女とも『仕事に』『家庭に』活躍する職場づくり」を基本理念とし、「女性の活躍」と「仕事と家庭の両立」を同時に実現させるための3つの重点目標と8つのアクションに基づく具体的取組を推進していきます。

基本理念

男女とも「仕事に」「家庭に」活躍する職場づくり

重点目標

- 目標1 意思決定過程への女性の参画促進
- 目標2 働きやすい職場の実現
- 目標3 仕事と生活の両立

アクション

〔目標1〕

- 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〕

- アクション4：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

〔目標3〕

- アクション6：互いに支え合う家庭と地域づくり
- アクション7：子育て支援・介護支援
- アクション8：男性の家事・育児等への参画支援

Ⅲ 計画の概要

1 計画の根拠（位置づけ）及び対象となる範囲

◇ 「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なものとするため、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・県立学校、警察本部）

◇ 「特定事業主行動計画」

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）

2 他の計画との連携

「ひょうご子ども・子育て未来プラン」など、次世代育成支援対策推進法に関わる計画・施策との整合性を図りながら計画を推進していきます。

3 計画期間

平成27年度～平成29年度までの3年間

4 計画推進に向けた職員の役割

計画の推進にあたっては、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、組織全体として取り組んでいきます。

5 数値目標

計画に基づく各種の取組により、以下の目標の達成を目指します。

2020年（平成32年）までに達成

知事部局等の女性管理職比率 15%

計画期間中に達成

育児休業の取得者 希望者の100%（男女）

配偶者の出産補助休暇の取得者 100%（男性）

男性の育児参加休暇の取得者 100%（男性）

6 計画の推進

（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等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。

（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。

計画内容の体系

目標1 意思決定過程への女性の参画促進

アクション1 女性の能力発揮と機会拡大

- 女性が活躍できる場の拡大
 - ・女性職員の職域を拡大する
 - ・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職員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
 - ・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を強化する

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人材マネジメント
 - ・管理職・監督職研修の中で理解促進やマネジメント力の向上を図る
 - ・管理監督職と職員とのコミュニケーション形成に努め、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

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
 - ・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
- 若手職員らによる自主的な活動への支援
 - ・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

目標2 働きやすい職場の実現

アクション4 働きやすい体制づくり

- 長時間労働などの働き方の見直し
 - ・タイムマネジメントを意識した業務遂行に努める
 - ・業務の効率化・共有化に努める
 - ・職場改善に向け職員WGを設置し、改善策を検討する
 - ・管理職のリーダーシップのもと、年休取得や定時退庁を徹底する
- 多様な働き方の実現
 - ・ICTを活用し、在宅勤務をはじめ、場所にとらわれない新たな働き方（テレワーク）を実現する
 - ・短時間勤務制度や部分休業などの活用促進を図る

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
 - ・ 庁内推進員による機運醸成を強化する
- 職員間の相互理解・協力（「おたがいさま」風土の形成）
 - ・ 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への理解促進を図る
 - ・ 育休取得者等をフォローする職員への適正な評価に努める
 - ・ 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

目標3 仕事と生活の両立

アクション6 互いに支え合う家庭と地域づくり

- 家族とふれあう機会の充実や地域貢献活動への参加
 - ・ 「家族の日」運動を一層推進し、職員とその家族がふれあう機会の充実に努める
 - ・ ボランティア休暇の取得を促進する
- 職員の出会い支援
 - ・ 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

アクション7 子育て支援・介護支援

- 制度を利用しやすい環境の整備
 - ・ 管理職等の理解促進を図る
 - ・ 職員のライフイベントに応じた適切な情報提供に努める
 - ・ 気兼ねなく休業等が取得できる体制等を整備する
- 支援制度の充実
 - ・ 在宅勤務制度を導入する
 - ・ 育休中・育休復帰者に向けた支援を実施・充実する
 - ・ 新たな支援制度の導入に向けた検討を行う

アクション8 男性の家事・育児等への参画支援

- 男性職員・管理職の意識改革
 - ・ 管理職及び男性職員の意識改革に努める
 - ・ 正しい知識・制度を周知し、積極的な制度活用を促す
- 育児休暇等の取得奨励
 - ・ 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

目標1 意思決定過程への女性の参画促進

アクション① 女性の能力発揮と機会拡大

〔背景・課題・必要性〕

〔女性職員の登用・活用・育成は組織の必然〕

女性職員の採用比率の上昇等に伴い、今後、管理・監督職等に占める女性比率は加速度的に上昇してくることとなることから、女性の登用、活用、育成は組織を維持していくために必然となってきます。

〔女性管理・監督職への期待〕

また、その一方で、女性の管理・監督職等が活躍することにより、以下のようなことが期待されています。

- 女性の視点を政策展開に反映することができる。
- 組織に変革（イノベーション）を起す。
- 女性職員が意思決定過程で活躍することで、従来の働き方を見直す契機となる 等々

〔女性が活躍するために必要なこと〕

職員意識調査の結果によると、管理監督職の約半数が「女性が活躍するためには様々な職務経験が必要」と考えており、女性の活躍を進めていくためには、女性職員の職域の拡大を進めていく必要があります。

〔課題解決に向けた具体的取組〕

女性が活躍できる場の拡大

▶ 女性職員の職域を拡大します。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 本庁における女性職員ゼロ課室を引き続き達成するとともに、これまで女性職員が就いていなかった職務・役職への積極的な登用を図ります。

▶ キャリア形成を意識した人事配置に努めます。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 政策・管理部門など県政の意思決定に関する部門へ女性職員を配置するなど、能力実証主義の原則に基づいた、女性職員の管理職への登用が促進される人事配置に努めます。

▶ 国、他府県や市町等との職員交流によるキャリア形成を促進します。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 国、他府県や市町等との人事交流を通じて、幅広い職務経験を積む女性職員を増やします。

女性職員の能力発揮と意識向上への支援

▶ ライフステージに応じた研修の充実に努めます。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 若い職員に対する研修等において、ライフステージを意識した研修内容を盛り込むことにより、意識の向上とモチベーションの維持を促します。
- ◇ 「女性リーダー育成研修」を実施し、女性の幹部職員育成に努めます。
- ◇ 女性職員の意識改革やモチベーションアップを図るとともに、職員間のネットワーク構築を支援するための研修である「井戸はた学校」を実施し、女性管理職を目指す職員を育成します。

▶ 長期派遣研修等の参加を促進します。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 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。

▶ 女性職員の能力発揮と意識向上に向けたOJTを強化します。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 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。

取組の推進により達成を目指す目標

〔平成32年までの目標〕 知事部局等の女性管理職比率 15%

アクション② 女性の活躍を支える仕組みづくり

〔背景・課題・必要性〕

〔女性が活躍するためには組織全体の意識改革が必要〕

女性職員がその力を遺憾なく発揮し活躍するためには、上司や先輩職員をはじめとした周囲の人々の協力と理解が欠かせません。

職員意識調査の結果によると、女性職員の半数以上が「女性が活躍するためには管理職をはじめとした組織全体の意識改革が必要」（女性管理・監督職では約7割）と考えています。

〔課題解決に向けた具体的取組〕

管理職等の理解促進と人材マネジメント

▶ 管理職・監督職研修の中で理解促進やマネジメント力の向上を図ります。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 管理職研修等において、女性活躍の必要性や有用性を理解させるとともに、女性職員の活躍を促進するマネジメントを修得させるための研修内容を追加し、管理職層の意識の向上とマネジメント力の強化を図ります。

▶ 管理監督職と職員とのコミュニケーション形成に努め、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ます。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 日頃から管理職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。
- ◇ 各職員の状況や能力等の把握に努め、その力を十分に発揮できるよう努めます。

アクション③ 女性活躍を支える支援の強化

〔背景・課題・必要性〕

〔女性ロールモデルの情報発信が必要〕

職員意識調査の結果によると、女性職員の約3割（男性職員の2倍）は「女性管理・監督職に気軽に相談できる体制や手本となるロールモデルの存在が必要」と考えており、現状では、男性に比べまだ少ない女性のロールモデルの情報等について、的確に発信していく必要があります。

〔課題解決に向けた具体的取組〕

女性職員間のネットワークづくり支援

▶ 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します。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 「井戸はた学校」などの研修等において、座談会や相談会を設定し、少し前に行く先輩職員との交流の場を提供するとともに、女性職員の自主的なネットワークづくりを支援します。

若手職員らによる自主的な活動への支援

▶ 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します。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 官民や業種間の枠を超えた若手職員の自主研究会活動への助成を行うとともに、優れた取組や提案に対し表彰するなど、職員の自主的な取組を積極的に支援します。

目標2 働きやすい職場の実現

アクション④ 働きやすい体制づくり

〔背景・課題・必要性〕

〔働きやすい職場環境づくりの弊害は長時間労働〕

働きやすい職場環境づくりの実現は、女性職員のみならず、すべての職員が望んでいることですが、職員意識調査の結果では、性別や年代を問わず、多くの職員が「女性活躍」「仕事と生活の両立」「男性の育児介護への参加」のいずれにおいても「長時間労働などの働き方」が弊害となっていると考えています。

〔長時間労働の是正と多様な働き方の実現が必要〕

職員の多くは、長時間労働を減らすためには「適正な業務配分・人員配置」「業務の効率化、共有化」とともに「管理職をはじめとした組織全体の意識改革」が必要だと考えており、管理監督職の4割（女性管理監督職では約6割）は「タイムマネジメントを意識した業務の遂行」が必要と考えています。

また、多様な働き方を実現する上で、有効な手段とされている「在宅勤務」や「テレワーク」についても、職員の多く（特に若い世代）は肯定的に見ています。

〔課題解決に向けた具体的取組〕

長時間労働などの働き方の見直し

▶ タイムマネジメントを意識した業務遂行に努めます。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 管理職研修等において、タイムマネジメントに関する研修内容を充実し、管理職層の意識及びタイムマネジメント能力の向上を図ります。
- ◇ 一般職員に対しても、各種研修を通じて意識啓発を図るとともに、職場内研修や日々の業務を通じた管理職層による指導の徹底に努めます。

▶ 業務の効率化・共有化に努めます。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 定例的な業務のマニュアル化や、業務の精選による作成資料や会議開催回数の削減など、事務の効率化・共有化に努めます。
- ◇ 担当業務の進捗状況について、班単位で積極的に報告し合ったり、個人作成の資料やそのデータを共有したりするよう指導します。

▶ **職場改善に向け職員WGを設置し、改善策を検討します。**

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 「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など、改善策等について検討を行います。

▶ **管理職のリーダーシップのもと、年休取得や定時退庁を徹底します。**

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 管理職が自ら率先垂範を実行することで、職場内に年休取得や定時退庁のしやすい雰囲気を生み出します。
- ◇ 管理職のリーダーシップのもと推進することで、職員の中に「今後、職場全体として真剣に取組んでいかなければならない課題である」といった意識を芽生えさせます。

多様な働き方の実現

▶ **ICT（情報通信技術）を活用し、在宅勤務をはじめ、場所にとらわれない新たな働き方（テレワーク）を実現します。**

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 庁外から県庁WANへアクセスできる機能を整備し、在宅勤務や、タブレット端末を活用したモバイルワークを実施します。
- ◇ 地方機関の職員が本庁出張時に資料作成等ができるサテライトオフィスを設置します。
- ◇ 対象職員の拡大など、これらの取組の充実に向け、今後も見直しや検討を進めます。

▶ **短時間勤務制度や部分休業などの活用促進を図ります。**

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 職員がニーズに応じて柔軟に働き方を選択できるよう、育児短時間勤務、育児部分休業などの制度の再周知、活用促進を図ります。

アクション⑤ 働きやすい職場風土の醸成

〔背景・課題・必要性〕

〔意識改革と行動はまず管理監督職から〕

働きやすい職場環境の実現には「組織全体の意識改革」が不可欠です。

職員意識調査の結果などでも、子育て中の職員や若手職員などが、仕事や周りへの影響を気にする傾向が見られることから、まずは管理監督職等の意識改革と率先的な行動が必要となってきます。

〔風土形成と更なる機運醸成への取組〕

子育てや介護は社会全体で取り組むべき課題であり、また誰にでも起こりうることです。すべての職員はそのことを正しく認識し、互いの立場や状況を理解し、協力しあう「『おたがいさま』の職場風土」を形成していかなければなりません。

そのためには、これまでの取組に加え、更なる機運醸成の仕組みも必要です。

〔課題解決に向けた具体的取組〕

機運醸成に向けた取組

▶ 庁内推進員による機運醸成を強化します。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 各所属に庁内推進員を配置し、男女共同参画、子育て支援、ワーク・ライフ・バランスなど、働きやすい職場づくりに向けた組織的な取組を推進していきます。
- ◇ 各所属の庁内推進員が中心となり、職場内研修等の機会を利用し、各種取組や制度等について各職員に発信することにより、職員の基礎知識を高めるとともに、職場全体で取り組む機運の醸成につなげていきます。

職員間の相互理解・協力(「おたがいさま」の風土)形成

▶ 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への理解促進を図ります。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 各種研修や職場研修等を通じて、子育てや介護が社会全体で取り組むべき課題であり、誰にでも起こりうることへの理解促進を図り、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。

▶ 育休取得者等をフォローする職員への適正な評価に努めます。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 育休取得者等をフォローする職員に対しては、その取組みを適正に評価するよう努めます。

▶ 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ます。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 各部署ごとに「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。
- ◇ 職場内研修等において、各職員が自由に自分の意見を述べる機会を設けるなど、風通しのよい職場づくりに努めます。

目標3 仕事と生活の両立

アクション⑥ 互いに支え合う家庭と地域づくり

〔背景・課題・必要性〕

〔家族・家庭の大切さ〕

兵庫県では、県民一人ひとりが家族・家庭の大切さを考え、きずなを深めるとともに、地域全体で多世代が交じり合い、共に支え合う「地域三世同居」の実現をめざし、地域で家庭を支える「ひょうご家庭応援県民運動」を展開しており、県職員としても、自ら率先して取り組んで行かなければなりません。

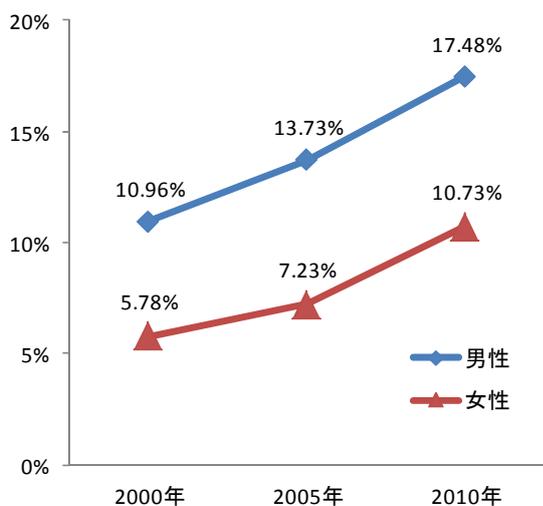
職員意識調査の結果によると、職員の多くが家族・家庭とのふれあいに満足していますが、管理監督職の4人に1人は「仕事が忙しく、なかなか機会を持ってない」と考えています。

〔地域活動への不参加〕

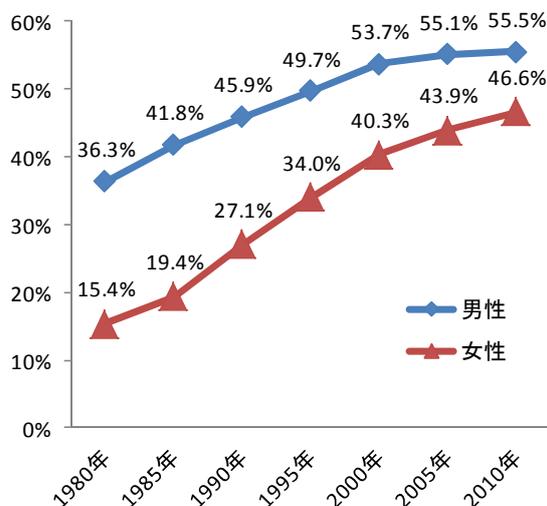
職員意識調査では、職員の半数以上が「地域活動にほとんど参加していない」と回答（特に若い職員にその傾向が目立つ）していますが、理由として「時間がない」「きっかけがない」といった答えが多く見られます。

〔未婚率の上昇〕

国の調査によると、約9割の男女が「いずれは結婚したい」と考えていますが、25～34歳の未婚率や、生涯未婚率は年々上昇しており、県職員においても、結婚を希望する職員に対し、機会や情報を提供するなど、一定の対策が必要となっています。



〔生涯未婚率の推移（兵庫県）〕（出典：国勢調査）



〔25～34歳男女の未婚率の推移（兵庫県）〕（出典：国勢調査）

〔課題解決に向けた具体的取組〕

家族とふれあう機会の充実や地域貢献活動への参加

▶ 「家族の日」運動を一層推進し、職員とその家族がふれあう機会の充実に努めます。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 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、各家庭それぞれが話し合い、最もふさわしい日（家族の誕生日等）を「家族の日」として、自主的に取り組む「家族の日」運動の普及推進に努めます。
- ◇ 「家族の日」推進のための全庁ノー残業デー（毎週第3水曜日）の実施を徹底します。
- ◇ 互助会事業等への家族での参加を促進します。

▶ ボランティア休暇の取得を促進します。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ それぞれの職員が地域貢献活動の大切さを正しく理解し、ボランティア休暇の取得促進に努めます。

職員の出会い支援

▶ 出会いイベントの充実に努めます。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 県職員同士だけでなく、異業種との交流を深めるためのイベントも企画するなど、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。

▶ 結婚を希望する職員への情報提供に努めます。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 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。

アクション⑦ 子育て支援・介護支援

〔背景・課題・必要性〕

〔制度の利用しやすい環境の整備には更なる取組が必要〕

県では、これまでも、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、育児や介護にかかる各種支援制度の整備だけでなく、職員に十分認知されるよう管理職が積極的に情報提供を行うとともに、それらの制度を気兼ねなく利用できる環境づくりに努めてきました。

しかしながら、職員意識調査の結果から、「職場の上司や同僚に迷惑が掛かる」という理由から、依然として取りにくいと考えている職員も多く、また各種制度等について、全ての管理職には理解が行き届いていないことが明らかになっています。

〔新たな支援策の可能性〕

多様な働き方を実現する上で、有効な手段とされている「在宅勤務」や「テレワーク」について、職員の多くは肯定的に見ており、今後、ICTを活用した新たな支援策についても、積極的に検討し、実現していく必要があります。

〔課題解決に向けた具体的取組〕

制度を利用しやすい環境の整備

▶ 管理職等の理解促進を図ります。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 管理職研修等において、各種制度等を正しく理解させるとともに、子育て支援・介護支援の必要性を十分理解させることにより、各種制度を気兼ねなく利用できる環境づくりに努めます。

▶ 職員のライフイベントに応じた適切な情報提供に努めます。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 県庁 WAN 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、各職場に配置する庁内推進員や庶務担当職員等を通じた職場全体への普及・活用促進に努めます。

▶ 気兼ねなく休業等が取得できる体制等を整備します。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 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」の活用を促進し、円滑な業務の引継ぎを支援します。
- ◇ 臨時的任用職員（技術職）登録制度（リリースバンク）の活用を促進し、代替職員の確保を図ります。
- ◇ 職員が、「職場に迷惑がかかる」といった気兼ねをすることなく、育児休業等を取得できるよう、周囲の職員への負担に配慮した人員配置や評価に努めます。

支援制度の充実

▶ 在宅勤務制度を導入します。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 庁外から県庁WANへアクセスできる機能を整備し、在宅勤務を実施します。
- ◇ 対象職員の拡大など、制度の充実に向け、今後も見直しや検討を進めます。

▶ 育休中・育休復帰者に向けた支援を実施・充実します。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 育児休業中の職員（希望者）が、自宅から県庁WANに接続し、必要な情報を閲覧できる環境の整備を進めます。
- ◇ 育休中の職員が子連れで参加できる育休復帰応援セミナーを開催するなど、育休復帰に向けた支援を行います。
- ◇ 育児休業等、長期休業からの復帰に際し、復帰する職員が感じる不安を少しでも和らげるため、本人が希望する場合に自主的に職場を訪問する機会を設けるなど、円滑な復帰を支援するとともに、各職場からも休業中の職員に対しこまめに連絡するなど、訪問しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ◇ 職員意識調査等を通じ、職員のニーズを適宜把握し、ニーズに応じた新たな支援策の実施検討に努めます。

▶ 新たな支援制度の導入に向けた検討を続けます。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 子育て期の職員が抱えるニーズの把握に一層努め、新たな支援制度の導入について引き続き検討します。

（現行の主な支援制度）

制 度	概 要
育児休業	3歳に達するまでの子を養育する場合
育児短時間勤務	小学校就学前の子を養育する場合(1日の勤務時間を短縮)
在宅勤務	小学校修了前の子を養育する場合
子育て支援休暇	小学校修了前の子の看護等を行う場合(年5日)
配偶者の出産補助休暇	妻の出産時(3日)
男性の育児参加休暇	妻の出産にともない、出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する場合(5日)
介護休暇	要介護者である家族を介護する場合(最長6ヶ月)

アクション⑧ 男性の家事・育児等への参画支援

〔背景・課題・必要性〕

〔夫婦間の役割意識の変化〕

平成 26 年度に実施した男女共同参画に関する県民モニターアンケート調査によると、子育てや介護は夫婦が共に協力して行うべきという考えが全体の 2 / 3 を占めるなど、夫婦間の役割の考え方にも変化が現れています。

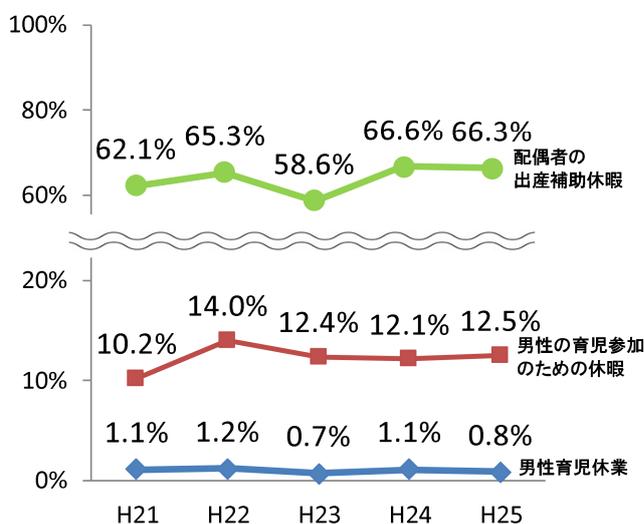
しかしながら、男性の育休及び育児参加休暇等の取得率は低い水準に止まっており、職員意識調査の結果では、男性県職員の半数以上が家事・育児等に「積極的あるいはできるだけ参加するよう心がけている」ものの、約 3 割は「週末等、仕事に支障のない範囲で参加している」など、依然として仕事優先の傾向は残っています。

〔男性職員の多くは育休取得を希望〕

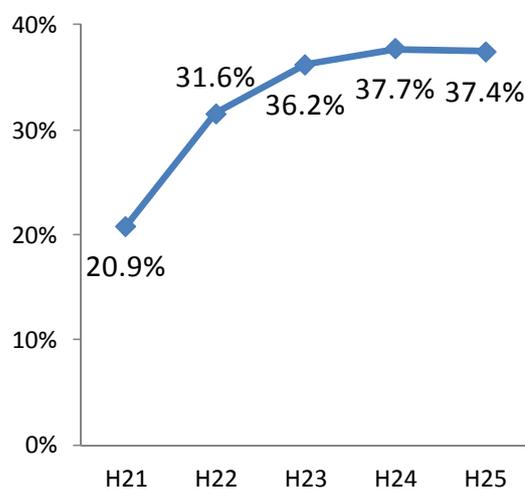
職員意識調査によると、男性職員の約 2 割は「育休を取得したかったが出来なかった」と回答。また、20 代の約 9 割、育児経験のない男性の約 6 割は「今後、機会が訪れれば取得したい」と考えています。

育休を取得できない理由としては、男性職員の半数以上が「仕事が滞る、引き継げる人がいない」、約 3 割が「まわりに利用している人がいないので抵抗がある」と考えています。

〔男性県職員の育児休業・休暇等取得状況〕



〔男性の育児関係休業・休暇取得の状況〕



〔子育て支援休暇の取得状況 (男女合計)〕

〔男性が家事・育児等に参加するために〕

男性が家事・育児等に参加するために必要なこととして、職員の約 6 割が「長時間労働の見直し」や「職場全体の意識啓発」が必要と考えており、また「休暇や休業等未取得の職員の状況把握と取得への協力・働きかけ」や「制度等正しい知識の提供」などといった意見も多く見られます。

〔課題解決に向けた具体的取組〕

男性職員、管理職の意識改革

▶ 管理職及び男性職員の意識改革に努めます。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 研修等を通じて、すべての職員、特に男性職員に対し、家事・育児等、家庭における喜びや責任を享受することのすばらしさを伝えるとともに、家事・育児等への参画を前提にしたライフプラン形成を働きかけます。

▶ 正しい知識・制度を周知し、積極的な制度活用を促します。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 所属長や各職場に配置する庁内推進員及び庶務担当職員等が、所属職員等に対し、適切なタイミングで各種制度の活用を促すことができるよう、制度の趣旨や具体的な内容等について学ぶ機会を設けます。
- ◇ すべての職員に対し、「男性職員の子育て参加ガイド」をはじめとした各種支援ツール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。

育児休暇等の取得奨励

▶ 休暇・休業の取得状況を把握し、取得を働きかけます。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 各所属職員が取得できる休暇の内容や取得状況を常に把握し、未取得の職員に声掛けや業務への配慮を行うなど、管理職等による取得奨励に努めます。
- ◇ 比較的取得しやすい1ヶ月程度の短期間の育児休業の取得や、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た連続休暇の取得など、具体的な取得の事例を示し、取得推奨に努めます。
- ◇ 学校行事（入学式、卒業式、授業参観、運動会、PTA活動等）や家族の記念日（誕生日、結婚記念日等）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。

▶ 休暇・休業取得者の事例をタイムリーに発信します。

〔具体的取組内容・事例等〕

- ◇ 男性職員に対し、家事、乳幼児の接し方や子育ての具体的なノウハウ等を提供するとともに、男性の育休体験記や取得実績等のPRを行うなどにより、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。

取組の推進により達成を目指す目標

育児休業の取得者	希望者 100%（男女）
配偶者の出産補助休暇の取得者	100%（男性）
男性の育児参加休暇の取得者	100%（男性）