

女性活躍推進法公務部門に関する検討会(第3回)

山形県の女性活躍の推進に向けた取組み

平成30年11月22日

山 形 県

県職員の女性登用の状況

女性役付き職員の状況(知事部局)

	20年度		21年度		22年度		23年度		24年度		25年度		26年度		27年度		28年度		29年度		30年度	
	女性職員数(人)	割合(%)	女性職員数(人)	割合(%)	女性職員数(人)	割合(%)	女性職員数(人)	割合(%)	女性職員数(人)	割合(%)	女性職員数(人)	割合(%)	女性職員数(人)	割合(%)	女性職員数(人)	割合(%)	女性職員数(人)	割合(%)	女性職員数(人)	割合(%)	女性職員数(人)	割合(%)
部長級	0		1		1		1		1	7.7	1	7.1	1	6.7	2	13.3	2	12.5	2	11.8	2	11.8
次長級	1		1		1		2		2	3.9	4	7.8	2	4.2	1	2.1	1	2.1	2	4.2	4	8.2
課長級	10		12		10		8		10	2.8	8	2.2	11	3.2	29	8.1	40	11.0	43	12.0	46	13.0
課長級以上小計	11		14		12		11		13	3.1	13	3.1	14	3.4	32	7.6	43	10.1	47	11.1	52	12.4
課長補佐級	75		75		78		82		88	10.2	89	10.6	90	10.8	91	11.0	93	11.4	95	11.5	104	12.6
主査級	178		175		186		206		233	23.7	257	26.1	252	27.0	261	27.9	286	31.0	283	32.5	301	34.9
係長級	258		284		300		296		281	39.1	269	39.4	277	39.4	278	38.8	263	38.2	263	35.9	255	34.9
合計	522		548		576		595		615	20.6	628	21.4	633	22.0	662	22.9	685	24.0	688	24.1	712	25.1

女性活躍推進法 特定事業主行動計画における平成32年度までに達成する目標: 管理職に占める女性職員の割合-15%以上

H21 子ども政策室(知事直轄)設置 県政史上初の女性部長級を配置

H22 子育て推進部に改編 女性部長を配置

H27以降 女性部長級を2人配置

<本県の基本方針>

組織の活性化と職員の士気高揚に意を用いながら、個々の職員の能力が最大限発揮されるよう、

- ① 適材適所の原則に立ち、意欲的で想像力に富む人材の積極的な登用
- ② 女性職員の能力が多様な分野で発揮されるよう、また、将来の幹部職員登用も展望した、女性職員の積極的な登用と活躍の場の拡大に配慮した人事配置
等

特定事業主行動計画の目標と達成状況

平成32年度までに達成を目指す目標(知事部局)

① 管理職(課長級以上)に占める女性職員の割合15%以上

H27 7.6% ⇒ H30 12.4%

② 男性職員の育児休業取得率20%以上

H26年度 9.7% ⇒ H29年度 18.6%

③ 男性職員の妻の出産時の子育て休暇(育児参加休暇:出産前6週間～出産後8週までの間に最大5日)の全員取得

H26年度 33.0% ⇒ H29年度 43%

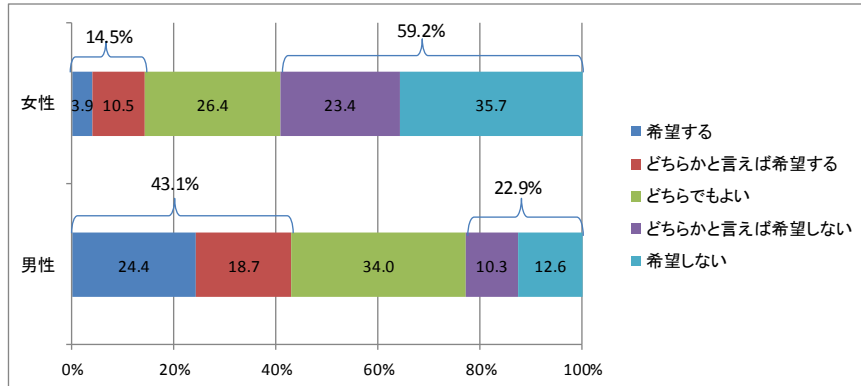
※配偶者出産休暇:出産前1週間～出産後2週の間に最大3日は、87.2%

職員アンケートの概要 ①

◎管理職への登用希望

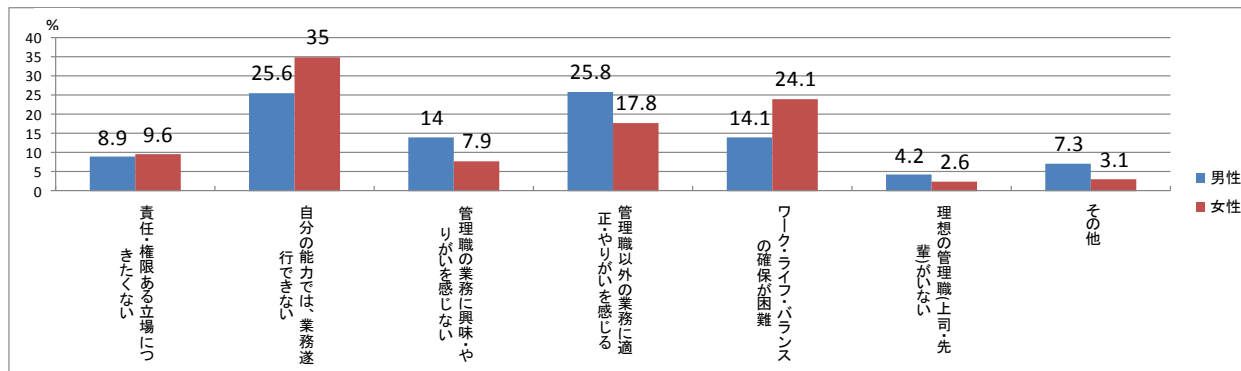
《H28.2アンケート実施》

女性職員のうち約6割が、将来、管理職への登用を希望しないと回答。女性職員のキャリアアップに対する意識の向上が課題



◎管理職への登用を希望しない理由

男女とも、能力不足が最多。自信をもってキャリアアップしていけるよう、若い段階からのキャリアビジョンに対する意識啓発や、職位に応じた能力開発を図っていくことが重要。

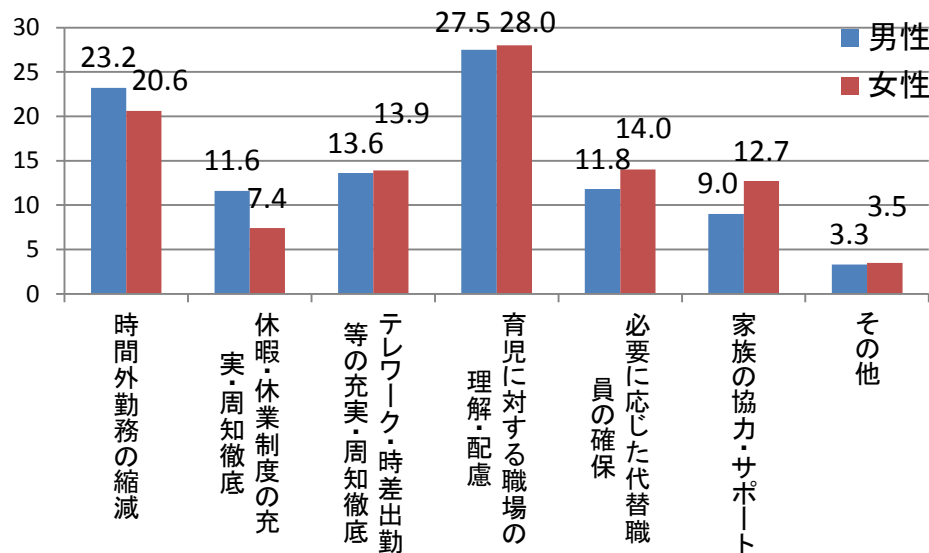


職員アンケートの概要 ②

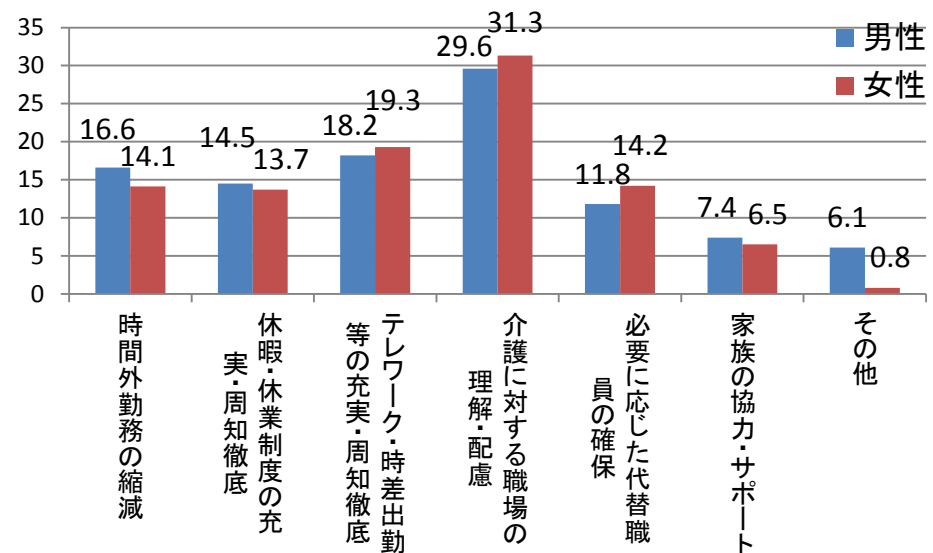
◎育児・介護の状況

仕事育児・介護の両立を図るうえで必要な視点は、男女ともに「職場の理解・配慮」及び「時間外勤務の縮減」を挙げる回答が多い。働きやすい環境を整備するためには、特に管理職に対する意識啓発が重要。

仕事と育児の両立を図るうえで必要な視点



仕事と介護の両立を図るうえで必要な視点



山形県の女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

- 最も有効な方策は、トップのリーダーシップ
- 部局長をはじめ、所属長との目標・方針の共有
 - ◇ワーク・ライフ・バランス推進本部会議等における方針検討、情報共有、実績確認
 - ◇知事をはじめ、全幹部職員が毎年「イクボス宣言」
- 人事評価との連関
 - ◇管理職の職場環境づくりや人材育成マネジメント等に関する評価
 - ◇面談の重視
 - ・組織目標の共有、仕事の進め方の確認、職員のモチベーションの向上
 - ・職員の健康、結婚、妊娠、出産、育児、介護、家族の状況等、配慮すべき事由の把握
- 柔軟な働き方の導入
 - ◇短時間勤務、在宅勤務、サテライトオフィス、モバイルワーク、Web会議、時差出勤、等

山形県の女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

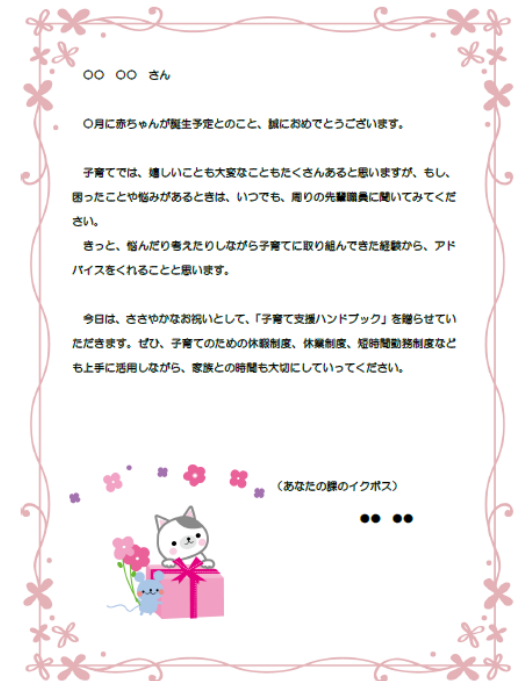
山形県特定事業主行動計画に係る実施状況

＜平成28年度＞

- ワーク・ライフ・バランス推進本部の設置
(本部長：知事)
- 子育て“とつきゅう”便の開始(マニュアル策定)

※子どもが生まれた職員に、男女の別なく子育てに積極的にかかわることの大切さを認識してもらうこと及び仕事家庭の両立のために特別休暇(＝特休：“とつきゅう”)等を効果的に活用してもらうことを目的として、「イクボス」である所属長(又は部局長)自らが、子どもが生まれる予定の職員に対し、「子育て支援ハンドブック」や「パパ/ママ子育て計画書」を添えた「激励メッセージ」を“速やかに”直接渡して伝える取組み

- 山形県庁版女性職員ロールモデル集のホームページ掲載
- 職員を対象とした子育て支援講演会の開催



《激励メッセージ》

山形県の女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進 山形県特定事業主行動計画に係る実施状況

<平成29年度>

- ワーク・ライフ・バランス推進本部の開催

職員のワーク・ライフ・バランスを推進するための重点取組方針の決定

- 「イクボス虎の巻」の作成

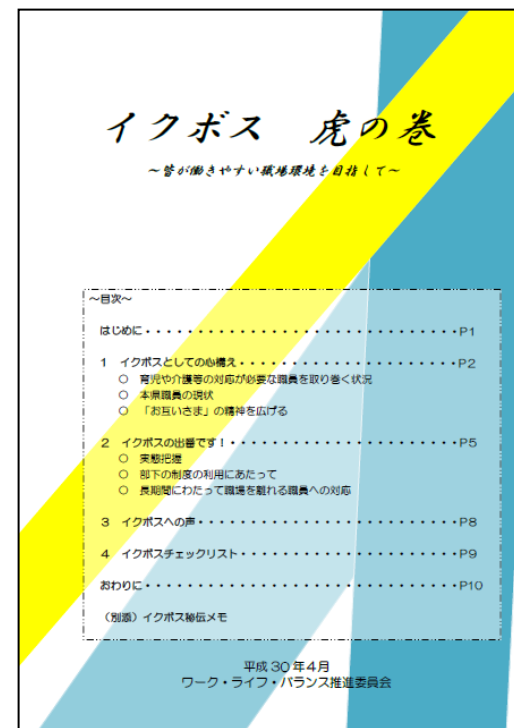
※育児・介護など多様な事情を抱えた職員一人一人が能力を発揮できるよう、所属長のマネジメントについてまとめた手引書

- テレワークの取組み

在宅勤務、サテライトオフィスの試行、モバイルワーク、Web会議の推進

- 山形県庁版女性職員ロールモデル集のホームページ掲載(第2弾)

- 職員を対象とした子育て支援講演会の開催



《イクボス 虎の巻》

山形県の女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

山形県特定事業主行動計画に係る実施状況

<平成30年度>

- ワーク・ライフ・バランス推進本部の開催
- ワーク・ライフ・バランス推進本部プロジェクトチームの設置
(チームリーダー:副知事)
5テーマ:①ストップ! 残業、②子育て支援、③女性活躍、④介護支援、⑤県庁健康経営
- テレワークの取組みの拡充
在宅勤務の対象を全職員に拡大、サテライトオフィスの追加設置、Webカメラの設置箇所
の拡大による推進
- 職員を対象とした子育て支援講演会の開催

さらなる女性職員の活躍支援

(1)能力と意欲のある女性職員の育成・確保

(2)積極的な登用の推進

- ①能力と意欲を踏まえた多様な施策部門への積極的登用
- ②女性職員の管理職登用の推進

(3)仕事と家庭生活を両立できる環境整備

- ①「イクボス」を中心とした意識改革・環境整備の推進
職場内における業務量の縮減、平準化や職員の個別事情に応じた働き方の推進と休暇等の取得促進
- ②多様な働き方の実現に向けたサービス制度の充実・周知徹底
- ③時間外勤務縮減の徹底
 - ・毎週水曜日は「山形県庁NO残業デー」
 - ・その他、毎月、部局ごとに定時退庁日の設定
- ④年次有給休暇・育児や介護関連休暇等の取得促進
- ⑤「山形県子育て基本条例」に基づく、毎月第3日曜日の「家庭の日」の普及

(4) セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等防止の推進

【提言】 特定事業主行動計画に係る実施状況の公表に当たっては、数値目標、実績に加え、その目標達成に向けた取組みの実施状況についても義務化するべき