

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 1 5 年 5 月

兵 庫 県

目 次

計画の基本的事項	1
1 策定の趣旨	
2 計画の期間	
3 計画の対象となる範囲	
率先行動計画フロー図	3
率先行動計画の取組内容	
1 女性が活躍できる場の拡大	4
審議会等の委員に女性を積極的に選任します	
女性のエンパワーメントを進めます	
管理職等で活躍する女性を増やします	
2 職員一人ひとりが能力を発揮できる職場環境づくり	7
職員への意識啓発を行います	
職場慣行等の見直しを行います	
キーパーソンづくりを進めます	
3 家庭・地域生活と職場生活との両立推進	11
家庭・地域責任を男女が共に担います	
男女共同参画をすすめるワークスタイルを実践します	
4 計画の推進	13
参考資料	

計画の基本的事項

1 策定の背景と趣旨

(1) 背景

国の取組

平成11年6月に「男女共同参画社会基本法」が制定された後、平成12年12月には同法に基づく基本計画が策定され、11の重点目標のもと、平成22年までを見通した長期的な施策の方向性と平成17年までに実施する具体的な施策が示されています。また、男女共同参画会議基本問題専門調査会から、平成15年4月に女性の社会進出を促す「女性チャレンジ支援策」が報告されました。その一方で、一層の少子高齢化の進展に伴い、少子化対策プラスワンを踏まえた次世代育成支援対策推進法案が検討されており、具体的な対策の枠組みとして、「子育てと仕事の両立支援」「男性を含めた働き方の見直し」など、男女共同参画社会づくりとも関連の深い取組が総合的に進められることとなっています。

本県の取組

本県では、男女共同参画社会基本法に基づく法定計画となる「ひょうご男女共同参画プラン21」を平成13年3月に策定し、平成14年4月からは「男女共同参画社会づくり条例」を施行するなど、現在、プラン及び条例に基づき、男女共同参画社会づくりに向けて各種施策を展開しています。

この条例には、行政だけではなく、県民、事業者、団体等と一体となった取組を進めるため、男女共同参画推進員の設置、事業所との協定制度、県民からの申出処理制度など、県民の参画と協働により男女共同参画社会づくりを推進する新たな制度を盛り込みました。

(2) 趣旨

プラン、条例に基づく取組をより効果的なものにするには、協働のパートナーである県も、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求められています。

このため、県知事が本部長である男女共同参画推進本部のもとで、昨年10月から県内10地域で意見交換会を開催したほか、庁内ワーキンググループからの意見なども参考にしながら、策定に向けた作業を進めてきました。男女共同参画社会づくりに向けた課題は多岐にわたり、一定の期間を要する課題もありますが、「最初の一步」として、「女性が活躍できる場の拡大」「職員一人ひとりが能力を發揮できる職場環境づくり」「家庭・地域生活と職場生活との両立推進」の3つ

の柱のもと、8つの取組からなる「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 - 」を策定しました。

今後は、この率先行動計画に基づき、県職員一人ひとりが率先して男女共同参画を実践し、生活者の視点を持つことにより、県民の多様なニーズに応えた行政サービスの提供を進めるとともに、県民、事業者、市町等とパートナーシップを組んで、男女共同参画社会づくりに向けた気運の醸成、社会のあらゆる分野における取組の浸透をともに進めます。

2 計画の期間

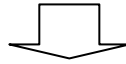
計画の期間は、平成15年度から平成17年度（ひょうご男女共同参画プラン21の計画期間の中間年）までの3年間とします。

なお、今後の動向や社会経済情勢を踏まえつつ、県民と意見交換を重ねながら、必要に応じて見直しを行うとともに、当面3年間の計画期間後も継続的に取り組むこととします。

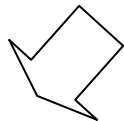
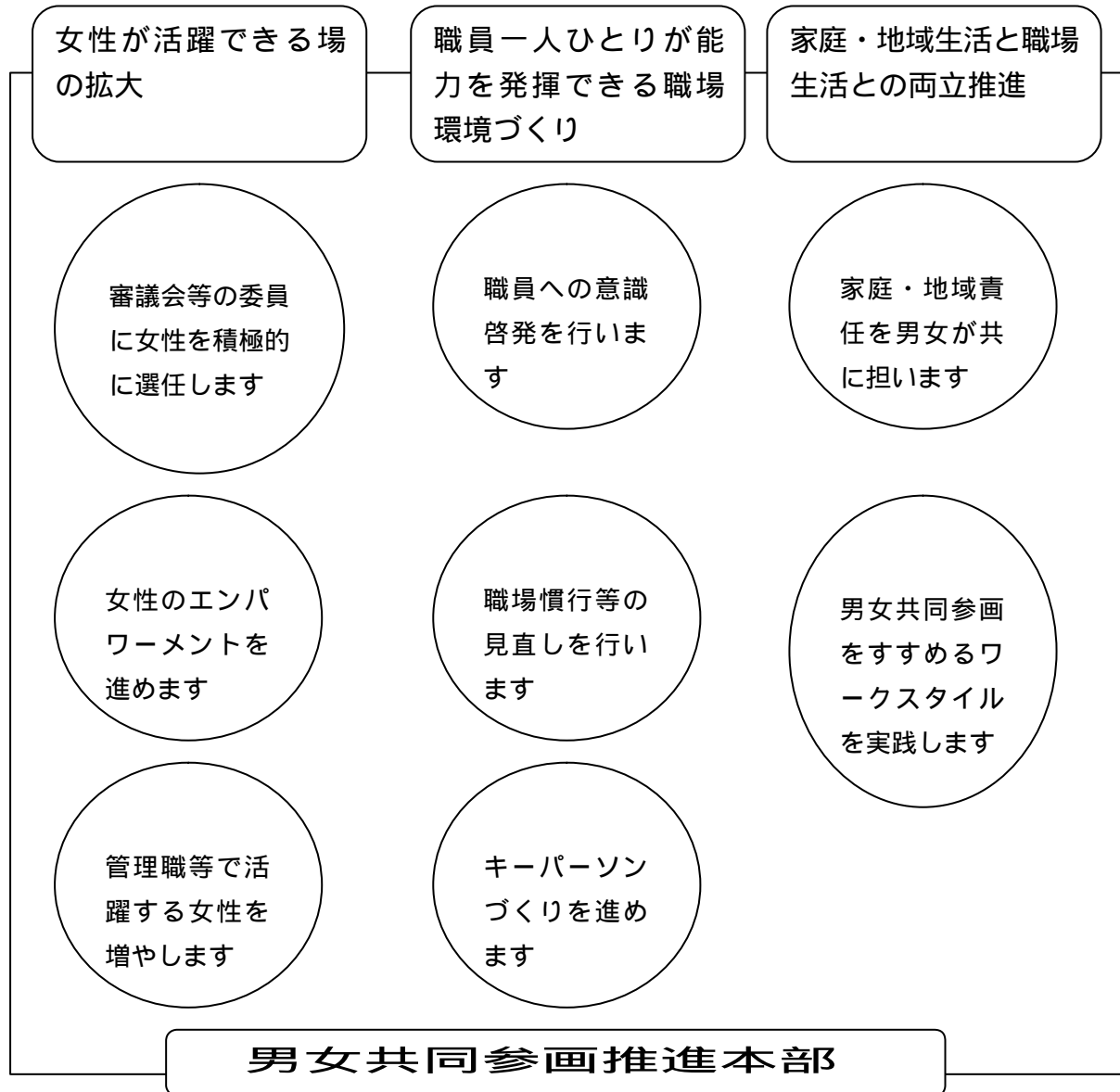
3 計画の対象となる範囲

本計画の対象範囲は、知事部局、企業庁、病院局、阪神・淡路大震災復興本部総括部、議会事務局、教育委員会等の各種行政委員会事務局、警察本部を対象とします。

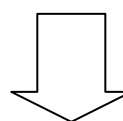
ひょうご男女共同参画プラン21（H13.3）
男女共同参画社会づくり条例（H14.4）



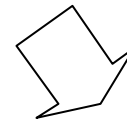
男女共同参画社会づくりを率先して推進



生活者の視点
に根ざした行政サービスの提供



県民の男女共同参画社会づくりに向けた気運の醸成



企業・市町等への男女共同参画に関する取組の浸透

女性が活躍できる場の拡大

審議会等の委員に女性を積極的に選任します

- ・「ひょうご男女共同参画プラン21」においては、平成17年度末までに30%の登用目標を定めている。
- ・県審議会等への女性の委員割合は徐々に上がってきており、平成14年度末現在24.7%となっている。
- ・審議会等委員への女性の選任を進めるため、現在、県では779人の女性人材リストを作成しているが、さらにリストの充実を図るとともに、市町との共有化を一層進める必要がある。

県の審議会等への女性委員の選任促進

プランの目標達成に向けて、事前協議の中で、30%未満の審議会等については1人以上の女性委員の追加、年次別計画の作成などにより、女性委員を積極的に選任します。

< 数値目標 >

県審議会等の女性委員割合

現状	24.7%
平成17年度末	30.0%

* ひょうご男女共同参画プラン21の数値目標

女性人材リストの充実

現登録者数の2倍を目標に、「女性人材リスト」の充実を図るほか、市町との共有化を進めます。

< 数値目標 >

女性人材リスト登録者数

現状	779人
平成17年度末	1,500人

女性のエンパワーメントを進めます

- ・女性職員が管理・監督職として、さらに活躍できるよう、女性職員の能力を開発し、十分に活かす機会をつくる必要がある。
- ・女性職員が、職場における将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際の目標・手本となる上司・先輩（ロールモデル）を持ちやすくする必要がある。
- ・女性職員が、幅広い職務経験等を通じて、企画・立案等の総合的職務遂行能力を習得できるよう、計画的な育成を図っていく必要がある。

「チャレンジプログラム」の実施

女性職員が積極的に自己啓発を図れるよう、自主研究グループ等による総合的職務遂行能力を高める系統的な連続セミナーやワークショップの開催などを支援します。

県立男女共同参画センターで開講する講座に女性職員を派遣し、県民、市町職員等と意見交換を行いながら、男女共同参画について学ぶ機会を提供します。

< 数値目標 > **チャレンジプログラム参加者数（延べ人数）**

現状	-
平成17年度末	900人

* 連続セミナー、ワークショップ、
県立男女共同参画センター講座参加者数 300人 /
年 × 3年

「キャリア相談員」の創設

女性職員が自らの意欲や能力に応じてキャリア開発できるよう、女性の管理・監督職を中心に、女性職員の自己啓発の支援や悩みの相談などを行う「キャリア相談員」を設置し、チャレンジする女性のネットワークづくりを進めます。

< 数値目標 > **キャリア相談員数（延べ人数）**

現状	-
平成17年度末	300人

管理職等で活躍する女性を増やします

- ・「女性のチャレンジ支援策」では、組織が新たな価値・発想を取り入れて活性化を進めるためには、意欲と能力がある女性が活躍できるよう改革を進めることが重要な鍵であるとされている。
- ・平成14年4月現在の行政職（教育委員会及び警察本部を除く）の女性割合は、23.7%にとどまっており、女性職員の割合を高め、管理職等をめざす女性職員の割合を増やす必要がある。
- ・任用は成績主義の原則に基づき行われており、女性職員の割合を高めるためには、女性受験者数を増やすための方策も検討する必要がある。
- ・平成14年4月現在の役付職員（教育委員会及び警察本部を除く行政職、研究職、医師職、看護職）の女性割合は、10.1%であるが、今後計画的に、その割合を高めていく必要がある。
- ・平成14年5月現在の教員の女性割合は44.9%となっているが、校長・教頭（管理職）については、小学校で17.0%、中学校で4.8%、高等学校で2.9%にとどまっており、今後、その割合を高めていく必要がある。

管理職等の女性割合の向上

新規役付職員へ女性を積極的に昇格させるなど、引き続き、役付職員（管理・監督職）として活躍する女性を増やします。

< 数値目標 >

行政職新規役付職員（教育委員会及び警察本部を除く）の女性割合

現状（14.4） 6.9%

平成18年4月 15.0%

* 本項目における数値目標は、現在設定できるものを掲げているが、他の職種についても、今後、数値目標化に向けて協議を進める。

職員一人ひとりが能力を発揮できる職場環境づくり

職員への意識啓発を行います

- ・ 職場研修等を実施することにより、セクシュアル・ハラスメント防止の意識向上に努めているが、さらに職員への周知を徹底する必要がある。
- ・ 職員一人ひとりが、県民との対応や文書・ポスター等の作成にあたっては、男女共同参画の視点から十分注意して行うよう徹底する必要がある。
- ・ 仕事と家庭の両立に向けた職場環境のあり方等について、職員相互に情報交換や意見交換等、自由に議論できる場を設ける必要がある。

研修の充実

男女共同参画に関する研修（仕事と家庭の両立、セクシュアル・ハラスメント防止など）について、管理職を中心に充実を図ります。

< 数値目標 >	研修受講者数（延べ人数）
	現状（職場研修等により実施）
	平成17年度末 1,800人
	* 自治研修所等 約1,300人
	職種別研修等 約500人

職員向け「男女共同参画メール」の発信

窓口の対応や文書作成等における留意事項や、国、県の取り組み、企業の先進事例などの情報をタイムリーに提供する「男女共同参画メール」を、庁内男女共同参画推進員（後述）等の職員向けに定期的（月1回）に発信します。

< 数値目標 >	メール発信回数（累計）
	現状 -
	平成17年度末 36回
	* 12回/年 × 3年間

職員同士の活発な意見交換

県庁ノーツの掲示板の「男女共同参画意見箱」を活用し、職員一人ひとりが自由に議論し、情報共有や取組を進めていきます。

< 数値目標 >

メール投稿意見数（累計）

現状（H14.9～H15.3） 100件

平成17年度末 1,000件

* 30件 / 月 × 12月 × 3年

アクセス回数（累計）

現状（H14.9～H15.3） 30,000回

平成17年度末 150,000回

* 200件 / 日 × 250日 × 3年

職場慣行等の見直しを行います

- ・各職場において、廃止に向けて全庁的な申し合わせ（平成11年度）がなされたお茶だしをはじめ、掃除、ゴミ集めなどを女性職員のみが行うなど、性別役割分担意識に根ざした慣行が残っていないかの点検と見直しが必要である。
- ・女性職員には、現在、事務服が貸与されているが、性別に基づいた貸与であり、見直す必要がある。
- ・セクシュアル・ハラスメントが人権侵害であることを、職員一人ひとりが明確に認識したうえで、未然防止に取り組む必要がある。
- ・セクシュアル・ハラスメントの防止に向けた取り組みについては、平成11年の総務部長通知「セクシュアル・ハラスメントの防止等について」に基づいて、職場会議等を実施するとともに、相談窓口として、所属長や職員相談員などが配置されているが、さらに相談しやすい環境を整備する必要がある。

女性職員による「お茶だし」の見直し

女性職員による職員相互間の「お茶だし」の廃止を徹底します。
また、来客への「お茶だし」についても、男女がともに担うなど、職場ごとにその対応策の検討を進めます。

女性職員のみ事務服貸与の見直し

現在、女性職員のみ貸与されている事務服については、性別に基づき取り扱いが異なる制度の一つであるため、貸与の見直しを行います。

セクシュアル・ハラスメント防止のための相談窓口の充実

職員に対し研修等を通して未然防止に努めます。
相談員への研修の充実など、相談窓口の体制の充実、制度周知に努めます。

< 数値目標 >	職員相談窓口への女性相談員の配置
	現状 1人（本庁）
	平成17年度末 11人 （本庁・各県民局）

キーパーソンづくりを進めます

- ・知事を本部長とする男女共同参画推進本部、同事務局の下に、具体的な課題や推進方法等を検討するワーキンググループを設置している。
- ・各職場で男女共同参画社会づくりに向けた職場環境づくりを推進するキーパーソンを設置する必要がある。

庁内男女共同参画推進員の設置

各部、県民局毎に男女1人ずつの庁内男女共同参画推進員を設置し、男女共同参画ニュースやメールによる情報を月1回提供するとともに、男女共同参画に関する研修を実施します。

各推進員は、各職場の職員に対して、男女共同参画に関する情報の発信、相談、職場での悩みを気軽に話し合える場づくりなどを行います。

< 数値目標 > **庁内男女共同参画推進員数（延べ人数）**

現状

-

平成17年度末 150人（男75女75）

* 各部・県民局（25）×2人×3年

（参考）男女共同参画推進員（平成14年度）

地域：183人 企業・労働組合：139人

「キャリア相談員」の創設（再掲）

女性職員が自らの意欲や能力に応じてキャリア開発できるよう、女性の管理・監督職を中心に、女性職員の自己啓発の支援や悩みの相談などを行う「キャリア相談員」を設置し、チャレンジする女性のネットワークづくりを進めます。

< 数値目標 > **キャリア相談員数（延べ人数）**

現状

-

平成17年度末 300人

家庭・地域生活と職場生活との両立推進

家庭・地域責任を男女が共に担います

- ・ 21世紀の成熟社会を迎え、多様な県民ニーズに対応するため、職員一人ひとりが家庭・地域責任を担うことにより生活者の視点を持つ必要がある。
- ・ 男性の育児休業取得者は、平成4年度から平成14年度までで18人となっている。
- ・ 育児休業・介護休暇制度については、各職員に具体的取得方法や活用事例等の情報を提供していく必要がある。
- ・ 代替職員の確保が困難な技術職では 栄養士、保健師をはじめ、各部局で潜在者名簿を作成している。

両立推進に向けた職場環境づくり

男性、女性職員ともに、職業生活と育児、介護、看護、地域活動などの家庭・地域生活を両立し、生活者起点の施策の一層の充実につないでいくことができるよう、管理職をはじめとする職員の意識啓発や推進員の活動を通じて、両立推進に向けた環境づくりに努めます。

職員の育児・介護・地域活動への参画促進

男性職員が日頃から子育て・介護・地域活動等を通じて生活者としての体験を広げることや、子どもが生まれた男性職員が育児休業、配偶者出産補助休暇(2日)、未使用の年次休暇などの活用により、子育てに積極的に関わることを奨励する「知事メールメッセージ」を発信します。
男性職員が家事・育児・介護等について学ぶ機会を充実します。
県庁LANの活用、パンフレットの作成により、育児休業・介護休暇制度の具体的取得方法等の周知を図ります。
NPO活動体験やボランティア休暇の活用により、職員の地域活動への参画を促進します。

育児・介護休業取得者の代替制度の検討

人材登録制度「育児・介護リリーフバンク(仮称)」を創設し、人材を活用していくための検討を進めます。

男女共同参画をすすめるワークスタイルを実践します

- ・ 職員が、家庭と仕事のバランスのとれた生活ができるよう、管理職をはじめ、職員一人ひとりが、職場環境や働き方を見直すことが必要である。
- ・ 職場ごとに、超過勤務時間の縮減や、定時退庁日を定めるなどの取り組みを進めているが、さらにその取り組みを徹底する必要がある。

「男女共同参画チェックリスト」の作成・配布

職場において日頃の行動を男女共同参画の視点から自己点検するための「男女共同参画チェックリスト」を作成・配布し、各職場、職員個人においてチェックを行います。

「男女共同参画の日」の設定

毎月11日を「男女共同参画の日」として、各職員が男女共同参画チェックを行い、男女共同参画をすすめるワークスタイルの実践に努めます。

「男女共同参画ワークスタイルフォーラム」の開催

男女共同参画推進本部の本部員（25人）がチームリーダーとなり、各部局において、ワークスタイルの改革に向けた具体的方策を検討する「男女共同参画ワークスタイルフォーラム」を年2回程度開催します。

< 数値目標 > 「男女共同参画ワークスタイルフォーラム」開催回数（累計）

現状	-
平成17年度末	150回

* 推進本部員（25人）× 2回 × 3年

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、事務局会議や庁内ワーキンググループ、推進員を通じて取組実践を進めるとともに、進捗状況についても定期的に報告することとする。

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、「ひょうご男女共同参画白書」やインターネットのホームページ等によって定期的に県民に公表する。

【推進体制フロー図】

