

女性活躍推進のための 三重県特定事業主行動計画（案）

平成28年3月

- ・知事部局及び労働委員会事務局
- ・企業庁
- ・病院事業庁
- ・議会事務局
- ・監査委員事務局
- ・人事委員会事務局
- ・海区漁業調整委員会事務局

目 次

I	行動計画の策定とその趣旨	1
II	前期行動計画の方針	2
III	計画期間	3
IV	推進体制	3
V	計画目標	4
VI	具体的な取組	5
1	採用における取組	5
2	配置・育成から登用における取組	7
3	ワーク・ライフ・マネジメントの推進	10
4	女性の活躍を応援する職場風土づくりの取組	14

1 行動計画の策定とその趣旨

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっています。平成27年9月、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念に則り、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、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、「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

この法律においては、女性の職業生活における活躍の推進について、基本原則を定め、国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主行動計画の策定、支援措置等を講じていくこととしています。

地方公務員における女性が活躍することの意義については、以下の3点であると考えられています。第1は、政策の議論に女性を含めた多様な発想を活かすことで従来の枠組みに捉われない新たなサービス向上が提案され、「住民生活の向上」につながる点です。第2には、人口減少社会の到来により労働力人口の減少が見込まれる中、女性職員がいきいきと活躍できる環境を創出することが優秀な女性の確保につながり、「自治体経営力の充実」が期待できる点です。そして、第3には、すべての女性が活躍するためには、時間的制約がある職員も十分に能力を発揮できる職場環境づくりが不可欠であるため、その形成に向けた「働き方改革の実現」が推進されるという点です。

このような意義を踏まえ、本県においては、これまでも女性職員の活躍を支援するため、採用、育成支援、登用、職場風土づくり等の取組を進めてきたところですが、この度、女性活躍推進法第15条に規定する「特定事業主行動計画」として、平成28年4月から平成33年3月までの5年間を計画期間とする「女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画（前期行動計画）」（以下、「前期行動計画」という。）をここに策定します。

なお、前期行動計画の対象組織は次のとおりです。

【前期行動計画の対象組織】

- ・知事部局及び労働委員会事務局 ・企業庁 ・病院事業庁 ・議会事務局
- ・監査委員事務局 ・人事委員会事務局 ・海区漁業調整委員会事務局

II 前期行動計画の方針

「女性活躍推進法」の趣旨を踏まえ、本県においては、次の方針に則って前期行動計画を推進します。

○ 女性活躍推進の意義の理解及び積極的な取組の推進

「I 行動計画の策定とその趣旨」に記載のとおり、近年、女性はその個性と能力を十分発揮し、活躍することが一層重要となっています。このことは、組織において多様で柔軟な発想・意思決定を促し、政策の質と行政サービスの向上に資するものであり、主体的かつ積極的に女性の活躍推進に取り組みます。

○ 採用から登用までの各ステージに応じた取組の推進

地方公務員法の平等取扱の原則及び成績主義の原則に留意しつつ、女性職員本人の意思を尊重したうえで、育児等で時間的制約がある場合においてもモチベーションを保ちスキルを高めながら、個性と能力を十分発揮して働き続けられるよう、採用、配置・育成から登用といった各ステージに応じた取組を推進します。

○ ワーク・ライフ・マネジメントの推進

長時間労働を前提とした働き方は、多くの女性が家事・育児等の家庭生活を主に担っていると考えられる現状において、仕事において評価され活躍することを困難にするものであり、結果として、女性に仕事か家庭かの二者択一を迫る大きな原因となっています。また、仕事において、女性はその個性と能力を十分に発揮し、活躍を推進するためには、男女共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら、仕事においてもキャリア形成を行うことができる環境づくりが必要です。

三重県では、職員一人ひとりがそれぞれのライフサイクルなどに応じて、自ら主体的に「ワーク」と「ライフ」をコントロールすることが可能となる状態を実現するため、「ワーク・ライフ・マネジメント」を組織的に推進します。

Ⅲ 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

女性活躍推進法に基づく、平成28年度から平成37年度までの10年間の取組のうち、前期の5年間（平成28年度～平成32年度）を一期として、前期の行動計画とします。

Ⅳ 推進体制

知事及び前期行動計画の対象組織のトップによるリーダーシップの下、知事部局においては、人事課及び各部局人事担当課、その他の前期行動計画の対象組織については人事担当課が事務を担当し、女性活躍推進にかかる取組を効果的に推進していきます。

- ・ 人事課、各部局人事担当課及び各対象組織の人事担当課は、各所属等と連携・調整し、前期行動計画を推進します。
- ・ 人事課、各部局人事担当課及び各対象組織の人事担当課は、各所属等を通じて、前期行動計画の周知徹底を図ります。
- ・ 人事課、各部局人事担当課及び各対象組織の人事担当課は、前期行動計画の取組状況や職員のニーズの変化等を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを行います。
- ・ 前期行動計画をより効果的に推進していくため、人事課、各部局人事担当課及び各組織の人事担当課は点検・評価を実施のうえ、その結果をその後の対策や計画に反映させるといった、PDCAサイクルを回していきます。また、労使協働委員会男女協働小委員会においても、女性活躍に関する意見交換を行い、対策に反映させていきます。

V 計画目標

前期行動計画の目標を次のとおり定めます。また、計画の進行管理に必要な参考指標を、次のとおりとし、進捗状況を把握のうえ、取組につなげていきます。

目標

項目	現状値 (平成 27 年 4 月 1 日時点)	目標値 (平成 32 年 4 月 1 日時点)
管理職への 女性職員登用率	8.7%	10.0%

※教員及び警察職員を除く県職員

項目	現状値 (平成 27 年 4 月 1 日時点)	目標値 (平成 32 年 4 月 1 日時点)
本庁知事部局に おける管理職への 女性職員登用率	8.0%	30.0%

※教員及び警察職員を除く県職員

項目	現状値 (平成 26 年度)	目標値 (平成 31 年度)
男性の 育児休業取得率	14.29%	25%
男性の育児参加 休暇取得率	88.24%	100%

※ 現状値は前期行動計画対象組織の合計値を記載

【参考】知事部局現状値 (平成 26 年度) 男性の育児休業取得率 16.04%

男性の育児参加休暇取得率 90.57%

※ 平成 32 年度の目標値については、「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」の次期計画策定時に、達成状況を確認のうえ改定する。

参考指標

項目	現状値 (平成 26 年度)
新規採用者数に占める女性の割合	39.0%

※ 教員及び警察職員を除く県職員

VI 具体的な取組

前期行動計画期間における具体的な取組については、以下のとおりとします。

1 採用における取組

現状と課題

採用後の配置・育成を通じて、管理職における女性の割合を高めていくために、まずは、採用の段階における女性の割合が重要となってきます。本県の新規採用者数に占める女性の割合は約4割となっており、一定の女性の人材プールが確保されている状況にあると考えられます。

今後も採用者数に占める女性の割合を高水準で維持していくために、申込者数に占める女性の割合を高く保っていくことが重要です。

このため、女性が申し込みしやすいよう、ホームページやパンフレット等を活用して、仕事と家庭の両立支援制度が充実している点をアピールしたり、説明会で女性向けにきめ細かな対応を行うといった取組等を推進します。

【参考】

○新規採用者数に占める女性の割合

採用年度	平成25年度	平成26年度
男性	87名	97名
女性	58名	62名
合計	145名	159名
女性比率	40.0%	39.0%

○採用試験申込者数（競争試験）に占める女性の割合

採用年度	平成25年度 (平成24年度試験実施)	平成26年度 (平成25年度試験実施)	平成27年度 (平成26年度試験実施)
男性	887名	728名	669名
女性	460名	388名	374名
合計	1,347名	1,116名	1,043名
女性比率	34.1%	34.8%	35.9%

※教員及び警察職員を除く県職員

主な取組内容

- ・ 三重県職員採用試験説明会にて、「女性職員相談コーナー」を設置し、女性職員の経験を交え、仕事と家庭の両立等についての相談に応じます。
- ・ 三重県職員等採用案内ホームページにおいて、仕事と家庭の両立を支援するための各種制度等を紹介します。
- ・ 三重県職員採用案内（パンフレット）において、仕事と家庭の両立を支援するための各種制度等を紹介します。
- ・ 少人数制の職場見学と職員との懇談を内容とする「三重県職員ガイダンス」を開催し、参加者に職場の雰囲気を感じていただくとともに、男女が共に参画して働くことができる職場であることを情報発信します。

2 配置・育成から登用における取組

現状と課題

「1 採用における取組」に記載のとおり、採用における女性の割合は高くなっており、配置・育成段階を経て、将来的に管理職登用につながることを期待されます。

そのためには、配置・育成のステージにおいて、女性職員が育児等で時間的制約がある場合においてもモチベーションを保ちスキルを高めながら、個性と能力を十分発揮して働き続けられるような取組を進めていくことが必要です。このため、女性職員の意欲向上やキャリアを支援する研修の実施、多様な知識や経験の習得が可能となるような人事配置等の取組を行っていきます。

この一方、登用については、20年ほど前まで、女性職員が配属されるポストは庶務業務が多くを占めていました。このことが、将来、女性を管理職へ登用するうえでの課題となっていました。こうした課題の解決に向け、配置・育成段階から庶務以外への職域拡大を徐々に図ってきており、その結果、現在では多様な経験を積み、意欲・能力のある女性職員が課長補佐・班長等に登用されています。課長補佐・班長等のポストでは、課長等のサポート、業務のチェック及び職員の指導・育成といったマネジメントを経験しており、段階を踏んで女性管理職の育成を図っています。今後も引き続き、課長補佐・班長等に占める女性職員の割合が、課長補佐・班長等に相当する年齢層に占める女性職員の割合に到達するよう登用を推進していきます。

また、県の政策や方針の決定に関わるポストについても、意欲・能力のある女性職員を積極的に配置し、多様な発想を県政に反映させていくよう取り組んでいるところです。

今後も引き続き、このような取組を計画的に推進していきます。

【参考】

○ 管理職への女性職員登用率

年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
管理職への 女性職員登用率	7.5%	7.8%	8.7%

○ 課長補佐、班長、地域機関の課長等に占める女性職員の割合

年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
課長補佐、班長、 地域機関の課長等 に占める女性 職員の割合	8.0%	8.6%	9.4%

※4月1日現在、教員及び警察職員を除く県職員

主な取組内容

- ・ 女性職員が前向きに自分のキャリアを考え、能力を開発し、自信を持って生き生きと仕事に取り組んでいくことを目的とした研修を実施し、意欲向上及びスキルアップを図る機会を提供します。
- ・ 女性職員自身においても能力向上に有効と考えられる研修に積極的に参加したり、先輩職員に相談する等、自身のキャリアデザインに向かい合って考える時間を持つよう、階層別研修等の機会を通じて意識付けを行います。
- ・ 子育て等を行う女性職員のキャリア形成を支援するため、本人の意欲や事情を踏まえたうえで、多様な知識や経験の習得が可能となるような人事配置を行います。
- ・ 長時間労働を前提とした従来型の意識から脱却し、人事評価において効果的・効率的に業務を進めていることも評価対象とします。これにより、長時間労働を是正し、また、女性職員が育児等で時間的制約がある時期においても仕事に対するモチベーションを保ちながら、能力向上が図れるよう努めます。
- ・ 管理職等への登用を視野に入れ、企画、事業実施部門を始め、適性や経験を生かせる職や多様な知識や経験を身につけることができる職への女性職員の配置を積極的に行います。

- ・ 女性職員の意欲・能力を重視し、管理職、課長補佐、班長等へ積極的に登用します。
- ・ 管理職においては、県の政策や方針の決定に関わるポストについて、意欲・能力のある女性職員を積極的に配置します。
- ・ 女性職員を積極的に登用することにより、後輩職員のロールモデルとなる人材を育成し、女性職員が自身のキャリアデザインを描きやすい職場環境づくりを行います。
- ・ 一般職非常勤職員についても、常勤職員同様、育成支援のための人事評価制度における所属長との対話等を通じて、意欲・能力の向上と職員のやりがいを引き出す人材育成に取り組みます。
- ・ 非常勤職員についても、業務に支障のない範囲で所属の理解を得ながら、自身の能力向上に有効と考えられる研修に参加できるよう配慮します。

3 ワーク・ライフ・マネジメントの推進

現状と課題

長時間労働を前提とする職場環境は、子育て等による時間的制約を抱える女性にとって、重要な仕事、自身が挑戦したい仕事にチャレンジできず、キャリア形成の妨げになるような結果につながることがあります。また、男性の家事・育児等の分担を困難にし、さらには当該男性の配偶者である女性の活躍の障壁となるものです。このように、恒常的な残業を前提とした働き方は、女性のみならず、男性にとっても、豊かな生活の実現を困難にするものであり、改善に向けた取組が重要となります。本県においては、時間外勤務時間数や超長時間勤務者数が高止まりの状態にあり、必ずしも仕事と生活の調和がとれているとはいえない状況にあったことから、平成26年度から、限られた時間の中で、それぞれのライフサイクルや人生設計に応じて必要とされる活動にも的確に対応し、これまで以上に県民のみなさんにとって価値の高い成果を提供できる「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進に取り組んでいます。

中でも、次世代育成支援に関しては、職員の仕事と子育ての両立を支援する取組を計画的かつ着実に推進していくため、ライフ・マネジメント支援の推進と連動する形で、「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めています。特に、男性も子育ての当事者として積極的に育児を行うことが、女性の継続就労、キャリアアップ支援につながるという観点から、男性の育児参画推進に取り組んだ結果、男性の育児休業等については、高い取得率となっています。

今後も「ワーク・ライフ・マネジメント」の取組と連動し、「ワーク」と「ライフ」の高度な両立が可能となり、女性の継続就労、キャリアアップ支援につながるように、以下の取組を推進していきます。

【参考】

○ 平成26年度1人あたりの時間外勤務時間数 196時間/年

※前期行動計画対象組織を対象

○ 平成26年度育児休業・男性の育児参加休暇取得者数、取得率、平均取得日数

	女性の育児休業	男性の育児休業	男性の育児参加休暇
取得者数	48人	17人	105人
取得率	100.00%	14.29%	88.24%
平均取得日数	607日	80日	2.9日

※前期行動計画対象組織を対象

※平成26年度知事部局における男性の育児休業、男性の育児参加休暇取得率

男性の育児休業取得率 16.04%、男性の育児参加休暇取得率 90.57%

主な取組内容

○ワーク・マネジメントの推進

- ・ 時間外勤務や超長時間勤務者の削減を目指して、ワーク・マネジメントを推進し、業務遂行やマネジメントに有効な優良事例の紹介や研修等を実施します。
- ・ サービス残業ホットラインを設置し、サービス残業の防止に努めます。
- ・ 部局長は業務量のスクラップアンドビルドも勘案し、部局内の業務の重点化と業務削減・プロセス改善を推進する等により、長時間労働の是正に向け、部局内をマネジメントします。
- ・ 所属長は組織マネジメントシートを活用し、業務の重点化と業務削減・プロセス改善等の推進を図ります。また、ノー残業デー・定時退庁強化週間の実践など、定時退庁の促進を図ります。

○ライフ・マネジメント支援の推進

※ ライフ・マネジメント支援のうち、次世代育成支援については、「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」の取組と連動し、推進します。（以下、主な取組を記載。詳細は「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」参照。）

（妊娠中および出産後における配慮）

- ・ 妊娠や出産に関する休暇等の制度について女性職員だけでなく、上司や同僚の認識・理解を深め、業務上の配慮を行います。

（子どもの出生時における男性職員の休暇取得促進）

- ・ 男性も育児の当事者として育児に参画できるよう、育児休業その他育児に関

する制度等や特別休暇、育児に関する勤務時間関係の制度について、周知徹底を図ります。また、子どもを持つ男性職員への協力支援の雰囲気づくりにも努めます。

(育児に関する休業制度等を取得しやすい環境の整備等)

- ・ 子どもを育てるための育児休業や部分休業等の取得を希望する職員が、円滑に取得できるよう、育児に関する休業制度等の周知や育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援に努めます。
- ・ 産育休を取得する職員と産育休取得計画時、産育休取得前、育休復帰前、育休復帰後の節目において育児参画計画書等を活用した面談等を実施し、コミュニケーションを促進します。また、今後のキャリアデザイン等について、確認を行います。
- ・ 産育休取得者の円滑な職場復帰につながるよう、県政の動向や次世代育成支援等に関する情報を紹介したメールマガジンを希望者に送付します。

(次世代育成を支援する意識・風土の醸成)

- ・ 管理職は、女性の活躍推進のために必要不可欠な次世代育成支援を自身の組織マネジメントの目標として位置づけ、積極的な実践を図ります。
- ・ 職員の子どもが親の職場を訪問する「こども参観」を実施し、仕事と育児の両立を実践する職員を応援する次世代育成の意識・風土の醸成に努めます。

(育児の支援のあり方に対する検討)

- ・ 在宅勤務やテレワーク、フレックスタイム制等多様で柔軟な働き方について、先進事例等を参考に研究・検討を行います。

(子育ての状況等に応じた人事上の配慮)

- ・ 定期人事異動にともなう所属長によるヒアリングの際に育児参画計画書を活用し、十分な聞き取りを行い、可能な限り人事上の配慮を行います。

(職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組)

- ・ 職場を優先するような環境や、「育児や家事は女性がするもの」といった固定的な性別役割分担意識など、働きやすい環境を阻害する諸要因を解消するため、今後も「次世代育成」や「男女共同参画」「人権」などの研修を行い、意識啓発を図っていきます。

(人事評価への反映)

- ・ 管理職の配置にあたっては、子育て等を行う職員の仕事と家庭の両立を支援し、応援、サポートしあう職場環境づくりに取り組む姿勢を重視します(イクボスの推進)。

- ・ 年次有給休暇等の取得促進や職場全体で育児参画や介護従事を応援する風土づくりを推進します。
- ・ 仕事と介護の両立を支援するため、介護に関するアンケート結果を踏まえた取組を進めます。
- ・ 県の制度や職員互助会、地方職員共済組合が実施する介護に関する支援関係制度の情報提供を行います。
- ・ 介護に関するセミナーを開催する等、介護に関する理解の向上を図っていきます。

○意識・組織風土改革の推進

- ・ 「ワーク」においても、「ライフ」においても充実感を持って自己実現していくことの重要性を共有し、「ワーク・ライフ・マネジメントシート」を活用した面談等により、相互支援を促進する職場風土づくりを進めます。

○非常勤職員における仕事と家庭の両立支援

- ・ 「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進し、相互支援を促進する職場風土づくりを進めることにより、非常勤職員にとっても仕事と家庭の両立が可能な職場づくりを行います。
- ・ 採用時の研修等において、仕事と家庭の両立支援に関する制度の説明を行い、周知を図ります。
- ・ 妊娠や出産に関する休暇等の制度について、所属長や所属職員の認識・理解を深め、業務上の配慮を行います。
- ・ 次世代育成支援に関する制度の取得を希望する職員が円滑に取得できるよう、育児に関する休業制度等の周知や育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援に努めます。
- ・ 所属長は非常勤職員との対話の機会等を利用し、日頃抱えている悩みや不安等についても相談しやすいよう、話しやすい雰囲気づくりに努めます。

4 女性の活躍を応援する職場風土づくりの取組

現状と課題

女性の活躍を応援する職場風土づくりに関し、「日本一、働きやすい県庁（しよくば）アンケート」における回答結果では、男女共同参画に関する項目について、全体の約8割の職員が肯定的な回答を行っており、男女間に極端な差異も見受けられません。この割合は他の質問項目と比較しても高いものとなっていることから、性別に関わらず能力が発揮できる環境が一定整っていると考えられます。

女性が活躍できる環境を保っていくためには、今後も、組織のトップである知事のリーダーシップのもと、常勤・非常勤を問わず、全職員が当事者意識を持って、男女が性別に関わらず能力を発揮し、ハラスメントがない環境で気持ちよく働くことができる職場づくりの一翼を担っていくことが重要です。

このため、所属長研修や階層別研修において、前期行動計画の周知を行いながら、引き続き、外部相談窓口の設置や研修会の開催といったハラスメント防止対策等を実施していきます。

【参考】「日本一、働きやすい県庁（しよくば）アンケート」結果から

Q あなたの職場では性別に関わらず能力が発揮できる環境が整っていますか。
(全体)

年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
そう思う	29.2%	33.8%	34.8%
やや思う	49.5%	50.9%	52.3%
あまり思わない	11.3%	12.4%	10.6%
そう思わない	4.1%	2.9%	2.2%
わからない	6.0%	-	-

(男女別)

年度	平成25年度		平成26年度		平成27年度	
	男	女	男	女	男	女
そう思う	29.5%	27.9%	33.7%	34.2%	34.4%	36.5%
やや思う	49.0%	51.3%	51.3%	49.3%	52.2%	52.8%
あまり思わない	11.3%	11.3%	12.2%	13.5%	11.3%	7.8%
そう思わない	3.9%	4.7%	2.9%	3.0%	2.1%	2.9%
わからない	6.3%	4.8%	-	-	-	-

主な取組内容

- ・ 女性の活躍推進についての理解を促進するため、階層別研修において、前期行動計画の周知を行います。
- ・ 管理職についても、所属長研修等において前期行動計画の周知を行います。また、女性管理職に対しては、同性として後輩女性職員にアドバイスを行ったり、必要に応じて相談に乗るなど、ロールモデルとしての役割も担っていくよう、周知を図ります。
- ・ 管理職は、女性職員自身の意向も尊重したうえで、キャリアアップにつながると考えられる研修の受講を勧める等、積極的に支援するとともに、周囲の職員に対しても、女性の活躍推進に関して理解促進を図ります。
- ・ セクハラ・パワハラ外部相談窓口を設け、相談しやすい環境を整えることにより、良好な職場環境づくりに努めます。
- ・ 新任の班長・地域機関の課長等を対象にしたハラスメント防止研修会の開催や階層別研修において、ハラスメント防止指針や相談窓口の周知を行うことで、ハラスメントのない職場環境づくりを推進します。