

奈良県女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援対策に関する特定事業主行動計画

平成28年3月31日

奈良県知事
奈良県議会議長
奈良県選挙管理委員会
奈良県代表監査委員
奈良県人事委員会
奈良県水道事業管理者

奈良県における女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援対策に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍法」という。）第15条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年7月16日法律第120号。以下「次世代法」という。）第19条に基づき、奈良県知事、奈良県議会議長、奈良県選挙管理委員会、奈良県代表監査委員、奈良県人事委員会、奈良県水道事業管理者（以下「各任命権者」という。）が策定する特定事業主行動計画です。

1. はじめに：基本的な考え方

本県の職員に占める女性の比率は、正規職員全体の約25%、30代以下の年齢層に限ると約35%に上る。また、非正規職員では50%以上に上っています。

男女を問わず、自治体の最大の経営資源である人材（＝職員）が、それぞれの出産、育児、介護等の状況に対応しながら、公務においてその能力を最大限発揮できるようにすることによって、全庁的な人材の質の向上を図り、ひいては「地域の自立を図り、くらしやすい奈良を創る」という県政の目標に近づくことができます。

そのためには、職員が個々の事情に応じた働き方を選択できるよう、制度や職場環境を整えることが不可欠です。特に育児期において、働きながら子育てをできるよう、男性も育児を担うことを念頭に置いて様々な制度・環境を整えるとともに、職員個々人の意識、組織の意識風土を変革することで、女性が公務においてより能力を発揮できるようにすることを目指します。

また、計画は策定することではなくその実現が本来の目的であることから、実現可能かつ簡潔なものとし、計画の実行・実現に重きを置くものとします。

以上の基本的考え方に基づき、本計画を策定します。

なお本計画は、本県が平成26年度から取り組んでいる「新たなパーソネルマネジメント」の構築に向けた研究と密接な関係を有することから、その研究の成果や方向性を受け、必要に応じて改正するものとします。

2. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

3. 計画策定にあたって

(1) 奈良県特定事業主行動計画策定検討会

策定に際しては、各任命権者の事務職員、関係部署の職員および職員代表を含めた検討会を組織し、具体的な計画策定に向けての検討を行いました。

(2) 職員へのアンケート調査の実施

策定に際して、様々な職員のニーズを把握するため、「奈良県特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査」を実施しました。

調査期間:平成28年1月25日～1月29日

回答方式:庁内webサイトを活用したアンケート

(非正規職員を含む全職員にメールにて通知)

回答総数:1,232名(メール送信:4,256名 回答率:29%)

4. 計画の啓発及び推進について

(1) 庁内での啓発・推進体制等

庁内会議等を活用して行動計画を啓発・推進します。

(2) 行動計画の周知

本計画の職員への周知については、庁内webへ掲載するとともに、啓発用の資料を作成します。

また本計画が県内市町村や民間企業等の参考となるよう、行動計画及び毎年の実施状況等を県のwebサイトに掲載します。

5. 女性職員の活躍及び次世代育成支援に向けた数値目標

女性活躍法第 15 条第 3 項及び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の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、各任命権者において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況等を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進し、次世代育成を支援するため、次のとおり目標を設定します。

項目	目標値※1	直近の本県実績値※1
①女性管理職比率★	本庁課長級以上:10%	本庁課長級以上:6.8%
	本庁課長補佐級以上:15%	本庁課長補佐級以上:10.9%
	平成 33 年 4 月時点	平成 27 年 4 月
②男女の育児休業 取得率	女性:100%	女性:100%
	男性:13%	男性:1.9%
	平成 32 年度	平成 26 年度
③男性の育児参加の ための休暇取得率	80%	32.0%
	平成 32 年度	平成 26 年度
④年次有給休暇の 取得	12日間/年	9.8日間/年
	平成 32 年	平成 26 年
⑤職員の超過勤務 時間	年間 300 時間を超える超過勤 務を行う職員の割合:8%以下	年間 300 時間を超える超過勤務を 行う職員の割合:9.7%
		平成 26 年度
⑥新規採用職員全体に 占める女性の割合★	30%以上を維持 (毎年度)※2	27.0% (平成 26 年 4 月 2 日~27 年 4 月 1 日 採用。病院採用を除く)

★の項目は女性活躍法に基づく数値目標（その他は女性活躍法及び次世代法に基づく数値目標）

※1 数値はいずれも教育委員会、警察を除きます

※2 公務員法制（平等取扱の原則、成績主義の原則等）に留意します

6. 目標を達成するための取組及び実施時期

5 で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。なお、取組は、「マインド」、「フィールド」、「スキル」、「ライフ」の 4 つの視点で整理しています。

■視点1：マインド（女性、男性それぞれの意識改革）

(1)これまで女性が少なかった分野・ポストへの積極的配置

①女性職員を積極的にさまざまな分野・ポストに配置します。（継続）

(2)女性職員向けの研修の実施

①女性職員が出産・子育てや昇任などのライフステージの転換期に、仕事と生活の調和を意識しながら、前向きにキャリアをデザインし活躍していくための研修を実施します。

（平成28年度から実施）

(3)男性の育児休業をはじめとした各種休業・休暇制度の取得促進

①育児休業職員代替制度の拡充、一定の産前・産後休暇や育児休業の取得者数が生じることを踏まえた採用方針の策定等、代替要員の確保に向けた人事運用面の対応を検討します。（平成28年度から検討）

②①に加え、男性の育児休業取得を直接的に促進する取組について検討します。

（平成28年度から検討）

③各種休暇制度について記載している職員向けの「子育てハンドブック」を改訂し、WEBサイトへの掲載等を通じて職員への周知啓発を図ります。

（平成28年度）

④年次有給休暇及び夏季休暇について、所属を通じた計画的な取得促進を呼び掛けます。

（継続）

⑤管理職の人事評価項目に、部下の年次有給休暇の取得状況、超過勤務状況等ワークライフバランス推進状況を盛り込むことを検討します。

（平成28年度以降検討）

⑥職員の人事評価項目に、年次有給休暇の取得状況等ワークライフバランスの両立を盛り込むことを検討します。

（平成28年度以降検討）

(4)所属の管理職と子育てをしている職員のコミュニケーションの促進

①所属長及び子育て中の職員を対象に、自己の振り返りをしてもらい、所属内の状況をチェックしてもらうチェックシートの作成・活用を検討します。

（平成28年度以降検討）

■視点2：フィールド（女性の活躍の場の拡大）

(1)【再掲】これまで女性が少なかった分野・ポストへの積極的配置

(2)職員採用試験の受験者確保

- ①男女を問わずより多くの職員が活躍できるよう、技術系の職種も含めリクルート活動を継続・強化します。

(継続)

■視点3：スキル（能力の向上）

- (1)【再掲】これまで女性が少なかった分野・ポストへの積極的配置

- (2)【再掲】女性職員向けの研修の実施

- (3)産育休中の職員への情報提供・研修の充実

- ①産育休中の職員のキャッチアップ、モチベーションを維持し、早期復帰を促すための情報提供の充実について検討します。

(平成 28 年度以降検討)

■視点4：ライフ（健康的な生活、ライフステージに応じたワークライフバランスの確立）

- (1)長時間労働の解消、超過勤務の縮減

- ①定時退庁日の取り組みを継続して実施するとともに、より実効性のある超過勤務縮減策を検討・実施します。

(平成 28 年度以降検討・実施)

- ②全庁的な長時間労働の解消、超過勤務の縮減に向け、庁内の関係課とともに抜本的な業務の見直し策を検討します。

(平成 28 年度以降検討)

- ③【再掲】管理職の人事評価項目に、部下の年次有給休暇の取得状況、超過勤務状況等ワークライフバランス推進状況を盛り込むことを検討します。

- ④【再掲】職員の人事評価項目に、年次有給休暇の取得状況等ワークライフバランスの両立を盛り込むことを検討します。

- (2)柔軟な働き方の推進

- ①テレワーク、フレックスタイム等、柔軟な働き方に資する制度等の導入を検討します。

(平成 28 年度から検討)

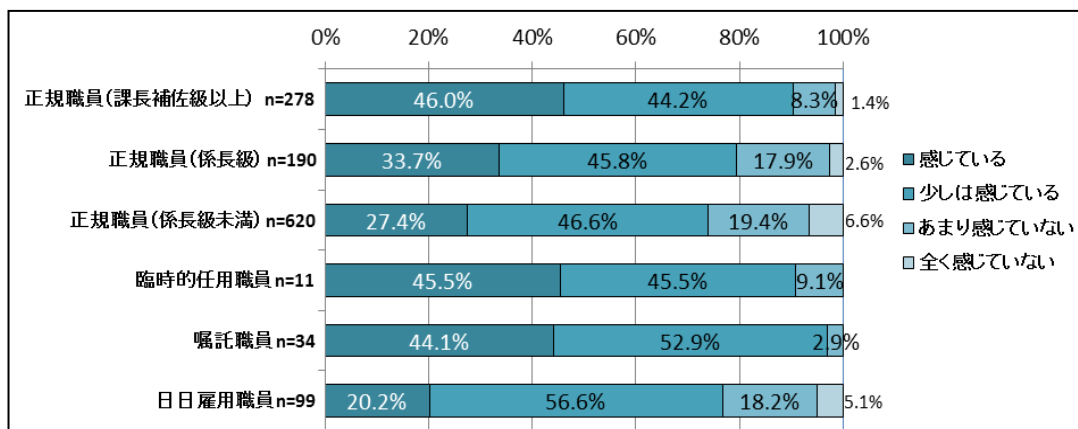
- ②庁内保育所の設置について検討します。

(平成 28 年度から検討)

- (3)【再掲】男性の育児休業をはじめとした各種休業・休暇制度の取得促進

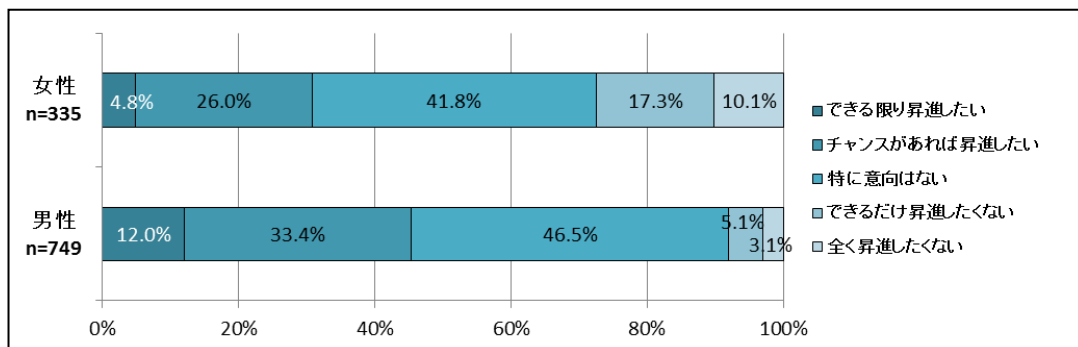
=====**職員アンケート結果（主要なものを抜粋）**=====

●自身の現在の仕事にやりがいを感じているか



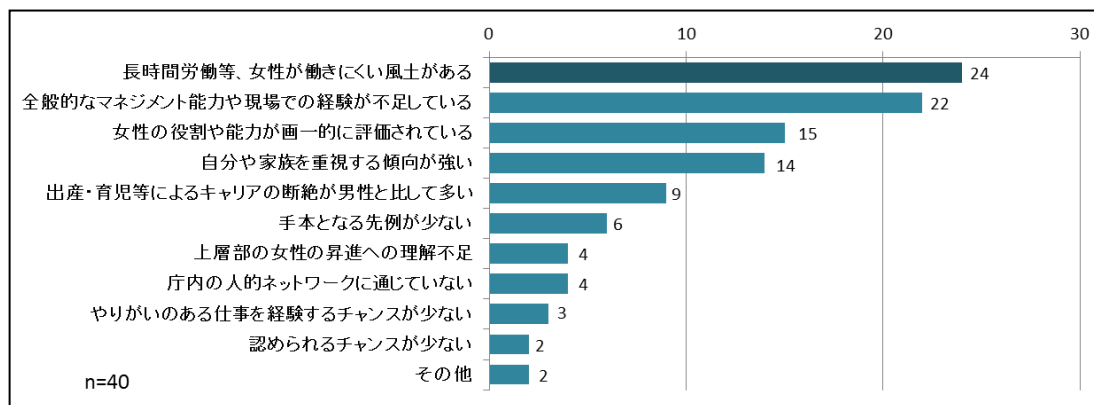
◇正規職員では、職階が上がるほどやりがいを感じている

●自分自身の昇進の意向について（正規職員のみ）



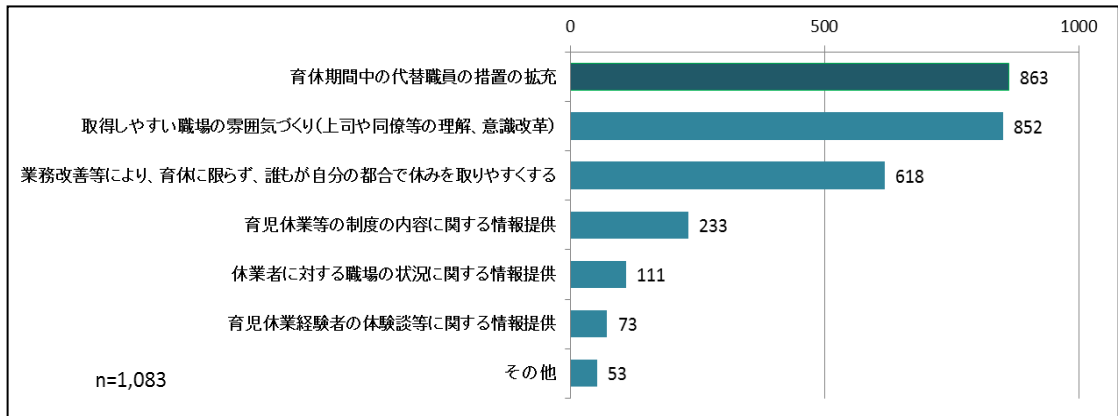
◇男女で昇進の意向に差が見られる

●女性の昇進が進まない理由（課長補佐級以上の女性職員のみ：複数回答）



◇回答者の6割以上が、長時間労働等、女性が働きにくい風土を挙げている

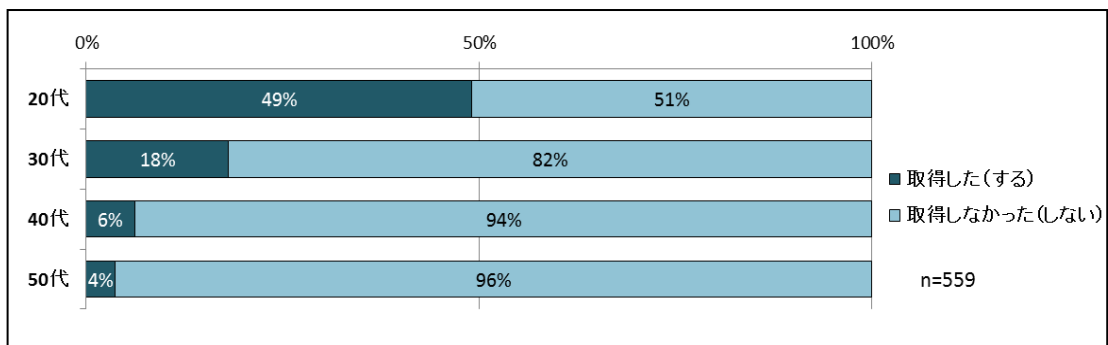
●男性の育児休業得促進のためにすべきと思う取り組み(正規職員のみ,3つまで回答)



◇回答者の8割以上が代替職員の措置の拡充を挙げている

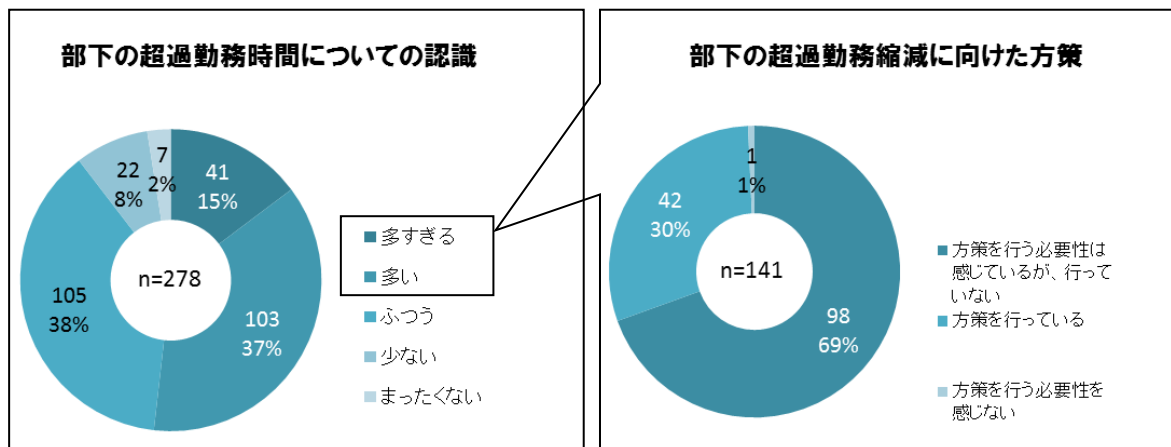
●年代別男性職員の育児休業の取得意向・実績

(男性の正規職員で、子の養育経験のある、もしくは養育意向のある職員のみ)



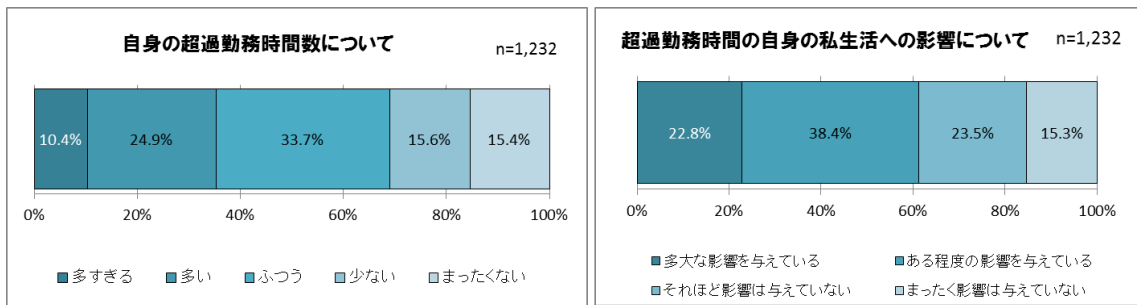
◇20代では約半数の職員が取得意向・実績を有しているが、年代が上がるにつれて大きく減少する。

●部下の超過勤務時間に対する認識と縮減への方策について(課長補佐級以上の職員のみ)



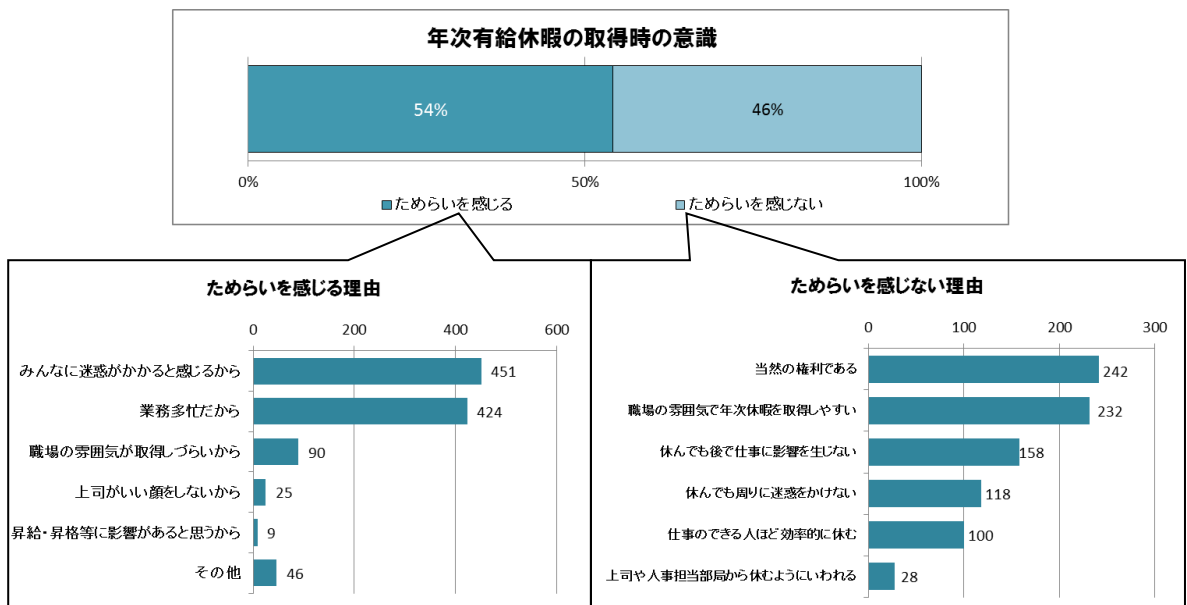
◇半数以上の管理的立場の職員が、部下の超過勤務が多いと認識し、方策の必要性を感じているが、その多くは方策を行っていない。

●自身の超過勤務時間数と私生活への影響に関する認識

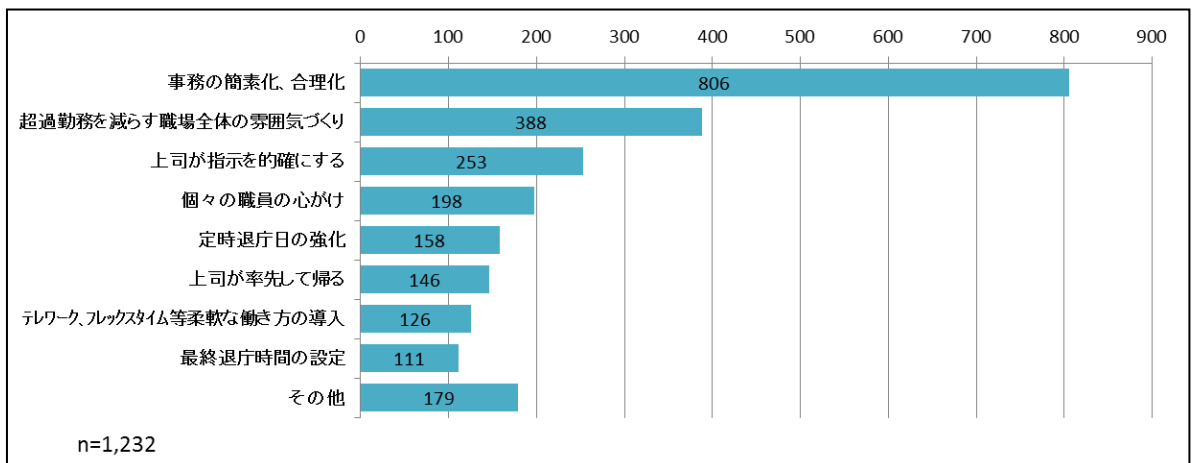


◇約1割の職員が、超過勤務時間数が多すぎると回答
 …年間300時間を超える超過勤務を行う職員の割合（9.7%）とほぼ近い数値。

●年次有給休暇取得時の意識とその理由

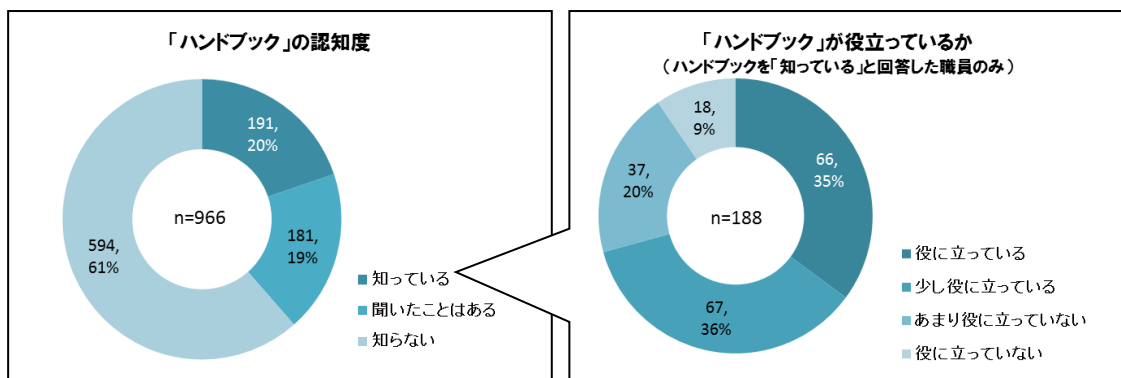


●超過勤務を減らすために効果的と思われる方法（2つまで回答）



◇6割以上の職員が、事務の簡素化、合理化を挙げている。

● 「職員の子育て応援ハンドブック」について（正規職員のみ回答）



◇認知度は2割にとどまる一方、認知している職員の7割以上は役に立てている。