

平成 31 年 (2019 年) 3 月 29 日
企 業 庁 経 営 課

すべての職員が いきいきと活躍し 成長できる企業庁を目指して

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

(次世代育成支援対策推進法およ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)

平成 31 年 3 月

滋賀県企業庁

目次

1	はじめに(特定事業主行動計画の改定にあたって)	1
2	本計画の対象および他任命権者計画との関係	2
3	計画の進捗状況とこれまでの取組および現状	3
4	分析結果と課題	5
5	改定の方向性	6
6	目指す姿	7
7	課題解決に向けた取組と数値目標	8
8	計画期間	15
9	推進体制	15
10	取組状況等の公表について	15

この取組方針における「活躍」とは、「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」状態とします。

1 はじめに（特定事業主行動計画の改定にあたって）

人口減少・超高齢社会への突入など、本県を取り巻く環境は目まぐるしく変化しており、県政がこれまでに経験したことのない課題に直面する中、時代の趨勢に対応し、今後も県民サービスの維持・向上を図るためには、すべての職員が、県政のあらゆる分野で自らの個性と能力を十分に発揮することが求められており、その土台となる職場環境づくりや組織風土の醸成が一層重要となっています。

滋賀県企業庁（以下「企業庁」といいます。）は、これまで2つの特定事業主行動計画¹を策定し、誰もが活躍できる職場づくりに向けた取組などを進めてきました。

一つ目は、急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的に、平成15年7月に制定された、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）に基づく計画を知事部局・代表監査委員および人事委員会とともに策定し、「子育てを支え合う職場」を目指して、男女が共に子育てに関わり、仕事と子育ての両立ができる職場環境づくりに向けて取り組んできました。

二つ目は、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的に、平成27年9月に制定された、女性の職業生活における活躍推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）に基づく計画で、県民サービスの向上に向け、女性職員が幅広い分野で活躍し、その視点を施策構築に活かすため、「女性職員も男性職員もともにいきいきと活躍できる企業庁」を目指す姿として、以前から取り組んできた職場環境づくりをさらに進める取組を行ってきました。

こうした取組により、時間外勤務の縮減が進み長時間労働への対応において、一定の効果が見られています。

しかし、その一方で、男性職員の育児休業取得等は進んでおらず、本格的な男性の育児や家事への参加推進については、道半ばであると言わざるを得ない状況です。

こうしたことから、今回の改訂を機に企業庁として次世代法と女性活躍引き続き必要な取組等を講じることによって、すべての職員がいきいきと活躍し成長できる企業庁を目指して取り組んでいきます。

¹ 特定事業主行動計画：法律により、地方公共団体等が、職員を雇用する事業主の立場から策定が義務付けられている計画

2 本計画の対象

本計画は、企業庁に勤務する職員を対象とします。

【参考】

事業主として、本県に求められる次世代育成支援および女性職員の活躍に向けた取組等について

○「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年 7 月 16 日公布・施行）」

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に公布・施行され、取組の実効性をより高め、確実なものとするため、「事業主行動計画（国、地方公共団体においては特定事業主行動計画）」の策定・公表等を義務付けています。

○「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 9 月 4 日公布・施行）」

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的に公布・施行され、取組の実効性をより高め、確実なものとするため、「事業主行動計画（国、地方公共団体においては特定事業主行動計画）」の策定・公表等を義務付けています。

なお、特定事業主に関しては、「女性活躍推進法公的部門に関する施行後 3 年の見直しの方向性」が取りまとめられました

3 計画の進捗状況とこれまでの取組および現状

(1) 計画の進捗状況

これまでワーク・ライフ・バランスの推進の観点から、「時間外勤務の縮減」や「男性職員の育児参加」などの目標を設定し取組を進めてきています。

項目	H26年	H27年	H28年	H29年	目標(H30年)
①職員1人当たり時間外勤務時間数	13.9時間/月	13.6時間/月	13.7時間/月	9.3時間/月	14.0時間/月
②年次有給休暇の1人当たり年間平均取得日数	13.0日	12.9日	12.0日	15.6日	14.0日
③定時退庁日における定時退庁実施率	87.6%	89.0%	89.6%	94.9%	95.0%
④配偶者出産休暇の1人当たり取得日数	1.0日	2.3日	3.0日	3.0日	3.0日
⑤男性職員育児休暇の1人当たり取得日数	1.0日	5.0日	2.1日	2.0日	5.0日

上記の進捗状況等を踏まえ、「仕事と生活との調和」、「男性職員の育児参加」、「女性職員の活躍推進」という3つのテーマを設定して、これまでの取組や現状について説明していきます。

(2) 仕事と生活との調和

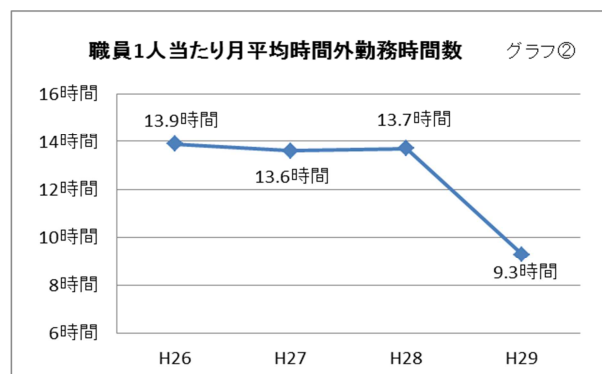
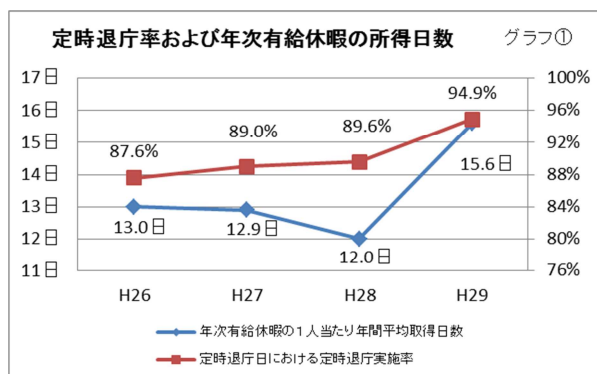
主な取組

業務の見直しや会議・照会に係るルールの徹底、業務の繁閑に応じた応援体制の構築などに取り組むとともに、タイムマネジメントや業務改善など業務の効率化に努めてきました。

現状

企業庁では、「年次有給休暇の平均取得日数（年間14日以上）」や「定時退庁実施率（95%以上）」（グラフ①）、については、平成28年3月の特定事業主行動計画策定時（以下「策定時」といいます。）より増加し数値目標をほぼ達成しています。

また、「平均時間外勤務時間数（14時間未満）」（グラフ②）については、策定時より数値目標を達成していましたが、平成29年度数値は目標より大幅減となっております。以上のことから、長時間勤務への対応は上記の主な取組などにより一定の成果が出てきている状況です。



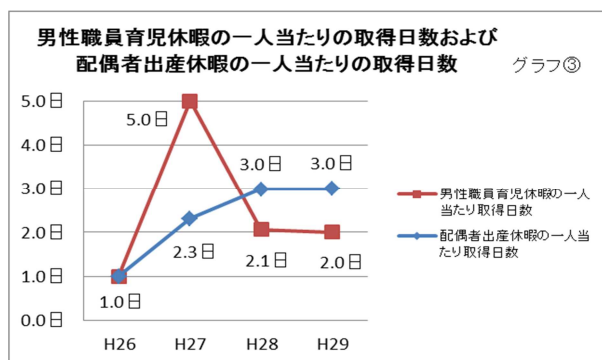
(3) 男性職員の育児参加

主な取組

男性職員の育児参加に向け、所属長等によるイクボス宣言に基づく呼びかけや制度等の周知に努めるとともに、トップからの直接のメッセージなどにより、男性の育児への参加意欲を高めてきました。

現状

企業庁では、「男性職員育児休暇の一人当たりの取得日数(5.0日完全取得)」については、平成27年度を除いて数値目標には至っていないが、「配偶者出産休暇の一人当たりの取得日数(3.0日完全取得)」については、平成28年度より数値目標をほぼ達成しています(グラフ③)。



(4) 女性職員の活躍推進

○採用

現状

企業庁採用職員(非常勤職員等を除く。以下この章において同じ。)は、水道用水供給事業が本格実施された昭和53年度から昭和56年度にかけて大量採用されたことに伴い、その後の採用は不定期で、多くても数人の採用にとどまっています。

平成21年度から平成30年度までの10年間における企業庁採用職員は16名、このうち女性職員は1名(5.88%)となります。

これは、電気系、機械系の大学卒業者または大学院修了者に占める女性の割合が他の分野と比較して少なく、女性の応募者も同様に少なくなる傾向があることが原因と考えられます。

○キャリア形成について

現状

若いうちからの幅広い業務の経験やマネジメント能力の養成を意識した人事配置を行うなど、女性職員の能力開発、育成の観点に立った職務分担を行うことで、中長期的なキャリア形成に繋がるよう進めてきました。

○研修について

現状

県（総務部人事課）において女性職員の活躍を推進する主な取組として、女性の中堅職員を対象にキャリアアップ研修が行われました。

企業庁の女性職員も、知事部局等の職員と同様に「キャリアデザイン研修」や「女性職員リーダー交流研修」のような研修に参加しています。加えて関係機関主催の研修への参加も促しています。

企業庁採用職員においては滋賀県企業庁職員研修規程に基づき、水道職員として必要な専門的・技術的な知見を得るため、日本水道協会など各機関が実施する研修にも積極的に参加しています。

また、水道技術の継承のため、水道施設の維持管理に必要な資格を均等に取得できるよう、毎年計画的に講習、試験等を受けるようにしています。今後も、女性職員のキャリア形成に繋がるよう、研修・資格取得の両面での環境整備を充実、強化を行っていきます。

4 分析結果と課題

（１）仕事の生活との調和

定時退庁を意識した時間管理や効率的な仕事の進め方の定着が進んでいるものと考えられ、特に平成29年度の平均時間外勤務時間数は前年比大幅に減少しております。

大規模な建設改良事業や漏水事故等が少なかったことも一因に挙げられますが、企業庁全体として働き方改革の取組を推進したことの効果が表れていると考えられます。

しかしながら、職員によっては、仕事量の多さのため時間外勤務での対応を余儀なくされているなど、ワーク・ライフ・バランスの実現が困難となっているケースもまだ見受けられ、長時間勤務の解消に向けた継続した取組が求められています。

（２）男性職員の育児参加

まず現状、企業庁では毎年対象者が数名に限られており、年度毎に実績にバラつきが出てしまいがちにあります。その中で、「男性職員育児休暇の一人当たりの取得日数（5.0日完全取得）」については、策定時より数値目標には至っていないが、「配偶者出産休暇の一人当たりの取得日数（3.0日完全取得）」については、策定時より目標数値を達成しています。

一方で、長期での育児休業や育児時間休暇については利用実績もなく、部分的な育児休暇取得に留まり、継続的な育児参加が課題であります。

男性職員における育児等に係る制度や多様な働き方に係る制度の利用は、まだまだ進んでいない状況であり、今後もイクボス宣言や上司からの積極的な呼

びかけ、制度の周知、休暇取得中の業務のサポート体制の構築など、男性職員の育児参加に向けた環境整備が進むよう取り組んでいく必要があります。

（３）女性職員の活躍推進

○採用

企業庁採用職員における女性の受験者数や採用者数は依然として少ない状況にあります。これは、水道職の採用試験に関しては、毎年一定数の採用を行っておらず、採用数も１～３人までと少ないこと、また電気系や機械系の分野を専攻した女性の応募者または受験者が少ないことなどが一因であると考えられます。

今後は、「採用試験受験者に占める女性の割合」について、数値目標を設定するとともに、女性の受験者の増加に向け、これまで以上に力を注いでいく必要があります。

また併せて、様々なPR活動の中で、特に女子学生に対して、女性職員の活躍ぶりや経験談を紹介するなど企業庁が女性にとっても魅力的な職場であることを積極的にアピールしていく必要もあります。

○キャリア形成について

今後、企業庁採用職員・県出向職員ともに中長期的な視点でキャリア形成を行っていくために、若手職員には育成を重視した配置や職務分担により、経験の積み上げを図っていく必要があります、中堅職員には経験不足からくるつまづきや戸惑いをフォローする体制を作り、将来的に管理職として活躍できるようモチベーションアップを促していく必要があります。

○研修について

男女を問わず水道職員として必要な専門知識・技術の習得は、研修等計画実施委員会を設置し、毎年計画的に取り組んでいます。

一方、専門的な研修への取組が中心になりがちな部分が見受けられるので、今後はキャリア形成に繋がるような研修への取組も積極的に進めていく必要があります。

5 改定の方向性

これまで「目指す姿」の実現に向け、「誰もが能力を発揮し活躍できる環境づくり」の観点から「働き方や業務の改善」を図り、「組織風土の醸成および意識改革」によるワーク・ライフ・バランスの実現に向け取組を進めてきました。そして、これらの取組により、時間外勤務の縮減や有給休暇の取得増加、定時退庁実施率の向上等、一定の成果が出てきています。

一方で、男性職員の育児参加については、配偶者出産休暇や男性職員育児休

暇の取得に限定され、長期にわたる育児に関する両立支援制度である育児休業および育児時間休暇についての利用実績はなく、育児に対する継続的な参加への取組が不十分であると言えます。

また、女性職員の活躍推進に向けて女性職員数の増加やキャリア形成支援等、環境整備に力を注ぐ必要があります。

こうしたことから、今回の改定においては、前回計画を踏まえ、以下の2点を重点事項として取組の充実・強化を図ります。

①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
すべての職員が仕事と家庭の両立支援を推進する上で必要な取組として求められていることを踏まえ、男女を問わず、時間制限があっても活躍できる職場は、すべての職員が活躍できる職場であるとの認識のもと、柔軟な働き方に向けた取組をはじめ、長時間勤務の解消や業務の効率化に向けた取組を一層推進します。

②キャリア形成の支援
すべての職員が持てる能力を十分に発揮できる職場づくりを推進し、キャリア形成の支援に向け、業務の経験不足から生じる不安には、きめ細かに対応しつつ、自らのキャリアを考える機会の付与を図ります。

6 目指す姿

<目指す姿>

すべての職員が いきいきと活躍し 成長できる企業庁

平成30年5月に「滋賀県庁健康経営宣言」が行われ、職員の能力や個性の発揮には、職員の健康の維持・増進が欠かせないとの考え方に基づき、県庁と同様に企業庁においても「健康経営」の実践に向けて取り組んでいるところです。

すべての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる組織は健全であり、企業庁がこのような組織になってこそ、すべての職員が持てる能力を十分に発揮し活躍でき、また職員1人1人の成長が企業庁の組織としての成長にも繋がるという考えから、「すべての職員が いきいきと活躍し 成長できる企業庁」を目指す姿とします。

7 課題解決に向けた取組と数値目標

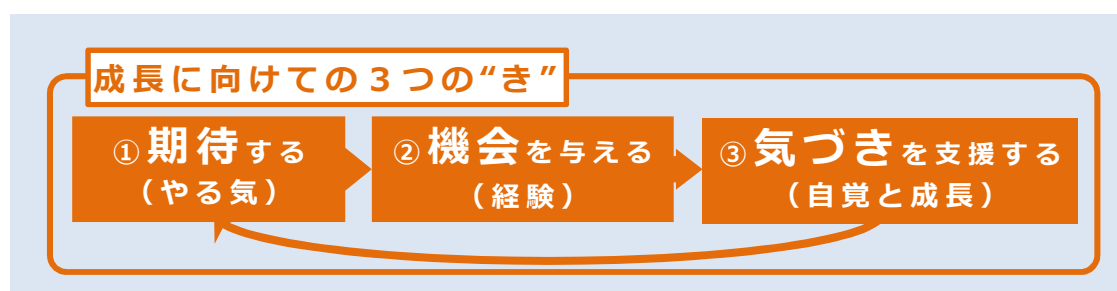
< 目指す姿の実現に向けて課題解決を図っていくための取組の方向 >

- (1) 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり
- (2) 男性職員の主体的な家事参加²の促進
- (3) 企業庁職員に占める女性職員の割合の増加
- (4) 中長期的な視点に立った育成

目指す姿の実現に向けて課題解決を図っていくためには、誰もが能力を発揮し、仕事と家庭を両立しながら活躍できる職場づくり、男性職員の家庭参加への意識啓発、企業庁職員に占める女性職員の割合の増加および中長期的な育成を行う必要があることから、上記の方向性に基づき、取組を行います。ただし、それぞれが独立するものではなく、これらの方向性において行われる取組が、相乗効果を発揮することを認識して取組を行うことが重要です。

また、取組に当たっては、これまでと同様に職員の成長に向けて、以下の「3つの“き”」を大切にします。

- 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。



² 「女性活躍推進法公務部門に関する施行後3年の見直しの方向性」(平成31年1月:女性活躍推進法公務部門に関する検討会)において、「男性の家事・育児参加」の促進が課題の一つとして掲げられていることから、特定事業主における取組として「参加」を用いています。これは、男女が共に家庭責任を果たすという趣旨で使っており、一方が主として担い、もう一方がこれを手伝うという意味ではありません。

(1) 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり

① 働き方や業務の改善

◇ 個人の状況に応じた柔軟な働き方ができる環境整備

育児や介護等のため時間的な制約のある職員がやりがいを持って、その能力を最大限発揮できるよう個人の状況に応じた働き方ができる環境を整えます。

【取組】

- ・ 柔軟な勤務時間制度の導入に向けた取組の推進
- ・ 育児短時間勤務および部分休業の活用・促進
- ・ 介護休暇をはじめ休暇制度全般の周知

◇ 長時間労働の解消に向けた取組

業務の効率化や適切なマネジメント、人員の適正配置等により、長時間労働の解消に向けた取組を推進します。

【取組】

- ・ 「健康経営宣言」や「イクボス宣言」を踏まえた仕事の効率化の推進・時間外勤務の縮減
- ・ 適正な人員配置の一層の推進や応援体制の構築
- ・ 幹部職員を対象とした意識改革に係る研修への参加
- ・ タイムマネジメントなど業務効率化に資する研修への参加
- ・ 効率的な業務運営を管理監督者の人事評価に反映
- ・ 朝礼や終礼、定期的なミーティングなどによる係単位での業務管理の徹底
- ・ 年次有給休暇の集中取得期間の設定
- ・ 年次有給休暇や特別休暇の取得促進

② 組織風土の醸成および意識改革

◇ 意識改革・啓発および風土の醸成

研修などにより、すべての職員が活躍できる職場づくり等に向けて、管理職から一般職員までそれぞれの立場で積極的に役割を果たせるよう、意識の改革・啓発を行い、組織風土の醸成を図ります。

【取組】

- ・ イクボス宣言等による管理職の意識改革
- ・ 管理職等による健康経営の取組を人事評価に反映
- ・ 管理職等の意識改革を図る研修への参加
- ・ 「企業庁子ども参観日」の実施

◇ 育児休業等の取得しやすい職場環境づくり

男女ともに安心して育児等に参加できるとともに、職場においても負担とならないような環境づくりに向けた取組を行います。

【取組】

- ・ 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）
- ・ 職場における業務の調整（職務分担、フォロー体制など）

◇ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発

仕事と家庭との両立に必要なワーク・ライフ・バランスの推進に積極的な組織風土を醸成するため、研修などにより職員の意識を高めます。

【取組】

- ・ 研修等を通じたワーク・ライフ・バランスの啓発

◇ハラスメントのない職場づくり

臨時的任用職員や非常勤嘱託職員を含む全ての職員が安心して活躍できるよう、ハラスメント対策に向けた取組を行います。

【取組】

- ・ 各種ハラスメントに関する相談窓口の周知
- ・ ハラスメント防止に向けた意識啓発や研修への参加

【数値目標】

- ① 自らの能力を仕事を通じて十分に発揮できていると考える割合
2022年度 男女とも 100% (平成30年度 74.3%)
- 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
2022年度 男女とも 95% (平成30年度 60.0%)
- ③ 職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数
2022年度 12.0時間未満/月 (平成26～29年度平均 12.6時間/月)
- ④ 年次有給休暇の一人当たり年間平均取得日数
2022年 15.0日 (平成26～29年度平均 13.4日)
- ⑤ 定時退庁日における定時退庁実施率
2022年度 95.0% (平成26～29年度平均 90.3%)
- ⑥ ワーク・ライフ・バランスの実現ができていると考える職員の割合
2022年度 90.0% (平成30年度 77.1%)
- ⑦ ハラスメントを受けていると感じる職員の割合
2022年度 0%

※①, ②, ⑥の実績値は平成31年3月実施の「職員アンケート」より

■目標項目設定理由

①, ②は職員の活躍意識やモチベーション、③～⑥は時間外勤務の縮減などのワーク・ライフ・バランスの推進、⑦は健全な職場づくりの推進を表す指標と考えられます。

■目標数値設定理由

- ①：企業庁力の最大化に向けてすべての職員が持てる能力を発揮している状態を目指すべきであると考えます。
- ②：上記と同様にすべての職員において目指すべきですが、職員の状況等を考慮して当該目標値としています。
- ③：前計画期間の目標（14.0時間未満/月）を達成しており、更に取り組を進めるための目標として、過去4年間の平均値を下回る12時間未満を設定しています。
- ④：政府目標において取得率70%（2020年）が設定されており、付与日数（20日）の7割の14日とされていますが、実績を勘案して15日とします。
- ⑤：できる限り全職員が定時退庁するという考えですが、県民の生活を守るなどのために一定の時間外勤務をせざるを得ない職員を考慮し、当該目標値としています。
- ⑥：すべての職員において目指すべきですが、現時点での数値および職員の状況等を考慮して当該目標値としています。
- ⑦：すべての職員の人権が尊重され、安心して活躍できる状態を目指すべきであると考えます。

(2) 男性職員の主体的な家事参加の促進

◇性別役割分担意識の解消

性別役割分担意識の解消に向けた取組を進め、男性職員の家事への参加を推進します。

【取組】

- ・男女共同参加に関する講座等への参加の推進
- ・男性職員に対する家事への参加に係る啓発

◇男性職員の育児休業の取得促進に向けた意識改革

男性職員の育児休業について、本人や管理職の意識啓発を積極的に行い、取得を促進します。

【取組】

- ・子育て体験談の周知
- ・育児休業取得など育児参画を促すトップからのメッセージ
- ・イクボス面談(所属長面談)の実施
- ・子育てハンドブック等による制度周知

【数値目標】

- ① 配偶者出産休暇の一人当たり取得日数
2022年 3.0日(完全取得) (平成26~29年度平均2.3日)
- ② 男性職員育児休暇の一人当たり取得日数
2022年 5.0日(完全取得) (平成26~29年度平均2.5日)
- ③ 男性職員の育児休業取得率
2022年度 20.0% (前計画期間中の実績なし)
- ④ 育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合
2022年 50.0% (前計画期間中の実績なし)

■項目設定理由

上記指標は、男性職員の育児など家事への参加を表す指標と考えられます。

■目標数値設定理由

- ①, ②: 国目標(両休暇合計5日以上取得(2020年度末))を参考に、当該目標値を設定しています。
- ③, ④: 前計画期間において取得者がいなかったことから、当該目標値を設定していません。

※この目標は、企業庁において勤務する職員に適用します(県出向職員ほか他の任命権者からの出向者も含む)。

(3) 企業庁職員に占める女性職員の割合の増加

◇企業庁採用試験の女性受験者数の増

女性職員の活躍ぶりや仕事と家庭の両立に向けた取組などを採用活動等で紹介し、企業庁が女性にとってやりがいを持って働くことのできる魅力ある職場であることを積極的にPRすることにより、女性の受験者数を増やします。

【取組】

- ・ 大学等での業務説明会の実施
- ・ 職員の経験談の紹介や女性職員の活躍ぶりなどをPR

【数値目標】

採用試験(競争試験)の受験者に占める女性の割合
2022年度 受験者の10%以上 (平成30年度3.5%)

■設定の考え方

国の「第4次男女共同参画基本計画」では、都道府県の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性割合を平成32年度に40%という目標を掲げています。しかしながら、企業庁の採用試験における受験者に占める女性の割合は極めて低い。このため、採用試験の受験者に占める女性の割合を当面受験者の10%以上にすることを目指すこととします。

※この目標は、企業庁採用職員を対象範囲とします。

(4) 中長期的な視点に立った育成の推進

◇能力開発・キャリア形成における不安の解消

所属長等が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の形成に向けた支援を行うよう啓発します。

研修等により、仕事と家庭を両立し、キャリアを形成していくポジティブなイメージを持ってもらうことをはじめ、能力の開発や経験不足から生じる不安の解消を図ります。

また、職員同士のネットワークや手本となるロールモデルづくりのための交流の場を創出するとともに、管理職としての仕事のやりがいを伝えるための取組を推進します。

【取組】

- ・ 所属長面談等を通じたきめ細かなキャリア形成支援
- ・ キャリア形成支援を重視する面談の実施に向けた所属長への啓発
- ・ 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
- ・ キャリアデザイン研修への参加(男女共通)
- ・ マネジメントなどに係る選択型研修への参加(男女共通)

- ・ 不安解消に向けた交流機会の創出
- ・ ネットワークづくりやロールモデルづくりへの支援
- ・ 仕事のやりがい伝えるための管理職への意識づけ
- ・ 女性職員活躍事例集の活用
- ・ 人材育成ハンドブックの活用

◇ 育児休業取得者への支援

育児休業中の職員が、休業期間中も職場との関係を保つことで、復帰に係る不安を解消し、円滑な職場復帰ができるよう支援するとともに、希望に応じてスキルアップを図ることができるよう取組を行います。

【取組】

- ・ 育児休業者職場復帰等に向けた研修への参加
- ・ 出産後の女性職員に向けたトップからの応援メッセージ
- ・ 育児休業復帰前面談の実施
- ・ 育児休業中職員の自己啓発支援

【数値目標】

上司から自己の成長に向けた助言や指導を受けていると感じる職員の割合

2022年度 男女とも 100% (平成30年度 74.3%)

※実績値は平成31年3月実施の「職員アンケート」より

■ 設定の考え方

上司による部下育成の状況を表す指標と考えられ、すべての職場において、男女とも成長を重視したキャリアの形成支援がなされている状態を目指します。

※この目標は、企業庁において勤務する職員に適用します(県出向職員ほか他の任命権者からの出向者も含む)。

8 計画期間

法律は 2025 年度までの時限立法ですが、特定事業主行動計画については、その期間をおおむね 2 年間から 5 年間程度に区切り、定期的に進捗を検証しながら、改定を行っていくことが望ましいとされています。

企業庁では、県による 2019 年度から 2022 年度までにおける行政経営の基本的な考え方を定めた「滋賀県行政経営方針」に沿うかたちで、次世代育成支援および女性職員の活躍推進にとって必要とされる取組も進めることとしており、この行政経営方針の計画期間に合わせ、本取組方針の計画期間とします。

【計画期間】

2019 年度～2022 年度

9 推進体制

この取組方針に基づき、ワーク・ライフ・バランス等の観点から職場環境の改善を図るとともに、男性職員の家庭参加の促進、女性職員の採用などの取組を進めます。

そのためには、全ての職員が重要な役割を担っていることを認識し、それぞれの立場に応じて取り組むことが必要です。

管理職は、時間外勤務の縮減をはじめとするワーク・ライフ・バランスの推進など組織・人材マネジメントに大きな役割を担っていることを認識し、業務の配分や組織運営、人材育成を行うことが必要です。

この計画に掲げた取組が、全庁に浸透し着実に実施されるよう、トップのリーダーシップのもと、数値目標の達成状況や取組の実施状況の把握・評価等を行い、その結果をその後の取組や計画に反映させるなど、必要に応じて改善を図ります。

10 取組状況等の公表について

取組状況や目標に対する実績について、年 1 回公表します。