

「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」（特定事業主行動計画）の実施状況について

次世代育成支援対策推進法第19条第5項ならびに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項および第21条の規定に基づき、「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（特定事業主行動計画）」における実施状況を公表します。

「1 数値目標等の項目」

旧行動計画（令和元年度～令和4年度）で掲げる数値目標等について、直近の状況を公表します。

「2 取組状況」

旧行動計画に基づく、令和4年度の実施状況を公表します。

（参考：本行動計画の対象）

採用、育成、登用・・・知事部局職員（他の任命権者への出向者を含む）  
職場の環境整備、意識改革・・・知事部局、議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局に勤務する職員

1 数値目標等の項目

○行動計画に定める数値目標の項目	令和2年度公表		令和3年度公表		令和4年度公表		令和5年度公表		行動計画に定める数値目標	
	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値
(1)誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり										
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	令和元	女 76.9% 男 78.1%	令和2	女 76.2% 男 77.8%	令和3	女 78.0% 男 80.7%	令和4	女 80.8% 男 81.9%	令和4	男女とも100%
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	令和元	女 54.7% 男 69.4%	令和2	女 57.3% 男 69.5%	令和3	女 53.8% 男 65.0%	令和4	女 52.6% 男 65.2%	令和4	男女とも95%
③ 職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数	令和元	17.2時間/月	令和2	16.3時間/月	令和3	16.1時間/月	令和4	16.3時間/月	令和4	14.0時間未満/月
④ 年次有給休暇の一人当たりの年間平均取得日数(※1)	令和元	11.9日	令和2	10.6日	令和3	11.1日	令和4	11.6日	令和4	14.0日
⑤ 定時退庁日における定時退庁実施率	令和元	84.6%	令和2	83.7%	令和3	82.5%	令和4	81.3%	令和4	95.0%
⑥ ワーク・ライフ・バランスの実現ができていていると考える職員の割合	令和元	65.0%	令和2	66.3%	令和3	69.0%	令和4	69.8%	令和4	80.0%
⑦ 在宅勤務およびサテライトオフィス勤務の実施者数	令和元	134名	令和2	上半期 2,256名 下半期 1,011名(※4)	令和3	1,317名	令和4	1,189名	令和4	300名
⑧ ハラスメントを受けていると感じる職員の割合	令和元	8.7%	令和2	8.3%	令和3	8.5%	令和4	9.1%	令和4	0%
(2)男性職員の主体的な家事参加の促進										
① 配偶者出産休暇の一人当たり取得日数(※1)	令和元	2.4日	令和2	2.6日	令和3	2.3日	令和4	2.6日	令和4	3.0日(完全取得)
② 男性職員育児休暇の一人当たり取得日数(※1)	令和元	3.3日	令和2	3.7日	令和3	4.2日	令和4	4.1日	令和4	5.0日(完全取得)
③ 男性職員の育児休業取得率(※2)	令和元	12.0%	令和2	27.6%	令和3	46.5%	令和4	64.1%	令和4	40.0%
④ 育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合(※1)	令和元	41.9%	令和2	38.0%	令和3	41.3%	令和4	58.5%	令和4	50.0%
⑤ 女性職員と男性職員の就業日における平均家事従事時間の比率	令和元	2.6:1	令和2	2.4:1	令和3	2.5:1	令和4	2.2:1	令和4	1:1
⑥ パートナーと家事分担について話し合っている職員の割合	令和元	15.4%	令和2	71.6%(※5)	令和3	70.5%	令和4	74.9%	令和4	100%
(3)中長期的な視点に立った育成、意思決定に関わる管理職への女性職員の登用の推進										
① 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	令和元	女 78.1% 男 74.8%	令和2	女 77.9% 男 79.4%	令和3	女 78.3% 男 76.4%	令和4	女 81.9% 男 82.9% (※5)	令和4	男女とも100%
② 採用試験(競争試験)の受験者に占める女性の割合	令和元	32.6%	令和2	33.8%	令和3	34.2%	令和4	34.3%	令和4	受験者の1/3以上
③ 参事級以上に占める女性職員の割合	令和2	9.4%	令和3	11.1%	令和4	11.4%	令和5	11.9%	令和4	10.0%以上
④ 係長職に占める女性職員の割合	令和2	17.3%	令和3	18.7%	令和4	21.8%	令和5	22.9%	令和4	20.0%以上

○女性の職業選択に資する情報にかかる公表項目	令和2年度公表		令和3年度公表		令和4年度公表		令和5年度公表		備考	
	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値
① 採用した職員に占める女性職員の割合(※3)	令和元	職員 46.8% 臨時的任用職員 ・非常勤嘱託職員 65.4%	令和2	職員 49.3% 会計年度任用職員 ・臨時的任用職員 ・非常勤嘱託職員 66.5%	令和3	職員 43.1% 会計年度任用職員 ・臨時的任用職員 ・非常勤嘱託職員 64.7%	令和4	職員 47.1% 会計年度任用職員 ・臨時的任用職員 ・非常勤嘱託職員 65.3%		
② 平均した継続勤務年数の男女の差異	令和2	3.91年 女性 15.90年 男性 19.81年	令和3	4.38年 女性 15.04年 男性 19.42年	令和4	4.55年 女性 14.62年 男性 19.17年	令和5	3.95年 女性 14.55年 男性 18.51年		令和2年度公表 (令和2年4月1日時点) 令和3年度公表 (令和3年4月1日時点) 令和4年度公表 (令和4年4月1日時点) 令和5年度公表 (令和5年4月1日時点)
③ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 および割合の伸び率(※6)	令和2	割合/割合の伸び率 (部長級) 5.3% / 0.3ポイント (次長級) 8.0% / 4.5ポイント (課長級) 9.1% / 3.5ポイント (参事級) 10.1% / 0.4ポイント (課長補佐級) 13.8% / 1.8ポイント (主幹級) 19.7% / 6.0ポイント (係長級) 24.8% / -1.0ポイント (主査級) 33.7% / -0.8ポイント	令和3	割合/割合の伸び率 (部長級) 5.9% / 1.1ポイント (次長級) 7.0% / -0.7ポイント (課長級) 11.6% / 5.4ポイント (参事級) 12.0% / 1.6ポイント (課長補佐級) 14.1% / 1.0ポイント (主幹級) 21.8% / 6.7ポイント (係長級) 25.8% / -1.1ポイント (主査級) 33.7% / -0.2ポイント	令和4	割合/割合の伸び率 (部長級) 4.5% / 4.5ポイント (次長級) 10.9% / 4.8ポイント (課長級) 12.8% / 4.1ポイント (参事級) 11.2% / 0.8ポイント (課長補佐級) 16.2% / 1.9ポイント (主幹級) 22.7% / 5.8ポイント (係長級) 26.0% / 0.7ポイント (主査級) 32.8% / -1.5ポイント	令和5	割合/割合の伸び率 (部長級) 14.3% / 9.0ポイント (次長級) 7.5% / -0.5ポイント (課長級) 11.9% / 2.8ポイント (参事級) 12.7% / 2.6ポイント (課長補佐級) 17.4% / 3.6ポイント (主幹級) 25.9% / 6.2ポイント (係長級) 24.2% / -0.7ポイント (主査級) 32.5% / -1.2ポイント		令和2年度公表 (割合:令和2年4月1日時点) (伸び率:令和2年4月1日時点の割合と 平成29年4月1日時点の割合の増減比較) 令和3年度公表 (割合:令和3年4月1日時点) (伸び率:令和3年4月1日時点の割合と 平成30年4月1日時点の割合の増減比較) 令和4年度公表 (割合:令和4年4月1日時点) (伸び率:令和4年4月1日時点の割合と 平成31年4月1日時点の割合の増減比較) 令和5年度公表 (割合:令和5年4月1日時点) (伸び率:令和5年4月1日時点の割合と 令和2年4月1日時点の割合の増減比較)
⑤ 男女別の育児休業取得率	令和元	女性 100.0% 男性 12.0%	令和2	女性 100.0% 男性 27.6%	令和3	女性 100.0% 男性 46.5%	令和4	女性 100.0% 男性 64.1% (※7)		
⑥ 男性職員の配偶者出産休暇(※1)および育児参加のための休暇(※1)取得率	令和元	92.4%	令和2	93.9%	令和3	86.3%	令和4	88.5% (※7)		
⑦ 職員に占める女性職員の割合	令和2	職員 27.4%  会計年度任用職員 ・臨時的任用職員 ・非常勤嘱託職員 66.2%  派遣職員 100.0%	令和3	職員 28.5%  会計年度任用職員 ・臨時的任用職員 ・非常勤嘱託職員 65.1%  派遣職員 88.9%	令和4	職員 29.3%  会計年度任用職員 ・臨時的任用職員 ・非常勤嘱託職員 65.4%  派遣職員 85.0%	令和5	職員 30.2%  会計年度任用職員 ・臨時的任用職員 ・非常勤嘱託職員 65.4%  派遣職員 50.0%		令和2年度公表 (職員・会計年度任用職員・臨時的任用職員) 令和2年4月1日時点 (非常勤嘱託職員) 令和2年6月1日時点 令和3年度公表 (職員・会計年度任用職員・臨時的任用職員) 令和3年4月1日時点 (非常勤嘱託職員) 令和3年6月1日時点 令和4年度公表 (職員・会計年度任用職員・臨時的任用職員) 令和4年4月1日時点 (非常勤嘱託職員) 令和4年6月1日時点 令和5年度公表 (職員・会計年度任用職員・臨時的任用職員) 令和5年4月1日時点 (非常勤嘱託職員) 令和5年6月1日時点
⑧ 部分休業・育児短時間勤務・育児時間休暇(※1)の利用実績	令和元	部分休業 女性 37人 男性 3人 育児短時間勤務 女性 13人 男性 2人 育児時間休暇(※1) 女性 50人 男性 36人	令和2	部分休業 女性 56人 男性 4人 育児短時間勤務 女性 10人 男性 0人 育児時間休暇(※1) 女性 67人 男性 41人	令和3	部分休業 女性 53人 男性 3人 育児短時間勤務 女性 5人 男性 2人 育児時間休暇(※1) 女性 71人 男性 50人	令和4	部分休業 女性 48人 男性 3人 育児短時間勤務 女性 6人 男性 0人 育児時間休暇(※1) 女性 61人 男性 86人		
⑨ 早出・遅出勤務の利用実績	令和元	女性 13人 男性 25人	令和2	上半期 3,111人 下半期 1,289人(※4)	令和3	女性 453人 男性 1,177人	令和4	1,635人(※4)		

(※1)暦年の実績

(※2)令和4年度中に子が出生した男性職員のうち、令和4年度中に育児休業を取得した男性職員の割合

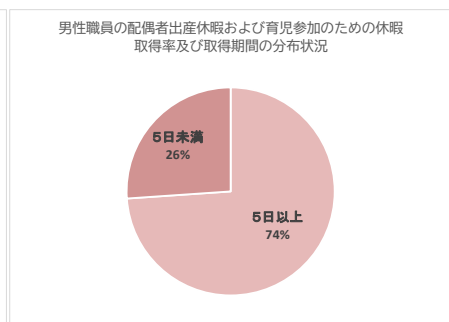
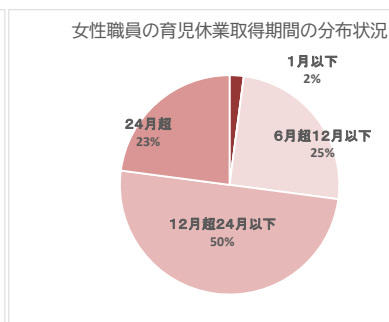
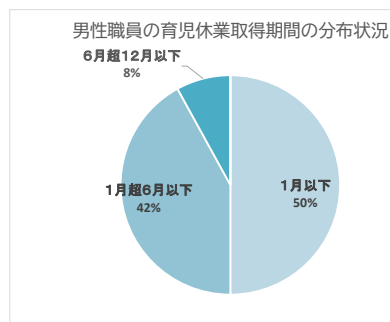
(※3)令和4年4月1日～令和5年3月31日の採用者

(※4)新型コロナウイルス感染防止の取組により実施者が大幅に増加し、負担軽減のために実績報告の方法を見直したため、前年度までと算定方法が異なる。

(※5)行動計画に定める数値目標について、より実態に即した回答を得るため、職員アンケートの設問の表現を変更した。

(※6)伸び率は小数点第2位以下の端数処理による誤差を含む。

(※7)取得期間の分布状況は以下の通り



## 2 取組状況

### (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

- ・ 4月に在宅勤務実施要領とサテライトオフィス勤務実施要領を統合し、新たに「テレワーク実施要領」を定め、職員がより柔軟に実施できるよう制度改正を行った。
- ・ 国の「テレワーク月間」(11月)に合わせ、在宅勤務およびサテライトオフィス勤務の積極的な実施を呼びかけた。
- ・ 「子育てハンドブック」を全庁ライブラリに掲載して職員への周知を図り、育児や介護に関する制度の活用を促した。
- ・ 幹部職員を対象とした管理職意識改革研修を実施し、行政環境の変化を的確に把握し、組織力を高めながら効果的に課題に対応するための意識改革を図った。(令和4年5月～6月実施)
- ・ 増加する行政需要に的確に対応できるよう、業務の量と質の両面を十分考慮した執行体制を整備するとともに、「年度途中における応援体制の構築等に係る運用基準」に基づき、年度途中における各部局での業務の繁閑や優先度等に応じた柔軟な人員配置および応援体制の構築を促した。

#### ② 組織風土の醸成および意識改革

- ・ 次世代育成支援および女性職員の活躍を推進するために、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた組織運営をはじめとして、男性職員も積極的に育児や家事に参加するよう意識改革を図り、働きやすい職場づくりを行えるよう、管理職意識改革研修を実施した。
- ・ イクボス宣言でのハラスメントのない職場づくりの宣言や、本庁等の係長相当職員および幹部職員を対象にした研修、統一テーマ職場研修により、ハラスメント防止の意識啓発等を実施した。
- ・ 各種ハラスメントに関する相談窓口を明示して職員へ周知した。

### (2) 男性職員の主体的な家事参加の促進

- ・ 育児休業の取得を希望する男性職員全員が育児休業を取得することを目指し、子どもの生まれる予定のある男性職員に対して知事からメッセージを送付するとともに、所属長との面談を通じて「育児休業等取得プラン」の作成を呼びかけた。
- ・ 男性職員が自らの育児休業についての振り返りを記載した「お父さんの育児休業体験談」を全庁で共有した。

### (3) 中長期的な視点に立った育成、意思決定に関わる管理職への女性職員の登用の推進

#### ① 女性職員数の増

- ・「滋賀県庁女性職員しごとガイダンス」を開催し、女性副知事による談話や、女性職員の活躍ぶり、仕事と家庭の両立に向けた取組等を紹介した。（令和4年12月実施）
- ・大学等での業務説明会において、育児支援制度を紹介するとともに、女性職員の活躍や働きやすさを積極的にPRした。（説明会開催42回（うち女子大学での開催1回））
- ・若手職員が卒業大学のOB・OGとして主体的に後輩学生に対して広報活動を行うことにより、受験者の確保を図った。（R5.5現在リクルーター数17大学20人、うち女性9人）
- ・職員の募集パンフレット（令和4年12月発行）に男女1名ずつのキャリアパスを掲載して女性職員の活躍ぶりを紹介するとともに、先輩職員紹介では13職種中6職種で女性職員を起用し、女性も男性も働きやすい環境であることをPRした。また、県の採用ホームページに「職員の子育て支援」ページを掲載した。

#### ② 職域の拡大

- ・若手職員の係長への登用、マネジメント経験および中長期的な育成に向けた人事配置を積極的に行うとともに、各部局・所属へは女性職員が幅広い分野で活躍できるよう配慮を促した。
- ・人事評価面談において、自身の目指す姿等について上司と共有を図り、必要な能力開発等を促すとともに、職員のキャリア形成やそれに向けた能力開発等を支援するよう、所属長への啓発を行った。

#### ③ 能力開発・育成支援

- ・OJT推進員研修や選択型研修（マネジメントコース）により、職員のマネジメント能力の向上を図るとともに、人材育成ハンドブックの活用を促すことで、OJTや組織マネジメントを支援した。
- ・地方機関から本庁への異動に伴う、職務や仕事の進め方についての不安の解消などに向け、実務上の知識を深める研修を実施した。（令和4年6月実施）
- ・育児中の先輩職員との交流や情報交換等を行う「パパ・ママあんしんミーティング」を通じて、育児休業復帰職員の円滑な職場復帰をサポートした。また、育児休業中の職員も選択型研修の受講を可能とし、自己啓発支援情報とともに活用を促した。
- ・仕事と家庭の両立などに不安を持つ女性職員に向け、気軽に不安や悩みを相談できる女性職員相談窓口を設置した。また、女性職員活躍事例集の提示や人材育成情報誌「石積

み」への女性職員の記事の掲載により、女性職員のキャリア形成の参考となるようにした。

#### ④ 積極的な登用

- ・ 女性職員が若いうちから幅広い業務の経験を積めるよう努めるとともに、政策や方針の決定過程に参画することができるよう、意欲や能力に応じて管理職や係長へ積極的に登用した。
- ・ 係長相当職への昇任について、育児休業の取得等の有無に関わらず、能力発揮や成果等に基づく選考を実施した。