

## 第6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 －

(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)

(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30年4月  
兵庫県

## [ 目 次 ]

第1部	計画の基本的な考え方	
1	計画策定の趣旨	1
2	計画推進に向けた職員の役割	1
3	計画の期間	2
4	計画の推進体制	2
5	計画の位置付け及び対象となる範囲	2
第2部	現状と課題、取組の方向性	
1	社会における現状と課題	3
2	県における現状と課題	7
3	取組の方向性	14
第3部	具体的な取組	
1	アクション8の構成	15
2	数値目標	15
3	推進方策と主な取組	16
目標1	女性の活躍とキャリア支援	
	アクション① 女性の能力発揮と機会拡大	18
	アクション② 女性の活躍を支える仕組みづくり	19
	アクション③ 女性の活躍を支える支援の強化	20
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	21
	アクション⑤ 働きやすい職場風土の醸成と管理職の意識改革	22
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	24
	アクション⑦ 子育て・介護と仕事の両立支援	25
	アクション⑧ 多様なライフスタイルの応援	27

## 第 1 部 計画の基本的な考え方

### 1 計画策定の趣旨

本県では、男女がともに、いつでも、どこでも、いきいきと生活できる男女共同参画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：平成 13 年度～平成 22 年度）を策定、平成 14 年には「男女共同参画社会づくり条例」を施行しました。また、平成 23 年には「新ひょうご男女共同参画プラン 21」（計画期間：平成 23 年度～平成 27 年度）を、さらに平成 28 年には「ひょうご男女いきいきプラン 2020」（計画期間：平成 28 年度～平成 32 年度）を策定し、これらに基づき、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取り組んできました。

このような取組をより効果的なものにするため、まず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 年に第 1 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、以下「計画」と言う。）」を策定し、以降、計画内容を見直しながら、男女がともに働きやすく、また、仕事と育児、介護等を両立しやすい職場づくりに向けた取組を進めてきました。

〔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
- 第 5 次（H27. 3 策定）計画期間：H27～29 年度（H28. 3 に一部内容改定）

この結果、女性管理監督職比率の向上や、女性職員の職域の拡大など、女性職員の活躍の場は広がりを見せていますが、平成 27 年 9 月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」と言う。）」や、政府を中心に進められている働き方改革等を踏まえ、社会全体で女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を一層推進していくことが求められています。

このため、「第 6 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－」を策定することとしました。

### 2 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。

### 3 計画の期間

平成 30 年度～平成 32 年度までの 3 年間

### 4 計画の推進体制

#### (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女性活躍推進本部のもとで、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、定期的に報告することとします。

#### (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。

### 5 計画の位置付け及び対象となる範囲

#### (1) 「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

#### (2) 「特定事業主行動計画」

##### ア 女性活躍推進法第 15 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

##### イ 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

そのほか、「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・施策や、「兵庫県庁ワーク・ライフ・バランス取組宣言」等との整合を図りながら、計画を推進していきます。

## 第2部 現状と課題、取組の方向性

### 1 社会における現状と課題

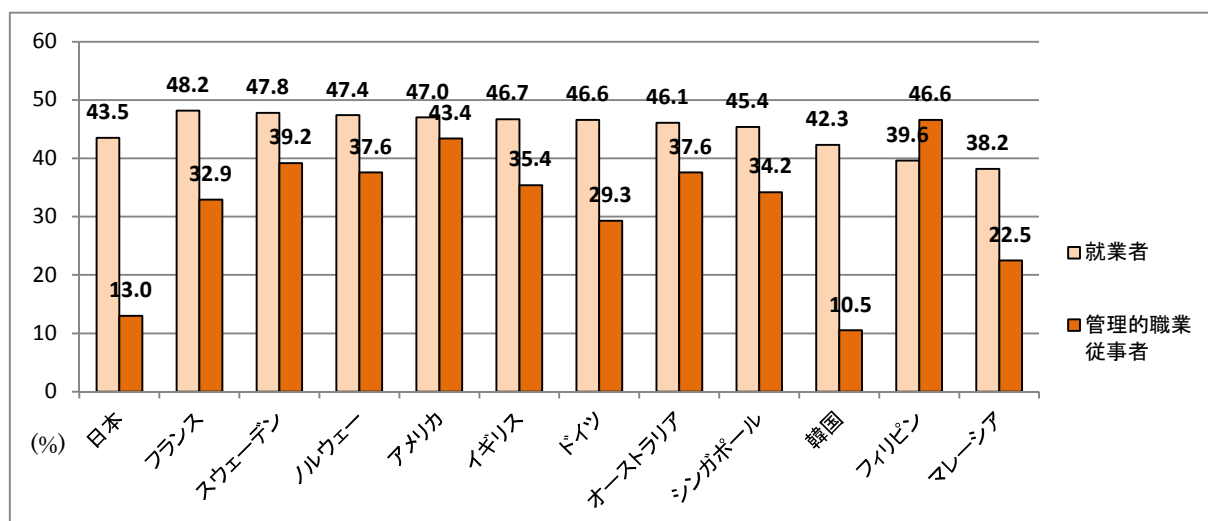
#### (1) 女性の活躍とキャリア支援

近年、我が国では、女性の就業率は上昇し続けており、子育て期にあたる30歳代で就業率が一旦落ち込む、いわゆる「M字カーブ」の底も以前に比べ浅くなるなど、働く女性は増加しています。しかし、就業を希望しながらも働いていない女性は全国で約300万人に上るほか、第一子出産を機に離職する女性の割合は約50%に達するなど、出産・育児を理由に離職する女性は依然多い状況です。また、管理的立場にある女性の割合は13.0%（平成28年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見て低い水準にとどまっています。

このように我が国では、働く場面において、女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にあります。

一方、本格的な人口減少社会の到来を迎え、将来の労働力不足が懸念される中で活力ある社会を維持し、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、人材の多様性の確保が不可欠であり、中でも、多様な視点や価値観、創意工夫をもたらす女性の活躍の推進が重要です。

政府においては、「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%とする」目標を掲げ、重要かつ喫緊の課題として位置づける中、国や地方公共団体、民間企業の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた女性活躍推進法が平成28年9月に施行され、女性活躍に向けた取組が加速化しています。



#### 【就業者及び管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較】

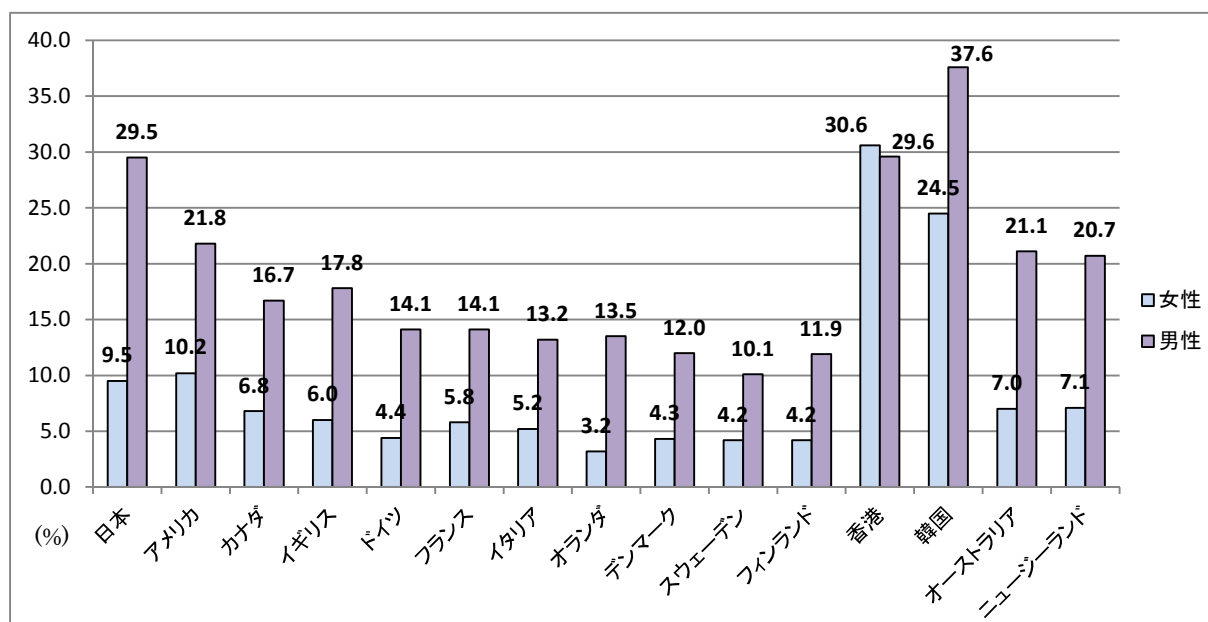
- (備考) 1 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成28年）、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成  
2 フランス、スウェーデン、ノルウェー、ドイツは2016（平成28）年、アメリカは2013（平成25）年、その他の国は2015（平成27）年の値。  
3 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員をいう。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

## (2) 働きやすい職場の実現

近年、企業で長時間労働していた社員の過労死や自殺が社会問題化しています。我が国においては、長時間労働する雇用者の割合は減少傾向にありますが、男性、特に子育て期にある30歳代及び40歳代の男性における長時間労働者の割合は、女性や他の年代の男性と比べて高く、諸外国と比較しても高くなっています。長時間労働は、長時間労働する男性のワーク・ライフ・バランスを損ねると同時に、男性自身の家事や育児等の参画を困難にすることから、家事や育児等と両立しながら能力を発揮しようとする女性の活躍を阻む要因ともなると考えられます。

こうした中、政府において進められている、長時間労働の削減とICT化の活用等による働き方改革を踏まえ、多様で柔軟な働き方を推進することにより、男女が互いに責任を分かち合いながら、健康で働き続けられる環境を整備する必要があります。

また、近年は経営にダイバーシティ（多様性）の観点を取り入れる企業が増えています。異なる性質を尊重し、受容する環境を築くことで、コミュニケーションが円滑になるだけでなく、新たな価値を創造する可能性を高めることにつながると考えられます。職場は、性別や年齢、疾病や障害の有無、LGBT等の属性、短時間勤務やフレックスタイムといった働き方、さらに価値観やライフスタイルなどがそれぞれに異なる、多様な人々が集う場です。こうした違いを理解し受容するとともに、多様な職員がお互いを尊重し合い、誰もが能力を発揮できる「働きやすい」職場づくりを推進する必要があります。



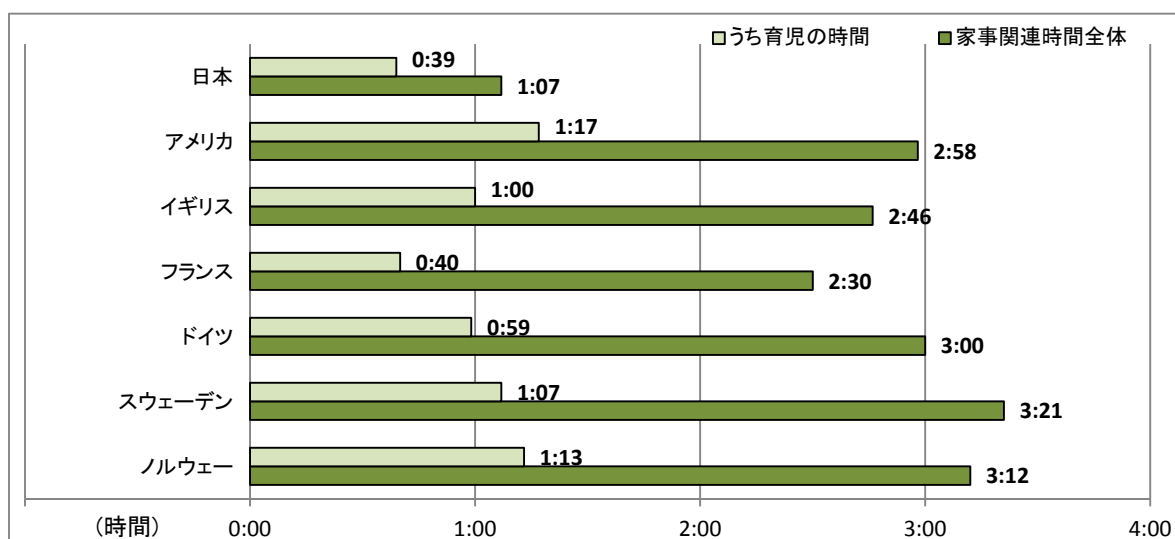
【長時間労働者の割合の国際比較】

- (備考) 1 総務省「労働力調査」(平成28年1月)、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成  
 2 アメリカは2012(平成24)年、オーストラリアは2014(平成26)年、その他の国は2015(平成27)年の値。  
 3 ここでいう長時間とは、週49時間以上を指す。原則、全産業、就業者を対象。

### (3) 仕事と生活の両立

我が国における育児期にある夫の1日あたりの育児・家事関連時間は、67分と妻(461分)の約6分の1であり、また、他の先進国と比較しても低い水準にとどまっています。男性の育児休業取得率(平成28年度)を見ても、民間企業が3.16%、国家公務員が14.5%、地方公務員が3.6%と、いずれも女性と比較して著しく低く、男女間で大きな差があります。一方、夫が参画しないことにより、家事や育児のすべてを女性1人が担う「ワンオペ育児」が、社会で問題提起されています。こうした性別役割分担意識を解消し、女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するためには、特に男性職員が仕事中心の生活を見直し、今まで以上に家事や育児、介護等に参画することが必要です。男性職員はもちろん、管理職をはじめとした職場全体の意識醸成を図るとともに、育児休業・休暇等の取得促進に向けた取組を推進する必要があります。

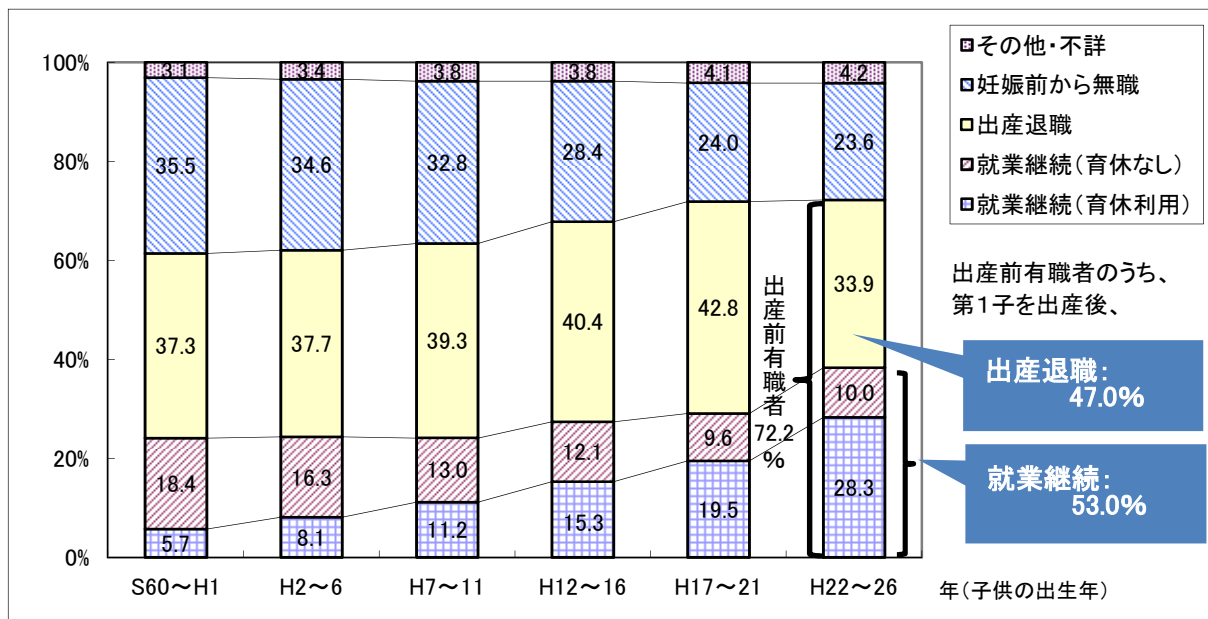
女性の就業継続については、第一子出産前後に就業継続する割合は、これまで4割前後で推移してきましたが、最新の統計では約5割へ上昇しました。特に、育児休業を取得して就業継続した女性の割合は、昭和60～平成元年の5.7%から28.3%へと大きく上昇しました。一方、介護・看護を理由とする離職者は、平成28年には約9万人となっており、女性が約8割を占めています。特に近年は、親の介護と子育てを同時にしなければならない「ダブルケア」も増加しています。晩婚化や晩産化、高齢化を背景に、今後も増加し続けるものと予測されており、育児に加え、これまで以上に介護と仕事を両立できる職場づくりが求められています。



#### 【6歳未満児のいる夫の家事・育児時間】

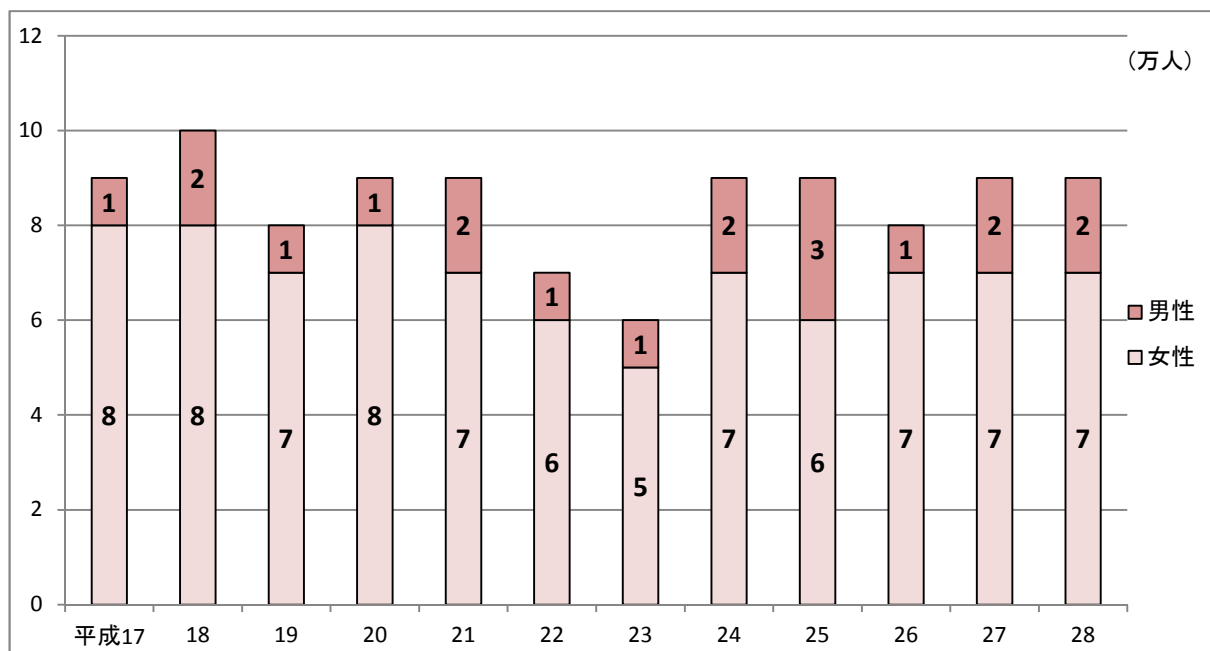
(備考) 1 総務省「社会生活基本調査」(平成23年)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "America Time-Use Summary" (2015) 及び Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004) より作成。

2 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。



【子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴】

- (備考) 1 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。  
 2 第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦についての集計。  
 3 出産前後の就業経歴  
 就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業~育児休業取得~子供1歳児就業  
 就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業~育児休業取得なし~子供1歳児就業  
 出産退職 - 妊娠判明時就業~子供1歳児無職  
 妊娠前から無職 - 妊娠判明時無職~子供1歳児無職



【介護・看護を理由とした離職者数の推移(男女別)】

- (備考) 1 総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。  
 2 前職が非農林業雇用者で過去1年間の離職者。  
 3 平成23年の数値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果



## 2 県における現状と課題

### (1) 前期計画における数値目標の状況

前期計画では、具体的な目標として数値目標を設定し、取組を進めてきました。それぞれの目標の進捗状況は下表のとおりです。

これらの進捗状況を踏まえ、次期計画においても適切な数値目標を設定することが必要です。

#### 【現行計画の数値目標の進捗状況】

項目	数値目標		達成時期	進捗状況(※3)			(参考値)
				H27	H28	H29	H30
女性職員の採用(※1)	採用者に占める女性割合	40%	平成32年度	37.0%	31.4%	42.4%	40.5%
女性職員の登用(※2)	本庁課長相当職以上の職に占める女性の割合	15%		7.1%	8.3%	9.1%	9.6%
	上記のうち本庁部局長相当職に占める女性の割合	10%		7.4%	7.4%	7.8%	9.1%
	本庁副課長、班長・主幹相当職に占める女性の割合	20%		13.3%	14.0%	15.5%	16.9%
育児休業	希望者の取得率(男性)	100%	平成29年度末	100% (1.0%)※4	100% (3.8%)	-	-
	希望者の取得率(女性)	100%		100% (93.0%)	100% (100%)	-	-
配偶者の出産補助休暇	取得率(男性)	100%		86.5%	87.6%	-	-
男性の育児参加休暇	取得率(男性)	100%		49.0%	61.9%	-	-

※1 各年度4月新規採用者の実績値

※2 各年度4月1日現在の実績値

※3 対象範囲：知事部局、議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、企業庁

※4 ( ) 内は対象者全体の取得率

### (2) 職員の意識

計画策定に先立ち、平成29年11月27日から同年12月11日までの間、広く職員を対象に「平成29年度男女共同参画に関する職員意識・実態調査」を実施し、608人の職員から回答を得ました。

同調査の結果の概要は、以下のとおりです。

表中凡例 計：全回答者に占める回答割合 男：男性回答者に占める回答割合  
女：女性回答者に占める回答割合 管：管理・監督職に占める回答割合  
－：一般職員（管理・監督職以外）に占める回答割合

※複数回答可の設問については、割合の合計が100%になりません

それ以外の設問でも、端数調整のため、割合の合計が100%にならないことがあります

### 【回答者の内訳】

性別	計	男性	女性	勤務地	計	本庁	本庁以外
	608 100.0%	361 59.4%	247 40.6%		608 100.0%	285 46.9%	323 53.1%
年齢	計	20代以下	30代	40代	50代以上		
	608 100.0%	116 19.1%	122 20.1%	184 30.3%	186 30.6%		
職種	計	事務職	技術職等	役職	計	管理監督職	管理監督職以外
	608 100.0%	453 74.5%	155 25.5%		608 100.0%	200 32.9%	408 67.1%

### 【意思決定過程への女性の参画促進】

管理・監督職等の上位職になることについて、全く魅力を感じていないと考える30代以下の女性職員の割合は38.9%

管理・監督職等の上位職になることについて尋ねたところ、30代以下の職員では、「全く魅力を感じていない」と回答した女性職員の割合は38.9%と、男性職員（16.7%）と比較すると極めて高い割合となっています。

- あなたは、管理・監督職等の上位職になることについて魅力を感じますか（30代以下職員）。

選 択 肢	計	男	女
①非常に魅力を感じる	6.9%	10.8%	2.7%
②なんとなくではあるが魅力を感じている	24.5%	29.2%	19.5%
③特に魅力を感じていないが、管理・監督職等になりたくないわけではない	32.6%	36.7%	28.3%
④全く魅力を感じていない	27.5%	16.7%	38.9%
⑤わからない	8.6%	6.7%	10.6%

女性職員が上位職を希望しない理由は「責任が重くそれ以上のメリットが感じられない」「仕事と家庭の両立が困難」

上位職を希望しない理由について尋ねたところ、30代以下の女性職員では、「責任が重くそれ以上のメリットが感じられない（80.9%）」「仕事と家庭の両立が困難（59.1%）」の回答が半数を超えています。

- 一般的に上位職を希望しない人が増えていると言われてはいますが、その理由は何だと思えますか（複数回答可、30代以下職員）。

選 択 肢	計	男	女
①自分の能力や経験が足りないと感じるから	24.8%	19.5%	30.4%
②男性と比べて（女性と比べて）期待されていないと感じるから	5.0%	1.6%	8.7%
③責任が重く、それ以上のメリットを感じられないから	82.4%	83.7%	80.9%
④仕事と家庭の両立が困難だから	49.6%	40.7%	59.1%
⑤同性の管理監督職が少なく、イメージができない	6.7%	2.4%	11.3%
⑥その他	7.6%	8.9%	6.1%

女性が活躍するために必要なことは「長時間労働の見直し」「家庭生活における配偶者等との分担」

女性が活躍するために必要なことについて尋ねたところ、「長時間労働を前提とした働き方の見直し（57.6%）」「家庭生活（家事、育児、介護等）における配偶者や家族との十分な分担（54.8%）」「休暇や休業を取得しやすい雰囲気（53.1%）」の回答が半数を超え、特にこれらの回答割合については、いずれも女性が男性を上回っています。

■仕事をする上で、女性が活躍するために必要なことは何だと思えますか（複数回答可）。

選 択 肢	計	男	女	管	一
①様々な職務経験（女性職員の職域の拡大）	32.6%	36.5%	27.8%	40.7%	29.1%
②管理職をはじめとした組織全体の意識改革	45.4%	46.1%	45.7%	48.7%	44.5%
③管理職等のマネジメント力の強化	24.8%	26.4%	23.3%	24.1%	25.6%
④職場の上司、同僚等によるサポート、OJTの充実	32.2%	29.8%	36.7%	29.1%	34.3%
⑤女性管理・監督職に気軽に相談できる体制や手本となる女性職員（ロールモデル）の存在	29.9%	26.7%	35.5%	24.6%	33.1%
⑥長時間労働を前提とした働き方の見直し	57.6%	55.6%	62.0%	59.3%	57.7%
⑦休暇・休業制度のさらなる整備	25.8%	25.3%	27.3%	12.6%	32.8%
⑧休暇や休業を取得しやすい雰囲気	53.1%	49.2%	60.4%	39.7%	60.7%
⑨家庭生活（家事、育児、介護等）における配偶者や家族との十分な分担	54.8%	50.3%	62.9%	52.3%	57.0%
⑩育休中及び復職時における職員に対する支援	37.2%	37.6%	37.6%	27.1%	42.8%
⑪ライフステージに応じたキャリア形成支援（研修）	15.0%	11.8%	20.0%	13.1%	16.2%
⑫その他	6.1%	4.8%	8.2%	8.0%	5.2%

【働きやすい職場の実現】

長時間労働を減らすために必要なことは「適正な業務配分・人員配置」「業務の効率化、共有化」「管理職をはじめとした組織全体の意識改革」

長時間労働を減らすために必要なことについて尋ねたところ、「適正な業務配分・人員配置（85.2%）」の回答が極めて高い割合を占めたほか、「業務の効率化、共有化（56.7%）」「管理職をはじめとした組織全体の意識改革（51.0%）」の回答も半数を超えています。

■長時間労働を減らすには、何が必要だと思えますか（複数回答可）。

選 択 肢	計	男	女	管	一
①休暇の計画的な取得促進	21.1%	27.2%	12.1%	21.0%	21.1%
②定時退庁の励行	23.8%	28.1%	17.8%	27.5%	22.1%
③適正な業務配分・人員配置	85.2%	83.9%	87.4%	80.5%	87.7%
④タイムマネジメントを意識した業務の遂行	37.3%	36.9%	38.1%	44.5%	33.9%
⑤業務の効率化、共有化	56.7%	52.8%	62.8%	51.0%	59.7%
⑥管理職をはじめとした組織全体の意識改革（風土の醸成）	51.0%	52.5%	49.0%	52.5%	50.4%
⑦管理職の率先垂範及び職員への呼びかけ	18.3%	21.1%	14.2%	17.5%	18.7%
⑧その他	8.1%	6.4%	10.5%	7.5%	8.4%

休暇取得をためらう理由は「仕事が滞る（仕事を引き継げる人がいない）」「職場の上司や同僚に迷惑がかかる」

休暇取得をためらう理由について尋ねたところ、「仕事が滞る（仕事を引き継げる人がいない（68.3%）」「職場の上司や同僚に迷惑がかかる（58.2%）」の回答が半数を超えています。

■あなたが休暇取得をためらうとすれば、その理由は何ですか（複数回答可）。

選 択 肢	計	男	女	管	一
①仕事が滞る(仕事を引き継げる人がいない)	68.3%	69.2%	66.9%	68.7%	68.1%
②評価が下がることが心配	4.4%	4.5%	4.1%	2.1%	5.5%
③職場の上司や同僚に迷惑がかかる	58.2%	57.6%	59.1%	52.8%	60.8%
④まわりに利用している人がいないため抵抗がある	10.4%	11.0%	9.5%	5.6%	12.7%
⑤その他	4.0%	3.1%	5.4%	2.6%	4.7%

仕事と生活の両立に必要なことは「長時間労働の見直し」「管理職をはじめとした組織全体の意識改革」

仕事と生活の両立に必要なことについて尋ねたところ、「長時間労働の見直し（69.4%）」「管理職をはじめとした組織全体の意識改革（57.4%）」の回答が半数を超えたほか、「休暇・育休等の各種制度の取得促進（38.2%）」「在宅勤務、フレックスタイム等の活用（31.2%）」の回答も多数に上っています。

■職員が「仕事」と「家庭生活や地域・個人の生活」を両立する働き方をするためには、何が必要だと思いますか（複数回答可）。

選 択 肢	計	男	女	管	一
①長時間労働の見直し	69.4%	69.6%	69.1%	69.8%	69.2%
②管理職をはじめとした組織全体の意識改革(風土の醸成)	57.4%	58.2%	56.1%	58.8%	56.7%
③休暇・育休等の各種制度の取得促進	38.2%	36.8%	40.2%	25.1%	44.6%
④在宅勤務、フレックスタイム等の活用	31.2%	26.2%	38.6%	18.1%	37.7%
⑤その他	7.4%	7.8%	6.9%	10.1%	6.2%

## 【仕事と生活の両立】

家事・育児に積極的に参加する男性の割合は 23.7%

既婚の男性職員本人に、または女性職員に男性配偶者の家事・育児への参加状況について尋ねたところ、「積極的に参加している（全体：前回 24.0%→25.2%、うち男性：前回 20.1%→23.7%）」「出来るだけ参加するように心がけている（全体：前回 26.6%→32.3%、うち男性：前回 33.9%→35.6%）」と、意識や取組の向上は窺えるものの、一方で「仕事が忙しく、あまり参加できていない（男性：4.7%、女性：16.6%）」「全く参加していない（男性：4.1%、女性：6.4%）」と男女の意識に、やや乖離が見られます。

■あなた自身（あるいは男性配偶者）の家事・育児への参加について、あてはまるものを選んでください。

選 択 肢	計	男	女	管	一
①積極的に参加している	25.2%	23.7%	28.0%	22.7%	26.8%
②出来るだけ参加するように心がけている	32.3%	35.6%	26.1%	30.7%	33.3%
③週末等、仕事に支障のない範囲で参加している	25.2%	28.5%	19.1%	30.7%	21.7%
④仕事が忙しく、あまり参加できていない	8.8%	4.7%	16.6%	7.4%	9.8%
⑤全く参加していない	4.9%	4.1%	6.4%	7.4%	3.3%
⑥わからない	3.5%	3.4%	3.8%	1.1%	5.1%

男性が育児、介護等に参加するために必要なことは「長時間労働の見直し」「男性職員の意識改革」「職場全体の意識啓発」

男性が育児、介護等に参加するために必要なことについて尋ねたところ、「長時間労働の見直し（66.2%）」「男性が育児・介護を「手伝う」のではなく、自ら行うことであると意識を変えること（64.2%）」「職場全体の意識啓発（59.1%）」の回答が半数を超えています。

■男性が育児、介護等に参加するために必要なことは何だと思えますか（複数回答可）。

選 択 肢	計	男	女	管	一
①長時間労働の見直し	66.2%	66.7%	65.2%	64.6%	67.1%
②職場全体の意識啓発	59.1%	57.9%	61.4%	52.2%	63.5%
③男性が育児、介護を「手伝う」のではなく、自ら行うことであると意識を変えること	64.2%	55.9%	79.7%	59.0%	67.5%
④制度等正しい知識の提供	25.5%	28.6%	19.6%	21.9%	27.8%
⑤管理職の理解や支援とそうした管理職への評価	44.4%	42.4%	48.1%	36.5%	49.5%
⑥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	31.6%	33.3%	28.5%	23.6%	36.8%
⑦体験記等の収集、発信	10.5%	10.8%	10.1%	6.7%	13.0%
⑧その他	5.3%	6.7%	2.5%	8.4%	3.2%

## 育児休業取得をためらう理由は「仕事が滞るなど、職場に迷惑がかかる」

育児休業取得をためらう理由について尋ねたところ、「仕事が滞る等、職場の上司や同僚に迷惑が掛かる（48.4%）」の回答が多数に上っています。

■あなたが育児休業を取得できない理由がある（あった）とすれば、その理由は何ですか（複数回答可）。

選 択 肢	計	男	女	管	一
①仕事が滞る等、職場の上司や同僚に迷惑が掛かる	48.4%	49.5%	38.1%	44.1%	52.1%
②配偶者が育児休業を取得するので必要がない	26.9%	29.7%	0.0%	25.5%	28.1%
③家事・育児に専念する自信がない	8.5%	8.9%	4.8%	9.8%	7.4%
④仕事から離れるとスキルが下がる	12.1%	10.9%	23.8%	5.9%	17.4%
⑤評価が下がることが心配	6.7%	5.4%	19.0%	4.9%	8.3%
⑥まわりに利用している人がいないため抵抗がある	21.5%	22.8%	9.5%	7.8%	33.1%
⑦育児休業取得期間の給与が減額になる	20.2%	22.3%	0.0%	9.8%	28.9%
⑧その他	18.8%	16.8%	38.1%	25.5%	13.2%

## 介護経験のある職員のうち過去に介護休暇（介護時間）を取得した職員は 8.6%

過去に介護経験のある職員に介護休暇（介護時間）の過去の取得状況について尋ねたところ、取得者は 8.6%にとどまりますが、「今後機会が訪れれば取得したい」と回答した職員は 65.6%います。

■あなた自身の介護休暇又は介護時間の取得について、該当するものを選んでください。

選 択 肢	計	男	女	管	一
①過去に取得した	8.6%	4.2%	14.0%	3.4%	12.9%
②今後、機会が訪れれば取得したい	65.6%	60.6%	71.9%	58.6%	71.4%
③取得したい気持ちはあったが、申請しなかった	7.0%	11.3%	1.8%	10.3%	4.3%
④取得したいとは思わない	18.8%	23.9%	12.3%	27.6%	11.4%

## 2/3が「両立」志向、しかし現実には約半数が「仕事優先」になっている

仕事と生活の両立について尋ねたところ、概ね 2/3 の職員が「仕事と家庭生活・地域・個人の生活をともに優先したい」と回答した一方、「仕事を優先したい」との回答は 1.3% に過ぎず、ワーク・ライフ・バランスを確保したいと考える職員が多数を占めますが、現実としては「仕事を優先している」との回答が 44.5% に上っています。

■あなたの希望に最も近いものはどれですか。

選 択 肢	計	男	女	管	一
①「仕事」を優先したい	1.3%	1.7%	0.8%	2.0%	1.0%
②「家庭生活や地域・個人の生活」を優先したい	32.3%	32.8%	31.6%	22.0%	37.3%
③「仕事」と「家庭生活や地域・個人の生活」をともに優先したい	64.7%	63.1%	67.2%	74.0%	60.2%
④わからない	1.6%	2.5%	0.4%	2.0%	1.5%

■あなたの現実に最も近いものはどれですか。

選 択 肢	計	男	女	管	一
①「仕事」を優先している	44.5%	47.4%	40.2%	54.5%	39.6%
②「家庭生活や地域・個人の生活」を優先している	11.0%	10.2%	12.2%	5.5%	13.8%
③「仕事」と「家庭生活や地域・個人の生活」をともに優先している	40.0%	38.2%	42.7%	36.5%	41.8%
④わからない	4.4%	4.2%	4.9%	3.5%	4.9%

## 2/3の職員が地域活動に「ほとんど参加していない」

地域活動への参加状況について尋ねたところ、「ほとんど参加していない」の回答は 66.6% に上っています。

■あなたは以下のような地域活動に参加していますか（複数選択可）。

選 択 肢	計	男	女	管	一
①自治会・子ども会	23.8%	29.5%	15.5%	29.5%	21.0%
②PTA	8.9%	5.0%	14.7%	6.5%	10.1%
③ボランティア活動	7.0%	7.8%	5.7%	11.0%	5.0%
④ほとんど参加していない	66.6%	63.5%	71.0%	60.5%	69.6%
⑤その他	3.1%	2.5%	4.1%	4.0%	2.7%

## 94.7%の職員がボランティア休暇を「取得したことがない」

ボランティア休暇の取得状況について尋ねたところ、「利用したことがある」の回答は 5.3% にとどまっています。

■あなたは「ボランティア休暇」という制度があることを知っていますか。

選 択 肢	計	男	女	管	一
①利用したことがある	5.3%	2.2%	9.8%	5.5%	5.2%
②制度の内容は知っているが使用したことはない	64.8%	67.0%	61.5%	82.0%	56.2%
③聞いたことはあるが制度の内容までは知らない	23.1%	24.3%	21.3%	11.0%	29.1%
④知らない	6.8%	6.4%	7.4%	1.5%	9.5%

### 3 取組の方向性

#### (1) 女性の活躍とキャリア支援

県では、平成 28 年 3 月に第 5 次計画を女性活躍推進法に定める事業主行動計画に位置付けるとともに、新たに女性職員の採用や登用に関する数値目標を定めるなど、計画の一部改定を行いました。これらの数値目標については、着実に上昇していますが、今後も引き続き、積極的に女性職員の採用と管理職登用を進める必要があります。

管理職登用の推進を図るためには、女性職員が能力を最大限に発揮できるよう、家庭との両立を支援することはもちろん、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、女性のライフステージに応じた研修の充実、活躍する先輩女性職員をロールモデルとした情報発信や交流の取組等を通じて、女性職員のキャリア形成を踏まえた計画的な育成を進めることが重要です。

#### (2) 働きやすい職場の実現

県では、平成 29 年 4 月に「兵庫県庁ワーク・ライフ・バランス取組宣言」を行いました。全庁をあげて超過勤務の縮減・適切な労働時間の管理を徹底するとともに、超過勤務の縮減に向けた職員の意識改革に取り組む必要があります。

そのためには、業務の合理化・効率化を進めるとともに、管理職がリーダーシップを発揮し、働きやすい職場づくりに向け、職員間のコミュニケーションの促進を図りつつ、「おたがいさま」の意識風土を醸成することが重要です。

また、超過勤務の縮減に努めながら、ICT を活用したテレワークの充実や、フレックスタイム制の利用促進により、多様な働き方を推進するとともに、職員の健康管理に効果的に取り組むことにより、職員一人ひとりが心身両面にわたり健康で働き続けられる環境を整備することが喫緊の課題です。

#### (3) 仕事と生活の両立

女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するためには、仕事だけでなく、家庭での責任についても、男女で分かち合うことが必要です。そのためには、男性職員自身の家事・育児への参画意識の向上とともに、管理職が育児休業や休暇の取得を積極的に働きかけるなど、職場ぐるみで男性の家事・育児への参画を応援していくことが必要です。

また、育児や介護と仕事との両立に関しては、更なる制度の周知や取得しやすい雰囲気づくりに注力する必要があります。

さらに、年次休暇や自己啓発等休業、ボランティア休暇等の取得促進や「家族の日」の普及推進に努めるとともに、地域活動への参画を促すことなどにより、やりがいや充実感を持って働けるよう、職員の自己生活の充実を支援していく必要があります。



## 第3部 具体的な取組

### 1 アクション8の構成

「男女ともいきいきと生活できる環境づくり～仕事、家庭、地域、みんな大事～」を基本理念とし、3つの重点目標と8つのアクションに基づく具体的な取組を推進していきます。

#### (1) 基本理念

「男女ともいきいきと生活できる環境づくり  
～仕事、家庭、地域、みんな大事～」

#### (2) 重点目標

- 目標1 女性の活躍とキャリア支援
- 目標2 働きやすい職場の実現
- 目標3 仕事と生活の両立

#### (3) 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：健康で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と管理職の意識改革

〔目標3〕

- アクション6：男性の家事・育児等への参画支援
- アクション7：子育て・介護と仕事の両立支援
- アクション8：多様なライフスタイルの応援

### 2 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。

〔平成32年度(H32.4.1)に達成〕 ※病院局、教育委員会、警察を除く

- 知事部局等の採用者に占める女性の割合 40%
- 知事部局等の本庁課長相当職以上の職に占める女性の割合 15%  
(うち本庁部局長相当職に占める女性の割合 10%)
- 知事部局等の本庁副課長、班長・主幹相当職に占める女性の割合 20%

〔平成32年度末に達成〕 ※教育委員会、警察を除く

- 男性の育児休業の取得率 希望者の100% (対象者全体の5%程度)
- 男性の配偶者出産補助休暇の取得率 100%
- 男性の育児参加休暇の取得率 100%

### 3 推進方策と主な取組

#### 目標1 女性の活躍とキャリア支援

##### 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

- ・採用試験の女性受験者数の増加に努める
- ・女性職員の職域を拡大し、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人事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コミュニケーション形成

- ・管理職・監督職研修の中で理解促進を図る
- ・管理監督職と職員とのコミュニケーション形成に努める

##### ◆管理職等の人材マネジメント力の強化

- ・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
- ・ロールモデルとなる職員の情報発信に努める

##### ◆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

健康で働きやす  
い体制づくり

##### ◆超過勤務の縮減

- ・適切な労働時間の管理を実施する
- ・仕事の進め方を見直す
- ・職員の意識改革を図る

##### ◆多様な働き方の推進

- ・テレワークの制度を充実し、さらなる利用促進を図る
- ・フレックスタイムや短時間勤務制度、部分休業などの活用促進を図る

##### ◆職員の健康づくりへの支援

- ・健康診断、診断結果を踏まえた保健指導、がん検診を実施する
- ・こころの健康対策を実施する

### アクション5

働きやすい職場  
風土の醸成と管  
理職の意識改革

#### ◆機運醸成に向けた取組

- ・庁内推進員・アクション8推進リーダー等による機運醸成を強化する
- ・管理職の意識改革を推進するとともに、管理職のリーダーシップにより、職場の意識改革を進める

#### ◆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
- ・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

男性の家事・育  
児への参画支援

#### ◆男性職員・管理職をはじめとした職場全体の意識改革

- ・男性職員の意識改革に努める
- ・管理職をはじめとした職場全体の意識改革に努める

#### ◆子育て支援制度の取得奨励

- ・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

#### ◆男性の家庭生活(家事、育児、介護等)への参画の推進

- ・男性の家庭生活への参画促進の啓発に努める

### アクション7

子育て・介護と  
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

- ・管理職をはじめ職場全体の理解促進を図る
- ・気兼ねなく休業等が取得できる体制等を整備する
- ・手引き・ガイドブックによる各種制度の周知を推進する

#### ◆育児休業職員の職場復帰支援

- ・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援する

#### ◆介護と仕事が両立できる環境づくり

- ・介護しながら働くことについての理解を促進する
- ・支援制度を気兼ねなく利用できる職場環境づくりを促進する

### 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)

- ・各種休業・休暇の取得を促進する
- ・定時退庁日や定時退庁週間の取組を推進する
- ・「家族の日」運動を推進する
- ・職員の自己啓発の機会を提供する

#### ◆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

## 目標 1 女性の活躍とキャリア支援

### アクション① 女性の能力発揮と機会拡大

知事部局等の平成 29 年 4 月 1 日採用者に占める女性の割合は 42.4%で、目標の 40%を超えました。また、管理・監督職等に占める女性割合も、平成 32 年度の達成に向け着実に上昇しており、今後も、採用者や管理職等に占める女性割合の維持と向上に努める必要があります。

女性は出産等、男性に比べ多くのライフイベントに直面する可能性があります。こうしたことと両立を図りながら能力を発揮できる環境を整備するとともに、昇進への意欲を喚起していくことが重要です。

第 6 次計画策定に先立ち実施した「平成 29 年度男女共同参画に関する職員意識調査（以下、「職員意識調査」といいます。）」では、「仕事をする上で、女性が活躍するために必要なこと」として、管理・監督職の 40.7%が、「様々な職務経験」と回答しています。女性の活躍を進めていくために、女性職員の職域を拡大するとともに、能力発揮に向け、ライフステージに応じた研修の更なる充実を図る必要があります。

#### 1 女性が活躍できる場の拡大

□採用試験の女性受験者数の増加に努めます。

- ・女性にとって魅力ある職場を創出するとともに、女子大を含む大学等での採用説明会や職員ガイダンス等での積極的な広報を行うなど、意欲にあふれた女性の受験者数の増加に努めます。
- ・「キャリアデザイン研修」等において、女子学生に対し、県で働くことを積極的に PR します。

□女性職員の職域を拡大し、キャリア形成を意識した人事配置に努めます。

- ・政策・管理部門など、県政の意思決定に関する部門や、これまで女性職員が就いていなかった職務・役職に女性職員を積極的に配置することで、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人事交流によるキャリア形成を促進します。

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

#### 2 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。

- ・「主査研修 A」等の階層別研修等において、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、意識と昇進モチベーションの向上を促します。
- ・「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「女性キャリアアップ研修」を実施し、女性管理職を目

指す職員を育成します。

- ・「女性キャリアアップ研修」へ男性職員が参加するなど、男女ともに職員が意識の向上を図りつつ幅広いネットワークを構築し、また、男性職員の女性活躍に対する理解を促進します。

□長期派遣研修等の参加を促進します。

- ・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。

- ・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。

## **アクション② 女性の活躍を支える仕組みづくり**

女性職員が能力を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職員の理解と協力が不可欠です。

職員意識調査では、「仕事をする上で、女性が活躍するために必要なこと」として、女性の60.4%が「休暇や休業を取得しやすい雰囲気」、同じく45.7%が「管理職をはじめとした組織全体の意識改革」と回答しています。一方、「男女共同参画や子育て支援等が進んだと思う理由」を尋ねたところ、女性は「休暇が取りやすくなった」「育休が取りやすくなった」については30.8%が、「職場における意識改革（理解）が進んだ」については、28.5%が回答したにとどまっています。

管理職をはじめ職員一人ひとりが女性活躍の必要性について理解を深め、職場全体で女性活躍を推進する意識の醸成に努める必要があります。

### **1 管理職等の理解促進とコミュニケーション形成**

□管理職・監督職研修の中で理解促進を図ります。

- ・管理職研修等において、男女共同参画や女性活躍の必要性・有用性の理解を促進し、意識の向上を図ります。

□管理監督職と職員とのコミュニケーション形成に努めます。

- ・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。

### **2 管理職の人材マネジメント力の強化**

□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。

- ・管理職等が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。
- ・管理職研修等において、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を実施し、管理職層のマネジメント力の強化を図ります。

## アクション③ 女性活躍を支える支援の強化

職員意識調査では、「管理・監督職等の上位職になること」について、30代以下の女性の38.9%が「全く魅力を感じていない」と回答しており、「魅力を感じている」との回答を大きく上回っています。また、上位職に魅力を感じない理由としては、30代以下の女性の80.9%が「責任が重く、それ以上のメリットを感じられない」、同じく59.1%が「仕事と家庭の両立が困難だから」と回答しています。

一方、女性のうち、管理・監督職に限定すると、「管理・監督職等の上位職になることについて魅力を感じている」と回答した者は40.8%にのぼります（「全く魅力を感じていない」は18.4%）。

実際に活躍している女性管理職を、ロールモデル（お手本）として積極的に発信するとともに、交流の機会を設け、女性職員のネットワークづくりを支援することにより、家庭との両立の不安などを解消し、キャリアデザインの意識や昇進への意欲の向上を図ることが必要です。

### 1 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。

- ・「女性リーダー育成研修」において、参加者同士の交流を促進するカリキュラムや先輩女性幹部職員による講義等を実施し、女性職員同士の交流を支援します。
- ・「女性キャリアアップ研修」において先輩職員（過去の研修修了生等）に学ぶカリキュラムを設けるとともに、ランチミーティング等の開催により、先輩職員との交流の場を設けます。
- ・「女性キャリアアップ研修」修了生に定期的に女性活躍に関する情報を配信するとともに、交流の機会を設けます。

□ロールモデルとなる職員の情報発信に努めます。

- ・「育児や介護と両立しながら働く女性職員」「管理職として働く女性職員」等を「ロールモデル」として経験談をまじえ紹介することにより、女性職員が積極的にキャリアをデザインできるよう支援します。

### 2 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。

- ・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。
- ・所属長等が若手職員の自主的な活動に理解を寄せるとともに、キーマンの発掘、場の提供など、ネットワークづくりを支援します。

## 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

働きやすい、また、働き続けられる職場環境づくりの実現は、男女の区分なくすべての職員が望むことです。職員意識調査では、「女性活躍」「仕事と生活の両立」「男性の家事育児への参画」を実現するにあたり、性別や役職を問わず多くの職員が「長時間労働を前提とした働き方の見直し」が必要であると考えています。また、「長時間労働を減らすために必要なこと」としては、「適正な業務配分・人員配置」「業務の効率化、共有化」「管理職をはじめとした組織全体の意識改革」等の回答が多くなっています。

県では平成 29 年 4 月に「兵庫県庁ワーク・ライフ・バランス取組宣言」を行い、「超過勤務の縮減」「子育て・介護と仕事の両立支援」「働きやすい職場の実現」に向けた取組を推進しています。また、平成 27 年には在宅勤務制度を、平成 28 年にはフレックスタイム制を導入し、多様な働き方が広まりつつあります。これらの利用促進を図るとともに、職場単位で工夫しながら業務の効率化、共有化を進めることにより、長時間労働を減らし、働きやすい職場づくりに全庁を挙げて取り組んでいく必要があります。

また、働き続けるためには、健康の保持増進が不可欠です。職員が自身の健康管理に取り組み、職場がこれを支援することにより、誰もがいきいきと働ける職場づくりを進める必要があります。

#### 1 超過勤務の縮減

□適切な労働時間の管理に努めます。

- ・超過勤務に関する規則・要綱に基づき、各局及び県民局・県民センターで超過勤務計画の進行管理を行うなど、適切な労働時間の管理を徹底します。

□仕事の進め方を見直します。

- ・全庁をあげて業務の縮減や仕事の進め方の見直しを徹底し、超過勤務の縮減に取り組みます。
- ・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、班等の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。

□職員の意識改革に努めます。

- ・階層別研修等において、タイムマネジメントに関する研修内容を充実し、職員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、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。

## 2 多様な働き方の推進

□テレワークの制度を充実するとともに、利用を促進します。

- ・在宅勤務、サテライトオフィス、モバイルワーク等の多様な働き方を推進する制度について、職員への周知を推進し、テレワークに対する職員の意識改革を促進します。
- ・ICT環境の充実や職員の意見を踏まえた運用改善等を行い、職員がテレワークを利用しやすい環境の整備を進めます。

□フレックスタイム制や短時間勤務制度、部分休業などの活用促進を図ります。

- ・職員がニーズに応じて柔軟に働き方を選択できるよう、フレックスタイム制や育児短時間勤務、育児部分休業などの制度の周知、活用促進を図ります。

## 3 職員の健康づくりへの支援

□健康診断、診断結果を踏まえた保健指導、がん検診を実施します。

- ・健康診断等の受診を徹底するとともに、被扶養者の特定健康診査や健康づくりに関する啓発を効果的に実施し、本人はもちろん家族も含めた健康管理への意識を高めます。
- ・受診できるがん検診や助成制度を広く周知し、がん予防に対する意識啓発を図ります。
- ・健康診断等の診断結果を踏まえた保健指導を実施することにより職員が健康で働き続けられるよう支援します。

□こころの健康対策を実施します。

- ・メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施し、高ストレスと評価された職員に対し医師による面接指導を行います。
- ・ストレスやこころの健康についての理解を高めるため、管理監督職を対象としたメンタルヘルス研修を実施します。
- ・職員が心身の不調を感じた時に相談できる「健康なやみ相談」をはじめとした庁内の相談窓口やカウンセラーによる相談が受けられる庁外の相談窓口を整備し周知に努めるなど、相談しやすい体制づくりを行います。
- ・管理監督職が日頃から職員と良好な人間関係の形成に努め、職員のこころの健康の保持増進に配慮するとともに、精神疾患により病気休暇中・休職中の職員に対しては、円滑に職場復帰できるよう、産業医・保健師等健康管理スタッフ等と連携し支援します。

### アクション⑤ 働きやすい職場風土の醸成と管理職の意識改革

働きやすい職場づくりに向けては、制度や取組の充実が不可欠ですが、同時に、こうした制度を気兼ねなく取得できることが重要です。職員意識調査では、「休暇の取得をためらう理由」として、「職場の上司や同僚に迷惑がかかる」が58.2%、「育児休業を取得できない理由」として、「職場の上司や同僚に迷惑がかかる」が48.4%を占めています。

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。すべての職員が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、さらなる機運醸成の仕組みが必要です。そのキーマンとして庁内男女共同参画推進員を含む管理監督職がリーダーシップを発揮し、職員の理解を促すとともに、職場単位でコミュニケーションの促進に向けた取組を推進するなど、チームワークを高め、風通しの良い職場づくりを進めることが必要です。

## 1 機運醸成に向けた取組

□庁内推進員・アクション8推進リーダー等による機運醸成を強化します。

- ・各所属に、庁内推進員に加え、必要に応じて若手職員のアクション8推進リーダーを配置するなど、男女共同参画、子育て・介護支援、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職場ぐるみの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。
- ・「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します。

□管理職の意識改革を推進するとともに、管理職のリーダーシップにより、職場の意識改革も進めます。

- ・年休取得や定時退庁、各種制度の利用、テレワークの実施等について、管理職が自ら率先垂範を実行することで、働きやすい職場の雰囲気づくりを醸成します。
- ・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り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。

## 2 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。

- ・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。

□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。

- ・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。
- ・各職場において、所・課・班など、様々なグループで、職場内研修やランチミーティング、親睦行事、「職場改善のための委員会」等を積極的に開催し、各職員が自由に自分の意見を述べる機会を設けるなど、コミュニケーションの促進を図ることにより、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 男性の家事・育児等への参画支援

女性活躍を推進するためには、これまで女性が多くを担っていた家事や育児を男性も担うことが必要であり、さらに、「手伝う」のではなく、自ら行うことであるとの自覚を促すことが必要です。そして、家事や育児を通じ多様な経験を得ることにより、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成、職務における視野を広げることをもたらすなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものになると考えられます。また、こうした意識の浸透を図るため、上司や同僚が家事や育児を行う男性職員に理解を深め、職場ぐるみでこれを支援する取組が必要です。

男性の育児休業については、平成28年度の取得率は知事部局等において3.8%にとどまっています。取得しなかった理由としては、「配偶者が育休を取得する(29.7%)」など、取得する必要性をあまり感じていない職員もいる一方で、「職場の上司や同僚に迷惑がかかる(49.5%)」「まわりに利用している人がいないため抵抗がある(22.8%)」など、興味はあるものの取得しづらさを感じている職員も多く、男性職員が気兼ねなく利用できるよう、職場で「子育てサポートミーティング」を行うことなどにより、管理職が積極的に育休取得を支援し、職場ぐるみで男性の家事・育児等への参画を支援することが必要です。

#### 1 男性職員、管理職をはじめとした職場全体の意識改革

□男性職員の意識改革に努めます。

- ・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。
- ・配偶者が出産を控えた男性職員等、広く職員に対し、「男性職員の子育て参加ガイド」を活用し、各種支援制度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。
- ・配偶者が出産を控えた男性職員と上司による「子育てサポートミーティング」を実施し、「男性職員の子育てプラン」を作成することにより、男性職員の子育て参加を支援します。

□管理職をはじめとした職場全体の意識改革に努めます。

- ・所属長は、日頃から職員との円滑なコミュニケーションを図り、育児の状況等を把握したうえで、仕事と育児の両立を応援するとともに、周囲の職員に対しても制度の周知を図るなど、職場全体で男性職員の子育て参加を支援する雰囲気づくりを進めます。
- ・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。

#### 2 子育て支援制度の取得奨励

□休暇・休業の取得状況を把握し、取得を働きかけます。

- ・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。

- ・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。

### 3 男性の家庭生活（家事、育児、介護等）への参画の推進

□男性の家庭生活への参画を推進します。

- ・幹部が男性職員の家庭生活や地域活動への参画促進に向けたメッセージを発信することにより、管理職等の意識啓発を進めます。
- ・男性の家事や育児への参画の意義の啓発やスキルを高めるための研修会等、男性の家庭生活への参画への機会を高める行事を開催します。
- ・若い職員に対する研修等において、男性職員の家庭生活への参画を意識した研修内容を盛り込むことにより、意識の向上を促します。
- ・管理職に対する研修等において、男性職員の家庭生活への参画を意識した研修内容を盛り込むことにより、子育てに対する理解や意欲を高め、職場における男性の家庭生活への参画を促します。

## アクション⑦ 子育て・介護と仕事の両立支援

職員意識調査では、「仕事をする上で、女性が活躍するために必要なこと」として、女性の60.4%が「休暇や休業を取得しやすい雰囲気」と回答していますが、「職場には、休暇を取得したいときに取りやすい雰囲気があるか」については、「取りやすい」と回答する女性は45.7%にとどまり、「取得しにくい理由」として、女性の59.1%が「職場の上司や同僚に迷惑がかかる」を挙げています。今後も、制度の充実はもちろん、制度の周知と、制度を気兼ねなく利用できる環境づくりにも注力する必要があります。

また、「育児休業から復帰する際に障害だと感じた（感じる）もの」として、女性の50.4%が、「仕事についていけるかどうかの不安」を挙げています。職員が安心して育児休業を取得し復帰できるよう、職場ぐるみで職員の円滑な育児休業の取得と育児休業後の職場復帰を支援する必要があります。

職員意識調査の回答者のうち、介護の必要がある（あった）者は22.8%に上りますが、このうち介護休暇や介護時間を取得したことがある者は8.6%にとどまります。取得しない理由としては、「職場の上司や同僚に迷惑がかかる」が63.2%を占めています。介護は誰もが直面する可能性があり、突然対応することを求められます。一方、介護を担う世代は職場でも中心的役割を担っていることが多く、仕事と介護の両立が一層困難にもなります。職員が介護と両立しながら安心して働くことができるよう、必要な情報を提供するとともに、職場でこれを支援する環境づくりが必要です。

## 1 子育てに関する各種支援制度の利用促進

□管理職をはじめ職場全体の理解促進を図ります。

- ・管理職研修等において、子育て支援の必要性や各種制度について十分理解させることにより、特に所属長等が中心となって職員の子育てを応援するなど、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、管理職をはじめとした職員の理解を促進するとともに、周囲の職員への負荷に配慮した人員配置や評価に努めます。

□気兼ねなく休業等が取得できる体制等を整備します。

- ・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（リリーフバンク）の活用を促進し、代替職員の確保を図ります。
- ・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。

□手引き・ガイドブックによる各種制度の周知を推進します。

- ・県庁W A N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。

## 2 育児休業職員の職場復帰支援

□育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します。

- ・育児休業中及び復帰後の職員による情報交換会を実施します。
- ・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します。
- ・育児休業前、職場復帰前後に上司と面談する機会を設け、配慮または留意すべき項目について互いに情報を共有します。
- ・職場復帰前に職員が自宅から庁内ネットワークに接続し、所属の業務状況などの情報を得ることができる制度の周知、利用促進を図るとともに、所属からも積極的な情報提供を行います。
- ・職員意識調査等を通じ、職員のニーズを適宜把握し、庁内保育所の整備や男性の家事・

育児への参画促進など、仕事と育児を両立できる環境の充実等について、職員のニーズに応じた新たな支援策の実施を検討します。

### 3 介護と仕事が両立できる環境づくり

□介護しながら働くことについての理解を促進します。

- ・介護休暇や介護時間などの支援制度を周知するとともに、取得事例を紹介するなど、職員が介護しながら働くことについて、管理職を含め職員全体の理解を促進します。

□支援制度を気兼ねなく利用できる職場環境づくりを促進します。

- ・管理職研修等において、介護支援の必要性や各種制度について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。

## アクション⑧ 多様なライフスタイルの応援

職員意識調査では、「仕事と生活の両立」について、「希望に最も近いもの」として、「仕事を優先したい」が1.3%、「仕事と生活を両立したい」が64.7%となっているのに対し、「現実に最も近いもの」としては、「仕事を優先している」が44.5%、「仕事と生活をともに両立している」が40.0%となっており、「仕事と生活の両立」に関し、希望と現実の間に乖離が生じる結果となっています。

休暇の取得や定時退庁、「家族の日」運動等を積極的に推進するとともに、家族とのふれあいや自己啓発、地域活動等への参加を促し、自己生活における「自分時間」を充実するなど、職員の多様なライフスタイルを応援することにより、仕事も生活も充実した、ワーク・ライフ・バランスの確保を目指すことが必要です。

### 1 仕事と自己生活の両立（「自分時間」の充実）

□各種休業・休暇の取得を促進します。

- ・年次休暇の計画的取得を啓発し、取得を促進します。
- ・職員が年次休暇等を取得しやすい雰囲気づくりに取り組みます。
- ・大学等課程の履修や、奉仕活動等の国際貢献活動を行うための自己啓発休業の取得を促進します。
- ・それぞれの職員が地域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。

□定時退庁日や定時退庁週間の取組を推進します。

- ・職員が定時退庁日（水曜日・金曜日）の意識を強め、円滑に退庁できるよう、管理職が積極的に声かけするなどの取組に努めます。
- ・各局において定時退庁週間を設定し、定期的に職員の定時退庁を促すよう取り組みます。

□「家族の日」運動を推進します。

- ・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るとともに、普及推進のモデルとなる取組を実施します。

- ・「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。

□職員の自己啓発の機会を提供します。

- ・自主研究グループの活動を推進するとともに、庁内掲示板等で積極的に広報するなど、「自学」の取組を進めます。
- ・PTA、自治会・町内会、子ども会等の地域活動やボランティア活動、生涯学習に関する情報を積極的に提供し、職員がこれらの活動へ参加しやすい環境づくりを進めます。

## 2 職員の出会い支援

□出会いイベントの充実に努めます。

- ・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。

- ・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。