

No	意見	事務局の考え方・対応
構成等について		
1	「2 主な取組と現状」のまとめ方について、次世代育成と女性活躍推進の2つの計画の現状なので、①仕事と生活の調和(長時間勤務含む)②男性職員の育児参画③女性の活躍推進くらいでまとめた方がいいのではないかと。	御意見のとおり、①仕事と生活の調和(長時間勤務含む)②男性職員の育児参画③女性職員の活躍推進にまとめ、取組の体系についても、この整理で再構成した。
2	「6 改定の方向性 (2)新たな課題への対応」について、ワークライフバランスもキャリア形成支援も新たな課題でなく、継続して重点的に取り組むべき課題であるので、「新たな」という書きぶりに違和感があるので、「重点的に取り組むべき課題への対応」等にされてはどうか。	御意見のとおり、改定における重点事項として記載した。
3	女性職員の活躍のイメージとして、管理職になることや県庁での困難な仕事に従事することだけでなく、家庭事情等の制約がある中で、それぞれの職員が自身のキャリアデザインを踏まえつつ、持てる能力や適性を発揮し、充実感を持って仕事ができているという観点をしっかりと打ち出すべき。	御意見のとおり活躍のイメージは管理職になることだけではないと認識しているが、趣旨が十分に伝わっていなかったため、職員の活躍意識を図る新たな指標を設定する。また、時間制約のある中でも自らの能力を発揮しているという状況は、意向調査でも把握しており、こうした職員もさらに活躍できるように、職場環境づくりに努めてまいりたい。
4	「2 主な取組と現状」および「3 現行計画の進捗状況」において、次世代育成計画と女性活躍推進計画のいずれの項目であるか、明示する必要があるのではないか。	御意見とおり明示した。
5	「4 ワーキンググループの主な意見」が女性活躍推進についてだけになっているように思うので、次世代育成の観点をに入れてはどうか。	御意見のとおり男性職員の育児休業取得にかかる意見などについても記載した。
6	評価と課題について、(1)(2)は大項目でまとめて整理されているが、(3)は小項目ごとに整理されている。小項目ごとの整理に統一されたほうが良いと思う。	(1)についても小項目で整理しており、原案通りとする。
7	キャリア形成の中で女性を対象とした研修についてを評価されているが、キャリア形成の課題ではなく事業執行上の課題であり、(4)その他を設けるなど、別に整理された方がいい。	御意見のとおり、キャリア形成ではなく、研修として小項目を起こして記載する。
8	「2 現状と課題」では「1 仕事と生活の調和」、「5 課題解決に向けた主な取組と数値目標」の「2 取組の体系と主な取組」での概念図には「仕事と家庭の調和」とされている。 「①誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり」の説明であれば、前者の「仕事と生活の調和」の表現が適切と考える。	御意見のとおり「仕事と生活の調和」に統一する。
目指す姿について		
1	「すべての職員が いきいきと活躍できる 健やかな県庁を目指して」は、計画名ではなく計画の副題ではないか。計画名称は「女性職員の活躍推進および次世代育成支援のための取組方針」ではないのか。そうであれば、記載順は①計画名称 ②副題となるのではないかと。 法に基づく特定事業主行動計画であるのに、「・・・取組方針」でいいのか。具体的な内容を示す「・・・行動計画」としなくてもよいのか。	現行計画の策定時に、トップから目指すところを計画の名称とすべきとの指示を受け、「女性職員も男性職員もともにいきいきと活躍できる県庁を目指して」を計画名としていることから、今計画においても同様に目指す姿を計画名としている。 計画の名称については、内閣府に確認のうえ、注記などにより「特定事業主行動計画」を記載すれば差し支えはないとの助言を得ているところ。

No	意見	事務局の考え方・対応
2	<p>目指す姿「…健やかな県庁」 健康経営の実践と健やかな成長(・)とかけているのかも知れないが、 「健やかな」に違和感がある。すべての職員がいきいきと活躍でき、それぞれのワークライフバランスを真に実現している、ということをイメージできる言葉で、最後は「県庁」でなくても良いと思う。</p>	<p>長時間勤務等が解消され、ワーク・ライフ・バランスが実現できる組織は、健やかな組織であり、県庁がそのような組織となるべく取組を行うとの趣旨から「健やかな県庁」としている。</p>
3	<p>ワーク・ライフ・バランスは時間的な制約がある職員だけのものではないことから、「育児や介護などの家事により時間的な制約がある職員も・活躍することができます。」を「全ての職員が仕事と生活のバランスをとりながら、もてる能力を最大限に発揮し活躍することができます。」に改められたい。</p>	<p>御意見のとおり、ワーク・ライフ・バランスはすべての職員にとって実現されるべきであると認識しており、提案されている内容については、全体的な目指す姿として①「ワーク・ライフ・バランスが実現され、全ての職員が活躍できる職場風土が醸成されています。」と記載している。指摘されている個所については具体的に時間制約のある職員にとっても望ましい姿を記載しており、原案通りとする。</p>
4	<p>次世代育成の計画としての目指す姿を明確化するため「男女がともに子育てにかかわり、仕事と子育ての両立ができる職場進んでいます。」を追加されたい。</p>	<p>御意見のとおり追加する。</p>
取組の方向性について		
1	<p>19頁12行目「また、こうした課題は、男性職員も同様であり、」の後に「男性職員の意識改革を行うとともに、」とあるが、流れがおかしい。「男性職員の意識改革を行うとともに、」は削除してもよいのでは。長時間勤務を前提とした働き方の見直しが重要。</p>	<p>当該箇所については、直前の「男女ともに家庭に携わり仕事と家庭を両立するため」の「男性が家庭に携わる」という内容を受け、そのためには「男性職員の意識改革が必要」との認識から当該記載としているが、「意識改革」では抽象的であるため「男性職員の家事参加を促進する」と修正する。</p>
数値目標について		
1	<p>目標数値には根拠を持たせて欲しい。</p>	<p>御意見のとおり、目標数値の根拠を示している。</p>
2	<p>数字だけが先行し、環境整備・意識改革等が伴わないまま、結果だけを求めないようにして欲しい。</p>	<p>御意見のとおり、行動計画として、それぞれの取組を行い、その結果として目標の数値達成につながるよう努めてまいりたい。</p>
3	<p>数値目標について ◆具体的な数値はどの時点で検討されるのか。また、その数値に関して、設定根拠や目標値を既に達成している項目に関する考え方などを示していただけるとよりわかりやすい。</p>	<p>御指摘のとおり、目標項目と目標数値の設定理由を明示する。</p>
4	<p>(3)数値目標 新指針検討案 ①自らの能力を十分に発揮できるような仕事・機会を与えられていると考える割合 ②将来、現在の担当職務からレベルアップした仕事にチャレンジしたいと考える割合 ①と②の対象はだれなのか明記してはどうか。 例「すべての職員」、「女性職員」</p>	<p>御指摘のとおり、明示する。</p>

No	意見	事務局の考え方・対応
5	<p>目標数値について 「女性職員のうち将来管理職として活躍を希望する割合」は現行方針にもある目標数値であり、その動向についてフォローしていくことは理解できるが、目標数値とすることについては再考すべき。</p> <p>理由としては、参事級以上に占める女性職員の割合、係長級に占める女性職員の割合は女性職員の活躍状況を示す指標となるが、「活躍を希望する」では「活躍」を示す指標にはなり得ない。</p> <p>そもそも管理職は希望してなれるものではなく、職員の能力や実績に基づき登用されるものであり、「希望する」ことにはあまり意味はない。大事なのは、女性職員が様々な経験を積む中で自らの能力を高め、その能力を発揮して活躍することであり、そのための環境整備や公平に機会が与えられることが大事だと考える。</p> <p>また、調査の結果、女性職員の「将来管理職を希望する割合」が男性職員の割合を下回った場合、その結果だけが一人歩きし、女性職員の意識の問題とすりかえられてしまうおそれもある。</p>	<p>当該目標数値については、庁内からも多くの意見が寄せられており、管理職への登用が目立ち活躍の意図が伝わっていないことが懸念されるため、御指摘のとおり、推移を把握するにとどめ、目標としては設定しないこととする。</p>
6	<p>数値目標については、〇%を前面に出すのではなく、計画の目標設定とするなど工夫が必要。</p> <p>(目標には設定しないが、モニターするという指標があってもよい。)</p> <p>「活躍」の考え方は、それぞれに異なることから、「レベルアップ」=「管理職になること」とならないように配慮する必要がある。</p>	<p>現行計画に掲げている「管理職としての活躍を希望する割合(女性)」は見直し、推移を把握するにとどめる。また、職員の活躍意識を測る新たな指標を設定する。</p>
7	<p>本来、管理職は本人の適正や能力が評価されたうえで登用されるべきものであり、管理職に占める女性職員の割合を数値目標にすることは、適正配置の考え方に沿っているとは考えにくい。</p> <p>ワーク・ライフ・バランスを実現できている、と回答する職員の割合を数値目標に入れてみてはどうか。</p>	<p>御意見にある数値目標は、ポジティブアクションの観点から設定しており、男女の格差を是正するために必要な取組と認識しており、また国の策定指針においても示されているところ。ワーク・ライフ・バランスに係る目標値は新たな指標として設定する。</p>
8	<p>本県の女性の管理職に占める割合(課長相当職以上)は、H30.4.1で8.8%、全国20位となっているが、国の第4次男女共同参画計画における目標値が本庁課長相当職で、平成32年度末15%と設定されており、県の数値目標設定の際には、これらの指標を勘案されたい。</p>	<p>御意見の指標は一定の目安になるとは考えているが、管理職の登用については、各団体の年齢構成など事情が異なることから、国の指標をそのまま取り入れることは難しいと考える。</p>
9	<p>目標数値の必要性については認めるが、数値達成を急ぐあまり、能力や希望など個々の事情を配慮することなく登用し、結果的に女性職員をスポイルすることにならないようにすることが必要である。</p>	<p>御意見のとおり、行動計画として、それぞれの取組を行い、その結果として目標の数値達成につながるよう努めてまいりたい。</p>
10	<p>専門職として、自然な形で活躍しており、改めて目標等を数値(%)で表現することに違和感がある。</p>	<p>活躍の定義は、「県政のあらゆる分野において、職員一人ひとりが自らの個性と能力を十分発揮して、多様な視点を施策構築等に活かすなど活躍している」としているが、これまでの数値目標では趣旨が十分に伝わっていなかったことから、新たな項目として「① 自らの能力を十分に発揮できるような仕事・機会を与えられていると考える割合」を設定する。</p>

No	意見	事務局の考え方・対応
11	人材育成推進会議でいろいろ意見があったが、「6歳未満の子を持つ男性職員による育児・家事関連時間」の指標は、重要な指標であると思っている。男性、女性の育児・家事関連時間の比率でもいいかもしれないが、指標としては残していただきたい。	御意見のとおり、男性職員の家事参加の指標として「男性職員による育児・家事関連時間」を新たな目標として設定する。
12	男性職員家事参加については、育児のみならず介護や、これらが必要ではない環境にある職員についても、掃除洗濯調理など日頃から日常的な家事への参加が重要ではないかと思う。数値目標が、やや育児関係に偏っている印象があり、介護や日常的家事に係る目標について、適切な目標が立てづらいかもしれないが、例えば職員アンケート項目にするなどにより意識測定を試みるなど検討してはどうか。	御意見のとおり、男性職員の家事参加の指標として「男性職員による育児・家事関連時間」を新たな目標として設定する。
13	「3 数値目標(2)⑥ 6歳未満の子を持つ男性職員による育児・家事関連時間」について、どのような検証方法とするのか、また家庭の問題に入り込むことになるのではないかと危惧する。	男性職員の意識改革と育児・家事参画促進も必要という声が多く寄せられたことから、次世代育成支援対策法に基づく事業主行動計画策定との統合を契機として、同計画の目的である長時間労働の是正と男性の意識改革(育児や家事への参画・理解の促進)の取組を強化しようとするものである。
性別(男女)に対する考え方について		
1	近年、性別に対する考え方が大きく変わってきていることを十分踏まえて、「女性」「男性」のくりに重きを置いて考えることが適当か(どこまで有効か)を検討することが必要	今回の改定により、まずは、すべての職員が活躍できる職場づくりを目指すことを打ち出している。ただし、ポジティブアクションの観点から、女性の登用やこれまでの幅広い経験をしてこなかったことから生じる不安への対策などは必要と考えている。
2	本文1段落目・1行目 「女性が活躍できる職場は男性も活躍できる」「女性が成長できる職場は男性も成長できる」の表現は、「女性」にハンディキャップがあるように感じる。 本文1段落目・3行目 「女性職員も男性職員も」→「すべての職員が」の方が良いのではないか。 本文3段落目・2行目 ②「女性職員の～」の「女性」は必要か。	これまでの取組において、時間制約を女性職員を取り巻く環境の課題の一つとして扱っており、これは男性職員にも共通の課題であることから、これを解消することで男女ともに活躍でき、成長できるとの考えを表現した。 当該箇所は、これまでの取組を記載しており、原案通りとする。また、3段落目については、ポジティブアクションの観点から、女性活躍推進法に基づく取組であることから、原案通りとする。
3	本文3行目 「女性職員の登用を推進」 → 県民から預かった「滋賀県」を経営する県職員の役割を果たすために、性別に関係なく、能力のある人材を登用すべきでは。 本文4行目 ②「女性職員の～」の「女性」は必要か。	ポジティブアクションの観点から、女性活躍推進法に基づく取組であることから、原案通りとする。
4	2項目目の見出し、2項目目③ 「女性職員の採用～」 「女性職員の能力開発～」の「女性」は必要か。	採用については、女性職員の増加に向けての取組であることから、原案通りとする。なお、能力開発については、研修等性別を問わず行うこととしていることから、御意見のとおり、「女性」は削除する。

No	意見	事務局の考え方・対応
柔軟な働き方・時間制約への対応・仕事と家事の両立・長時間勤務の解消等		
1	「【新】柔軟な働き方の実現に向けた制度の検討」については、是非推進してほしい。民間企業ならではの働き方や仕事の方針等も参考にしながら、現場の働き方改革や仕事の効率化等に取り組んでいる自治体も多いと聞くので、そのような先進事例を積極的に取り入れてほしい。	御意見のとおり、様々な事例を参考として検討してまいりたい。
2	育児短時間勤務、部分休業の取得条件を小1～小3までに延長すべき。(保育園と小1を比較した場合に、親の時間的制約は変化がない。むしろ時間的制約が増す場合がある)	勤務時間制度の弾力化について検討することとしており、御意見の点についても検討してまいりたい。
3	取組項目の目的「働き方や業務の改善(個人の～)」 ・3点目「育児・介護のための早出遅出勤務」 →「介護」に係る部分の制度の見直しが必要ではないか。(入院する家族への介護も対象に) 取組項目の目的「働き方や業務の改善(働き方改革に～)」 ・7点目「時間外勤務の上限設定に向けた検討」 → 人員配置が業務量に見合ったものになった上で検討すべき項目ではないか。	・柔軟な勤務時間制度の検討の中で検討してまいりたい。 ・計画への記載は削除する。仕事の効率化の推進、時間外勤務の縮減をはじめ、適正な人員配置、応援体制の構築などの取組とあわせて検討してまいりたい。
4	性別に関わらず、仕事と家庭との両立を図るために、1～2時間程度遅く出勤したり、早く退勤できるなど、職員のライフステージや価値観に配慮した、より柔軟な勤務を可能とする仕組みを考える必要がある。	・柔軟な勤務時間制度の検討の中で検討してまいりたい。
5	男性の育児休業取得率は上昇しているものの①平均時間外勤務時間数も上昇しており、②ワークライフバランスの実現についても下がっている。女性活躍を推進するためには、長時間労働の解消や男性の家事への参加が求められており、①および②の改善方策が必要である。	改定における重点事項として、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備・職場風土づくりを掲げ、御指摘の①, ②の改善を図ります。
6	「5 課題 (1)継続就業および・・・」のところで、時間制約により能力を十分発揮できないので、男性の家事への参画を促すというのは、ちょっと違うのではないか。時間制約があっても能力を十分発揮できるような職場にする必要があると書くべきではないか。(取組の方向性としては長時間労働をなくす、在宅勤務等)	御意見のとおり、男女とも家事等により仕事に時間制約のある職員が一定おり、柔軟な働き方の検討が重要であり、また、女性に家事の負担が大きくかかっており、男性の家事参画が必要と修正した。

No	意見	事務局の考え方・対応
	<p>女性職員の活躍は、働き方改革と表裏一体であり、働き方改革は不断の取組が必要であるが、真に職員の視点から取り組まれているか検証し、次の観点から改善策を講じるべき。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・更なる働き方改革の取組を所属に検討させることについては、取組自体が自己目的化しかねず、またその作業自体が業務量の増加を惹起することから、明確な理由がないにもかかわらず時間外勤務が増加している所属に限るなど慎重を期すべき。 <p>7・テレワークや勤務時間の弾力化など職員もメリットを享受できる取組については、在庁する職員を所属や係でローテーションにより決めることなども含め、これまでにサービスの考え方にとらわれず、最大限弾力的に実施すべき。職員に喜ばれる視点も大切にしてほしい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員がOJTで成長していく過程では失敗を経験することや試行錯誤で取り組むことが不可欠であり、上司がすぐにやり方を教えたり、効率化やマニュアル化を図ったりすることで勤務時間を削減することばかりを優先すべきではない。「急がば回れ」の意識も大切。 	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方の改革は、県庁全体で取り組むべき課題であり、生産性の高い働き方の実現は不断な取組が必要と考えている。しかし、時間外勤務の削減が目的化しているとの声もあり、そうした意見については真摯に受け止める必要があり、「健康」と「対話」にポイントを置き、単なる数値目標の達成のための取組ではなく、職員同士の話し合いを基に業務の改善に取り組むなど、仕事の進め方そのものの見直しにつなげられるよう取り組んでまいりたい。 ・在宅勤務およびサテライトオフィスの促進については行動計画に位置付けており、御意見の視点も踏まえながら、取り組んでまいりたい。 ・御意見は人材育成において、大変重要な視点だと認識している。成長にはつまづき、戸惑いもあり、これを乗り越えることこそが真の成長につながると考えており、こうした成長を支援できるよう、管理職の意識や職場風土を醸成してまいりたい。また、「急がば回れ」のキーワードは、人材育成ハンドブックの資料編の更新にも参考記事として活用させていただきたい。
8	<p>仕事と家庭の両立に当たっては、性別にかかわらず、職員が置かれた状況により配慮することが必要。</p>	<p>男性職員においても時間の制約がある職員が一定いることから、すべての職員がそれぞれの状況に応じて、能力を発揮できる職場づくりを図ることとしている。</p>
9	<p>10頁の23行目「引き続き男性職員の家事への参加を促す中で、…」以降文章が長く、ややこなれていない感じで読みづらい。男性職員の家事への参画が取って付けたような印象で以下の文章とうまくつながっていないように感じる。</p> <p>6ページの「評価と課題」の「○仕事と家庭の両立」のところで男性職員の家事への参加を促す必要があることは記載済であるので、ここで再度記載する必要があるのか疑問。</p>	<p>御意見のとおり修正する。</p>
<p>女性職員の活躍推進の取組</p>		
1	<p>「5 課題 (4)配置・・」のところで、男女とも増加している「魅力がない」を取り上げるのではなく、男女差が大きい「能力不足」「仕事と家庭の両立」を取り上げ、それへの対応が必要とすべきではないか。(能力不足、経験不足をフォローする体制、ワークライフバランス等)</p>	<p>御意見のとおり、男女差が大きい「仕事と家庭の両立」に焦点を当て、キャリア形成に向け、時間制約のある職員に対応した職場づくりや長時間勤務の解消が必要との趣旨を記載した。また、能力不足については、若手職員に対しては、引き続き、中長期的なキャリア形成を意識した人事配置・業務分担が必要としている。さらに中堅層への経験不足の対応としては、助言・フォローに向けた管理職等への意識醸成などきめ細かな対応が必要としている。</p>
2	<p>「育成・職域の拡大」について、実際に管理職やほかの職種で活躍する女性職員の仕事ぶりが拝見できる機会があれば、若手にとって自分の将来がイメージしやすくなり、管理職及び他の職種への興味が広がるのではないか。若手がキャリアを考えるきっかけとして「面談」よりも一歩踏み込んだ対応が重要であると感じる。</p>	<p>女性職員の活躍事例集の活用やオフサイトの交流の場と連携することにより、若手職員のキャリア形成を支援してまいりたい。</p>

No	意見	事務局の考え方・対応
3	<p>「キャリア形成についての所属長面談」については、従前から職域拡大を目的とする「育成」分野に位置づけられているが、年度当初の所属長面談や人事評価制度における面談を通じて、職員の適性や能力、さらに本人の意向も踏まえ、将来的に管理職を目指すのか、専門性を磨くのか確認するために非常に重要であると思う。</p> <p>この計画は管理職を目指すことのみを目指しているものでないのであれば、この項目においても丁寧な説明が必要であると考えます。</p>	<p>御意見のとおり、所属長が職員との対話において、記載いただいている観点を把握し、育成の支援につなげることが重要であると認識しており、取組の記載の中で丁寧に説明する。</p>
4	<p>女性職員を対象として実施する研修については、非常に疑問に感じていたので、見直しがされるのは良い。</p>	<p>マネジメントの経験不足など、男性職員も同様の不安を抱えており、性別にかかわらず、研修の充実・強化を図る。</p>
5	<p>「能力開発を図る」とあるのを「女性職員の能力開発を図る」とされたい。</p>	<p>能力開発については、女性職員の活躍推進の取組として行うが、女性に限定した取組ばかりではないため、「男女とも能力開発を図るとともに」とする。</p>
6	<p>キャリア形成と職務分担はイコールでないため、「また、キャリア形成について、期初や・・・職務分担となるよう取り組みます。」を「また、期初や・・・職務分担となるよう取り組みます。」と改められたい。</p>	<p>職域拡大や職務分担については、幅広い業務経験を積むことによるキャリア形成という観点から、職域拡大に位置付けていることから、原案通りとする。</p>
7	<p>キャリア形成は育成支援で整理すべきであり、「キャリア形成についての所属長面談」を③能力開発・育成支援の取組へ移動されたい。</p>	<p>職域拡大や職務分担については、幅広い業務経験を積むことによるキャリア形成という観点から、職域拡大に位置付けていることから、原案通りとするが、御意見のとおり育成の観点からも取組であるため、育成支援においても位置付ける。</p>
8	<p>キャリア形成における所属長等の役割を明確化するため、能力開発・育成支援に「所属長等は面談などの機会を通じ、職員の状況のきめ細かな把握、意思疎通の緊密化等に努め、職員の状況への配慮と中長期的なキャリア形成に向けた支援を行います。」を追記するとともに、取組として「所属長面談等を通じたきめ細かなキャリア形成支援」を追加されたい。</p>	<p>御意見のとおり追記・追加する。</p>
<p>男性職員の家事参加</p>		
1	<p>□取組項目の6番目 「男女共同参画に関する講座等への参加の奨励」について ◆課題解決に向けては、組織風土および意識の改革は最も重要な部分であり、特に「固定的性別役割分担意識」については様々な課題の根底にあり、男女共に無意識の偏見を助長している。その解消のための「男女共同参画に関する講座等への参加」は非常に大事なことなので、「奨励」ではなくできる限り必須として位置付けていただきたい。</p>	<p>様々な機会を捉えて、参加を促すという意図から、「男女共同参画に関する講座等への参加の『推進』」とする。</p>
2	<p>「男性職員に対する家事への参画に係る啓発」は、事業主がやるべきことではないと思う。</p>	<p>男性職員の意識改革と育児・家事参画促進も必要という声が多く寄せられたことから、次世代育成支援対策法に基づく事業主行動計画策定との統合を契機として、同計画の目的である長時間労働の是正と男性の意識改革(育児や家事への参画・理解の促進)の取組を強化しようとするものである。</p>

次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針に係る意見・回答

県政経営会議 資料4
平成31年(2019年)3月6日
総務部人事課

No	意見	事務局の考え方・対応
3	「【新】男性職員に対する家事への参画に係る啓発」については、それぞれの家庭環境等が異なるため、啓発効果が得られにくいのではないかと。	男性職員の意識改革と育児・家事参画促進も必要という声が多く寄せられたことから、次世代育成支援対策法に基づく事業主行動計画策定との統合を契機として、同計画の目的である長時間労働の是正と男性の意識改革(育児や家事への参画・理解の促進)の取組を強化しようとするものである。
4	「男女共同参画に関する講座等への参加の奨励」となっているが、男女共同参画センター主催の研修事業を有効に活用するなど、実効性のある意識啓発となるよう検討いただきたい。	様々な機会を捉えて、参加を促すという意図から、「男女共同参画に関する講座等への参加の『推進』」としたところであり、連携して取り組んでまいりたい。
5	「男性職員の育児参画」→「男性職員の家事・育児(介護)参画」 育児だけでなく家事による負担も女性に偏っている現状があり、育児だけに参画するのではないということを示した方がよい。 (次世代育成支援のみではなく、女性活躍推進のための取り組み方針でもあるため。(項目による棲み分けがあるのでしょうか。))	取組の方向性の一つとして、「男性職員の家事参画の促進」を掲げ取組を行うこととする。
6	新たに男性の家事について言及されたということだが、家事時間など男女差も出ているところなので、指標にも入れてはどうか。	目標数値として、国のを参考に「6歳未満の子を持つ男性職員による育児・家事関連時間」を設定する。
7	育児等に向けた制度を利用する男性が増加している(P19)一方で、ワーク・ライフ・バランスの実現を困難にしている仕事上や職場での原因として「勤務時間外に対応せざるをえない仕事がある(多い)」が半数近く選択(P23)されていることから、育児休業復帰後も男性職員の育児参画を促すためには、柔軟な働き方に向けた制度のあり方検討だけでは不十分。育児休業復帰後もフォロー体制の充実等を進めていく必要がある。	御意見のとおり、育児休業を取得した職員が円滑に復帰するためには、職場における周囲の職員のフォローが重要であり、管理職を中心に意識付けを図ってまいりたい。
管理職としての活躍の希望		
1	「管理職になりたくない」という背景にも課題があるのではないかと。管理職も「健やか」となる取組が必要。	管理職の働き方も大変重要な観点であるので、管理職として仕事のやりがい伝えるための意識づけの中で、健やかな働き方についても触れてまいりたい。
2	「管理職を希望しない・なりたくない」という女性職員が増加している理由として、現に女性管理職が少なく関わる機会が少ないために、特に若手職員が具体的に自分の将来像としてイメージがしにくいことが理由としてあるのではないかと。その点を含めた調査や対応が必須であると感じる。	御意見のとおり女性管理職は少ない状況であるため、女性管理職のロールモデルづくりが難しいといった意見も聞かれており、女性職員の活躍事例集の活用やオフサイトの交流の場などと連携してまいりたい。
3	将来、管理職として活躍したいとした回答比率が女性、男性共に前回調査より減少していることが問題であり、管理職という立場に魅力が持てないという状況を改善することが必要。	女性のみならず焦点を当てることなく、男女共通の状況ということを示すとともに、管理職としての活躍を希望すると回答した理由についても示し、管理職への意識づけを図る。
4	「管理職 = 大変そう」というマイナスイメージが大きいことから、管理職が自ら管理職の魅力を語ることが必要。 男女問わず、「管理職になりたくない」という理由が、前向きなものか後ろ向きなものかに応じて、今後の課題への対応も異なるはず。	管理職としての活躍を希望しない理由だけではなく、管理職として活躍したい理由についても示し、管理職の意識啓発を図ってまいりたい。

No	意見	事務局の考え方・対応
5	<p>管理職が主に対応している議会や人事等の業務について、管理職になる手前ではなく、若年層の段階から知識として知っておくことが必要ではないか。管理職が行っている業務が見えないので、大変そうという印象から、将来管理職を希望しない・なりたくないという意識につながっているのではないか。</p>	<p>御指摘のとおり、ワーキンググループにおいても同様の意見が聞かれているところであり、職場のOJTにおいて伝えていけるよう管理職への意識啓発を図ってまいりたい。また、若手層には議会に係る基礎知識の習得に向けた研修を行っているところ。</p>
6	<p>環境整備も大切だが、まずは管理職を不安に思う女性が管理職になって、課題を克服していく視点も重要では。「なりたくない」として、他の人の負担を増やしてしまうのは、組織のあり様として良くないのでは。民間ではまず女性を登用し、役職に意識や仕事が付いてくる例は沢山ある。</p> <p>マトリクス分析のような考え方で、キャリアをイメージできるようにしてはどうだろうか。</p> <p>(縦軸: 能力(上)高い⇔(下)低い) (横軸: やる気(左)高い⇔(右)低い)</p> <div data-bbox="533 676 900 868" style="text-align: center;"> </div>	<p>御意見のとおり、自らの経験をもとに課題を克服していくことも考えられ、育成においてつまづきや戸惑いをフォローする視点を重視してまいりたい。</p> <p>また、頂いたキャリアのイメージのマトリクスは、キャリアデザインをはじめ研修等で活用させていただきたい。</p>
<p>管理職としてのやりがい、魅力の発信</p>		
1	<p>「【新】管理職の魅力を伝える研修プログラムの導入」については、日頃から管理職がやりがいを感じながら生き生きと働いていれば自然と伝わるものだと思う。生き生きと働いている(ように見える)管理職が少ないのだとしたら、生き生きと働けない要因を取り除くことが大事ではないか。コストをかけて研修を実施し、一時的に理解したとしても心からやりがいと楽しさを感じながら働いていなければ、すぐに見破られてしまうのではないかと思う。</p>	<p>頂いた御意見と同様の意見が、庁内等からも多く寄せられており、研修による効果が未知数なことから、研修プログラムの導入は見送ることとし、まずは、管理職への意識づけを行うこととする。また、意向調査において管理職としての活躍を希望する理由として、「人間的な成長」や「やりがい」を重視している傾向が見られているので、このような点も含めて管理職へ意識づけを行ってまいりたい。</p>
2	<p>「管理職の魅力を伝える研修プログラムの導入」について、プログラム内容の詳細についてはこれから検討されると思うが、そもそも研修によって管理職になりたいと思う職員が増えるのか疑問。また、管理職に魅力を感じていないのは女性だけの問題ではなく、男性も同様の傾向にあることから、男女問わず取組が必要と考える。男女とも、まずは係長のポストを経験させ、比較的若いうちからマネジメントの考え方や経験を身に付けていくことが大切だと考える。</p>	<p>頂いた御意見と同様の意見が、庁内等からも多く寄せられており、研修による効果が未知数なことから、研修プログラムの導入は見送ることとし、まずは、管理職への意識づけを行うこととする。</p> <p>御意見のとおり係長は、その経験を通じてマネジメントや部下指導など、管理職として必要となるスキルを実践の中で習得できるポストであることから、積極的に登用を行うこととしている。</p>
3	<p>管理職になりたくない理由として「魅力がない」との回答が多い中、管理職の魅力の発信より、魅力ある管理職をつくる方が優先なのではないか。</p>	<p>意向調査において管理職としての活躍を希望する理由として、「人間的な成長」や「やりがい」を重視している傾向が見られているので、このような点も含めて管理職へ意識づけを行ってまいりたい。</p>

No	意見	事務局の考え方・対応
4	P.47:取組項目の目的「能力開発・育成支援」 ・1点目「管理職の魅力を伝える研修プログラムの導入」 P.48:取組項目の目的「積極的な登用」 ・「管理職・係長職への積極的な登用」 ↓ 登用については、「女性」ありきではなく「能力」ありきということを周知。 管理職に魅力がないことへの対策として、セミナーや研修を行うよりも、管理職の方が不安なく仕事に取り組み始めている姿勢を見せる方が効果的なのではないか。	頂いた御意見と同様の意見が、庁内等からも多く寄せられており、研修による効果が未知数なことから、研修プログラムの導入は見送ることとし、まずは、管理職への意識づけを行うこととする。意向調査において管理職としての活躍を希望する理由として、「人間的な成長」や「やりがい」を重視している傾向が見られているので、このような点も含めて管理職へ意識づけを行ってまいりたい。
5	管理職の魅力について、魅力の発信・伝達は、管理職になりたいかを指標にしないのであれば、魅力を伝える役割として研修をするのは、整合がとれないのではないか。	「管理職として活躍希望する割合」は目標値として設定しないが、管理職に魅力がないと考える職員が男女ともに増加していることは課題であるため、取組は必要と考えている。しかし、研修については、庁内等からも効果などについて疑問の声が多く寄せられており、研修プログラムの導入は見送ることとし、まずは、管理職への意識づけを行うこととする。また、意向調査において管理職としての活躍を希望する理由として、「人間的な成長」や「やりがい」を重視している傾向が見られているので、このような点も含めて管理職へ意識づけを行ってまいりたい。
採用		
1	大学進学率や就職率と職員採用試験受験者の男女比を比較すると、恐らく差が生じているはず。志望者、新規職員への意識調査(志望動機等)など、入口での現状分析が必要ではないか。	新規採用職員研修などを通じて把握し、計画期間中においても採用活動の参考にしてまいりたい。
2	県の数値目標に掲げているのは「採用試験(競争試験)の受験者に占める女性の割合」であるのに、「採用者に占める女性の割合」を国の目標数値まで出して強調することに違和感がある。	国の目標値を達成していることから、本県の採用状況の目安として、記載している。
在宅勤務・サテライトオフィス		
1	テレワークを推進するのであれば、同時にインフラ整備について検討し、それに対する予算化が必要。(推進の本気度を示すべき)	在宅勤務にかかるシステム整備の拡充については、現在の利用状況および目標を考慮して対応する。
2	「【新】在宅勤務およびサテライトオフィス勤務の促進」については、女性職員のみならず、男性職員も気軽に活用できるよう制度の周知や拡充を検討してほしい。また、制度を利用したくでもできない職場環境であれば意味がないので、適正な人員配置と業務分担ができる体制が必要である。	行動計画に位置付けている取組であり、利用促進に向けて職場の状況等も把握して取り組んでまいりたい。

No	意見	事務局の考え方・対応
代替職員の配置		
1	<p>業務の状況や育休等の取得期間に応じた柔軟な代替職員の配置(正規、非常勤嘱託、臨時的任用職員)継続</p> <p>(意見)</p> <p>保健師等の専門職が多い健康福祉事務所(保健所)においては、産休・育休等の代替を正規職員で対応していただけるよう、ぎりぎりの人員でなく、余裕を持った採用をお願いします。</p>	<p>安心して育児休業を取得いただけるよう、代替職員の充実に努めてきた結果、代替職員の8割以上が正規職員と同様の業務を行える正規または任期付職員となっているが、今後とも、さらなる充実・確保に努めていきたい。</p>
その他 取組等		
1	<p>P. 41の「目指す姿の具体的なイメージ」の②の「・育児休業中も職場との関係が保たれ、不安なく職場に復帰することができている。」に対する具体的な取組として、今年度調達する次期グループウェアにおいて、育児休業中職員等が自宅等からインターネットを経由して庁内の情報を閲覧できる掲示板を整備する予定である。(2019年9月から利用開始予定。閲覧可能とする情報については今後人事課と協議し決定する。)</p> <p>については、P. 45の「育児休業等の取得しやすい職場環境づくり」の目的に対する取組として、「育児休業中職員への庁内情報提供用掲示板の設置」または「育児休業中職員への庁内情報提供の促進」などの記載を追加してはどうか。</p>	<p>御意見のとおり、「育児休業中職員への庁内情報提供用掲示板の設置」とする。</p>
2	<p>「【新】勤務時間適性把握に係る取り組みのシステム化」については、是非推進して欲しい。現在、人事課が実施する在庁時間確認データによる確認や総務事務・厚生課が実施する長時間労働を行った職員に係る報告など、類似の照会が頻繁にあるため、一元化や省力化を検討して欲しい。</p>	<p>状況を把握して対応してまいりたい。</p>
3	<p>イクボス宣言について、宣言以外の具体的な取組が見えない。取組が少ないのか、周知が足りないのか分からないが、改善が必要なのではないか。</p>	<p>イクボス宣言における具体的な取組については、育休取得の推進や業務の効率化など、個別の取組を別途記載しており、それぞれ取組が行われているところ。</p>
4	<p>取組項目の目的「仕事と育児等の～」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最後「産休前女性職員への～」 → どんな効果があったのか。継続する必要があるのか。(何を求めているのか。) <p>取組項目の目的「男性職員の～」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・4点目「お父さんの子育てプランの実施」 → どんな効果があったのか。プランを実行できる環境づくりはできているのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・育休の復帰後について不安を抱える女性職員も多いことから、休業に入る前にその不安を解消するために実施しており、実際受け取った職員からも励みになるという肯定的な意見をもらっている。 ・男性職員の育休取得率が上昇するなど、男性職員の育児参加への機運が醸成されていることから、効果があったと考えている。御意見のとおり、男性職員が育児参加できる職場づくりに向け、引き続き環境整備、組織風土づくりに取り組むこととしている。
5	<p>ここにあるようなキャリアデザインの研修を、中堅職員だけでなく若手職員に対しても行っていくと、早い段階から「女性管理職」のイメージをつかむことができ、自分の将来像をイメージするひとつのきっかけになるのではないかと。</p>	<p>幅広い年代の職員に受講できるよう工夫してまいりたい。</p>

No	意見	事務局の考え方・対応
6	参事級以上及び係長職員への女性職員の登用割合について、全国比較ができるデータを入れてはどうか。	内閣府男女共同参画局により公表されているが、登用の割合については、それぞれの団体の職員構成やこれまでの採用の状況などが反映されるものであり、特定事業主行動計画において記載することは相応しくないと考える。
7	課題解決に向けた取組については、「働き方や業務の改善」をはじめ、行政経営方針に位置づけられる取組が多いと思われるため、両計画の整合性を図る必要がある。	御意見にある取組等については、次期行政経営方針の計画期間中の健康経営にかかる取組としてまとめ、次期健康経営計画として策定するとされているところであり、この計画としっかり整合性を図ることとしている。
8	「【参考】事業主として本県に求められる女性職員の活躍および次世代育成支援に向けた取組」の末尾に、「等」を追加し、「【参考】事業主として本県に求められる女性職員の活躍および次世代育成支援に向けた取組等」と修正されたい。 (理由)SDGsは、「取組」には該当しないため。	御指摘のとおり修正する。
9	取組にあたっては、職員の成長に向けて、以下の「3つの“き”」を大切に取組む。 職員の成長に向けての3つの“き” ① 期待する:職員の可能性を信じ、それを伝える。そのことが職員のやる気につながる。 ② 機会を与える:職員の成長につながるような機会を積極的に与える。そのことが職員の幅広い経験につながる。 ③ 気づきを支援する:色々な工夫により、職員の気づきを促す。そのことが、職員の自覚と次の行動に活かされ、成長につながる。 (追加) そのため、まわりの職員が以下の「3つの“さ”」を意識して取組む。 職員の成長を支えるための3つの“さ” ① 探す:職員の長所をまわりの職員が探して伝える。そのことが職員のやる気につながる。 ② 支える:職員が悩んだ時にまわりの職員が自身の経験を伝え、まずは行動してみることを促す。そのことが職員の幅広い経験につながる。 ③ 参考意見を言う:職員が自身のなかで試行錯誤している時にまわりの職員が参考意見を述べる。そのことが、職員の自覚と次の行動に活かされ、成長につながる。	ご提案は、組織として人を育てる観点から、素晴らしい内容であると考えているので、人材育成ハンドブックの資料編や研修の講話などにおいて周知、共有し、全庁的な取組を促してまいりたい。
10	「2 主な取組と現状 (1)継続就業および・・」に継続就業に係る現状がないように思うので、継続就業の文言を削除するか、女性活躍のところ、継続就業に男女差があることを取り上げてはどうか。	継続就業については、特筆すべき大きな課題はないため、御意見のとおり削除した。

No	意見	事務局の考え方・対応
11	<p>「継続就業については特筆すべき大きな課題はない」と事務局の考え方・対応が記載されているが、個人的には課題はあると考えている。管理職手前の女性職員が辞めている現実について、課題と認識すべきであり、何らかの対応が必要と考える。また公表数値である継続任用割合も残してほしい。</p>	<p>現在把握している継続就業に係る数値によっては、御指摘のような管理職手前の職員が辞めているという現状を認識することは難しいところである。国においては、法律の見直しにおいて、「継続任用割合」に替え、「5歳ごとの離職率」を新たな把握数値として設定することを検討されていることから、国の動向を見ながら、対応を検討してまいりたい(ただし、個人が特定される懸念があるため公表は控えたい)。</p> <p>御意見にあるような、管理職手前の女性職員が不安に感じていることは、意向調査やワーキンググループの意見交換により明らかになっており、新たな取組として「育成を重視した助言・フォローに向けた管理職等への意識醸成」を追加し、つまづきやとまどいへのフォローをしっかりと行ってまいりたい。</p>