

「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」

# 大分県女性職員活躍推進行動計画

～男女が共に活躍できる職場づくりを目指して～

令和 3 年 3 月

大 分 県 知 事 部 局  
大 分 県 議 会 事 務 局  
大 分 県 人 事 委 員 会 事 務 局  
大 分 県 労 働 委 員 会 事 務 局  
大 分 県 監 査 委 員 事 務 局  
大 分 県 選 挙 管 理 委 員 会  
大 分 海 区 漁 業 調 整 委 員 会 事 務 局  
大 分 県 企 業 局  
大 分 県 病 院 局  
大 分 県 教 育 委 員 会  
大 分 県 警 察 本 部



# 目次

<b>共通編</b>		
I	はじめに	1
II	計画の基本的事項	2
1	計画の位置づけ	2
2	計画期間	2
3	対象職員	2
4	推進体制	2
5	職員への周知	3
6	実施状況の点検及び公表	3
III	前期計画における数値目標の達成状況	3
<b>個別編</b>		
<b>知事部局等</b>		
I	課題分析・取組の方向性	5
II	目標設定	8
III	具体的な取組	8
1	中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援	8
(1)	人事配置・研修等による段階的な育成	9
(2)	女性職員の意識改革	9
(3)	管理職の意識改革－女性職員の育成・マネジメント力の向上	10
2	働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの推進	10
(1)	柔軟な働き方と業務効率化の推進	10
(2)	仕事と子育て等家庭との両立支援	11
(3)	長時間勤務の縮減の取組	12
(4)	ハラスメント防止の徹底	12
<b>病院局</b>		
I	課題分析・取組の方向性	13
II	目標設定	14
III	具体的な取組	15
1	働きやすい環境づくり	15
(1)	産育休者交流会等の拡充	15
(2)	院内保育園の充実	15
(3)	キャリアアップへの取組推進	15
2	産育休等代替職員の確保	15
(1)	草の根声かけ活動等による人材発掘	15
(2)	柔軟な勤務形態の検討	16
(3)	関係機関との連携強化	16

3 職員の意識・働き方改革	16
(1) 業務改善活動の推進	16
(2) 職場責任者のマネジメント力の向上	16
(3) 出退勤管理システムの導入	16
(4) 評価制度等を活用した人材育成	17
(5) 作業補助者の配置による医療従事者の負担軽減の推進	17

## 教育委員会

I 課題分析・取組の方向性	18
II 目標設定	21
III 具体的な取組	21
1 女性の学校経営参画を促進する中長期的な人材育成	21
(1) 能力、適性、意欲に基づく人事配置推進	22
(2) 評価制度等を活用した人材育成	22
(3) 意識改革	22
2 ワーク・ライフ・バランスの更なる推進	23
(1) 男女を問わず子育てと仕事の両立が可能な環境づくり	23
(2) 働きやすい職場環境づくり	24
3 業務の効率化	24
(1) 効率的な運営体制の構築	24
(2) 働き方の見直し・業務改善	24

## 警察本部

I 課題分析・取組の方向性	26
II 目標設定	28
III 具体的な取組	28
1 女性職員の登用拡大とキャリア形成への支援	28
(1) 優秀な人材の確保	28
(2) 女性職員の登用拡大	28
(3) 女性職員のキャリア形成に資する教養の充実	29
(4) 女性職員のライフステージに応じた人事配置の推進等	29
(5) 女性職員の昇任意識の更なる醸成等	29
2 職員の意識・働き方の改革と職場環境づくり	29
(1) 価値観及び意識の改革	30
(2) 子育て、介護等を担う職員への両立支援	30
(3) 働きやすい職場環境づくり	30

# 共通編

## I はじめに

少子高齢化、人口減少社会の中で、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくため、国においては、我が国最大の潜在力である「女性の力」の発揮が不可欠として、女性の活躍、男女共同参画の推進に向けた各種の政策を進めています。

このような中、本県においては、平成27年度を開始年度とする大分県長期総合計画「安心・活力・発展プラン2015」において、「女性の活躍推進と男女共同参画の構築」を掲げ、男女共同参画社会の実現に向け、女性の活躍推進に向けた各種の施策を推進しているところです。

県においても、行政に求められる役割が多様化・複雑化する中、限られた人材で県民サービスの向上を図っていくため、職員一人ひとりが、性別に関わりなく、あらゆる分野で自らの持てる能力を発揮することが求められています。

また、既存の枠にとらわれず、多様な個性を活用していくことで組織全体の生産性の向上を図るダイバーシティ推進の観点からも、女性の視点や能力を施策や方針に活かしていくことが重要となっています。

加えて、共働き家庭の増加や高齢化等の社会情勢の変化により、職員一人ひとりが抱える事情も多様化し、今後、これまで以上に子育てや介護など、時間的な制約を抱えながら働く職員の増加が予想される中、働き方改革による長時間労働の是正などをはじめとするワーク・ライフ・バランスの推進が喫緊の課題となっており、とりわけ女性の活躍の観点から男性の家庭生活（育児・家事等）への参画が重要視されています。

これまでも、「女性職員キャリア形成指針（H20.12～H27.3）」、「大分県女性職員活躍推進行動計画」の前期計画（H28.4～R3.3）に基づき、「人事配置・研修等による段階的な育成」、「女性職員及び管理職の意識改革」による中長期的な視点に立った人材育成を推進するとともに、男女が共に活躍できる職場づくりに全庁あげて取り組みを進めてきましたが、施策や方針決定に重要な役割を担う管理職に占める女性職員の割合はまだまだ低い状況です。

前期計画までの取組に加え、男性の家庭生活（育児・家事等）への参画をより一層後押しするための取組を踏まえた後期計画を策定し、全職員が十分に力を発揮し、男女が共に活躍できる職場環境づくりの取組を推進していきます。

## Ⅱ 計画の基本的事項

### 1 計画の位置づけ

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）では、特定事業主である県は任命権者ごとに、（１）女性の活躍に関する状況把握・課題分析、（２）その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ特定事業主行動計画の策定・周知・公表、（３）女性の活躍に関する情報の公表を行うこととされています。

本計画は、女性活躍推進法第19条に基づき、大分県知事、大分県議会議長、大分県人事委員会、大分県代表監査委員、大分県選挙管理委員会、大分海区漁業調整委員会、大分県企業局長、大分県病院局長、大分県教育委員会及び大分県警察本部長が連名で策定する特定事業主行動計画です。

課題分析や対策検討にあたっては、任命権者ごとに抱える課題が異なるため、以下4つの任命権者及び任命権者グループに分けて分析・検討を行いました。本計画では、全ての任命権者に共通した「共通編」と、以下4グループごとの「個別編」に分け、計画内容を記述しています。

- ①知事部局、議会事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会、大分海区漁業調整委員会事務局、企業局（以下、「知事部局等」という。）
- ②病院局
- ③教育委員会（県費負担教職員を含む。）
- ④警察本部

### 2 計画期間

女性活躍推進法は、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法ですが、今回策定する後期計画は、その後半の期間である令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間の計画期間とします。

記載されている項目の実施時期を特に明示していない場合は、令和3年度から実施することとなります。

### 3 対象職員

この計画は知事部局、議会事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会、大分海区漁業調整委員会事務局、企業局、病院局、教育委員会（県費負担教職員を含む。）及び警察本部の職員全員（臨時的任用職員及び非常勤職員を含む。）を対象としています。

### 4 推進体制

この計画を県全体として推進するため、知事部局人事課をはじめ、各任命権者の人事担当課、知事部局各主管課等関係所属が連携し、全庁的に女性職員の活躍を推進し

ていきます。

また、個別の取組の進捗状況及び数値目標とした指標の達成状況について、各任命権者による会議等においてフォローアップを行い、実効性のある取組の実施に努めます。

## 5 職員への周知

各所属長あての通知のほか、全庁掲示板等に掲載するとともに、各種の研修や制度説明会等のあらゆる機会を捉え、職員への周知を図ります。

## 6 実施状況の点検及び公表

毎年度、計画の実施状況をフォローし、必要に応じて計画の見直しを行います。

また、この計画の実施状況及び目標に対する実績等については、毎年少なくとも1回県庁ホームページに掲載して公表します。

# Ⅲ 前期計画における数値目標の達成状況

### ●知事部局等

項目	目標	実績
課長級以上の女性職員の割合	10% (R2.4.1時点)	8.9% (R2.4.1時点)
班総括等の女性職員の割合	13% (R2.4.1時点)	11.8% (R2.4.1時点)
育児休業等取得率(※1)	男性：100% 女性：100% (R2年度実績)	男性：87.3% 女性：100% (R元年度実績)
年次有給休暇平均取得日数	15日 (R2年実績)	14.5日 (R元年実績)

### ●病院局

項目	目標	実績
課長級以上の女性職員の割合	10% (R2.4.1時点)	10.4% (R2.4.1時点)
産育休等代替職員補充率	100% (R2.4.1時点)	100% (R2.4.1時点)
育児休業等取得率(※1)	男性：100% 女性：100% (R2年度実績)	男性：66.7% 女性：100% (R元年度実績)

年次有給休暇平均取得日数	15日 (R2年実績)	8.5日 (R元年実績)
--------------	----------------	-----------------

### ●教育委員会

項目	目標	実績
管理職の女性職員の割合	20% (R2.4.1時点)	17.2% (R2.4.1時点)
主要主任・班総括の女性職員の割合	45% (R2.4.1時点)	41.7% (R2.4.1時点)
育児休業等取得率 (※1、※2)	男性：100% 女性：100% (R2年度実績)	男性：81.3% 女性：100% (R元年度実績)
年次有給休暇平均取得日数	15日 (R2年実績)	12.6日 (R元年実績)

### ●警察本部

項目	目標	実績
女性警察官の人数	175人以上 (R2.4.1時点)	191人 (R2.4.1時点)
警部補以上の女性警察官の人数	20人以上 (R2.4.1時点)	17人 (R2.4.1時点)
課長補佐級以上の警察官以外の女性職員の人数	15人以上 (R2.4.1時点)	14人 (R2.4.1時点)
育児休業等取得率(※1)	男性：100% 女性：100% (R2年度実績)	男性：87.2% 女性：100% (R元年度実績)
年次有給休暇平均取得日数	10日 (R2年実績)	13.4日 (R元年実績)

※1 男性職員の取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、

④出産補助休暇（3日間の完全取得）、⑤育児参加休暇（5日間の完全取得）

※2 「育児休業等取得率」及び「年次有給休暇平均取得日数」については、教育委員会職員（県費負担教職員を除く。）が対象（次世代法に基づく計画と同様）。

# 個別編 知事部局等

## I 課題分析・取組の方向性

知事部局等において、女性職員の活躍に関する状況を把握するとともに、ワーキンググループの設置や職員アンケートの実施により職員の声を聴取し、前期計画の達成状況を踏まえ、取り組むべき課題についての分析・検討を行った結果、女性職員の活躍を推進する上での課題を「能力・意欲・実績に基づいた女性職員の登用拡大」、「男女を通じた働き方の改革、男性が育児参加しやすい職場環境の整備（男性職員の家庭生活への参画促進）」と分析し、以下の取組を進めます。

### 1 中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援

能力・意欲・実績に応じた登用の結果、課長級以上の女性職員の割合は年々高まっていますが（H27年度：7.3%→R2年度：8.9%）、まだまだ低い状況です。

職員アンケートやワーキンググループで挙げられた意見等からもキャリアの形成について「様々な職務経験を通じた成長」や「長期的な目標を見据えた職員自身の意識改革」が必要であるとの声がありました。

女性職員の割合が増加している中で、女性職員の活躍の場を広げ、管理職への登用を拡大していくためには、更なる職域拡大や研修等の充実、管理職の前提となる班総括等への登用に向けた育成など、継続的な人材育成に取り組む必要があります。

特に女性は、出産・育児等のライフイベントがキャリアに与える影響が大きいことや、働き方に対する不安を感じていることから、女性職員が力を発揮できるための各段階の課題に応じた中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援の取組を推進します。

（参考）各役職段階における女性割合及びその伸び率（知事部局、各種委員会、企業局）

	H29年	H30年	H31年	R2年	伸び率 (R2-H29)
課長級以上	7.8%	8.1%	8.7%	8.9%	+1.1%
班総括等	9.6%	10.1%	10.6%	11.8%	+2.2%
課長補佐級	14.1%	15.0%	15.8%	17.8%	+3.7%
係長級	24.3%	25.2%	25.1%	25.2%	+0.9%
全体	22.8%	23.3%	24.0%	24.6%	+1.8%

※H31年以外は4月1日時点、H31年は4月26日時点の数値

### 2 働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの推進

育児・介護等の事情により、働き方に時間的制約を抱える職員が増えることが見込まれる中、時間外勤務や業務量を理由に、多くの女性職員が、仕事と家庭の両立について不安を感じています。公務能率の維持向上を図る観点からも、時間外勤務縮減や



仕事と育児・介護等の両立に向けた働き方の見直しが課題となっています。

女性職員の活躍推進にあたっては、前提として仕事と家庭の両立支援が不可欠です。男女を問わず全ての職員がこれまでの働き方を改革し、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む必要があります。

また、共働き世帯が増加する中で、女性職員が仕事を通じたキャリア形成を行っていくためには、男性の家庭生活への参画が極めて重要です。県においても男女共同参画の視点に立った職員全員の意識改革を進めるとともに、男性職員が家事・育児に参加しやすい職場環境を整備するなど、男女が共に仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりが不可欠です。

このようなことから、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画「職員みんなで支え合う育児のためのプログラム」（令和2年3月策定）（以下「次世代法に基づく計画」という。）の着実な実行を進め、職員が安心して働くことができる職場環境づくりを一層進めていきます。

**(参考) 男女別育児休業取得状況**（知事部局・各種委員会・企業局）

	H28年度	H29年度	H30年度	R1(H31)年度
男性	8.7%	7.2%	6.7%	10.8%
女性	100%	100%	100%	100%

**(参考) 男性職員の出産関連休暇取得状況**（知事部局、各種委員会、企業局）

H28年度	H29年度	H30年度	R1(H31)年度
75.0%	87.5%	91.0%	87.3%

※次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

- ①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、④出産補助休暇（3日間の完全取得）、
- ⑤育児参加休暇（5日間の完全取得）

**(参考) 年次有給休暇の平均取得日数**（知事部局、各種委員会、企業局）

H28年	H29年	H30年	R1(H31)年
12.9日	13.7日	14.2日	14.5日

**[参考] 職員アンケート結果**

対 象：知事部局、各種委員会、企業局の全職員

回答数：1,544人（女性480人、男性1,050人、未選択14人）

回答率：39.6%（1,544人/3,902人）

※（ ）内はH27調査結果

※性別の選択については任意

**[質問項目] 将来、所属長以上になりたいと思うか？**

	なりたい	なりたくない	特に考えていない他
男性	29%(35%)	38%(33%)	33%(32%)
女性	8%(8%)	<b>62%(60%)</b>	<b>30%(32%)</b>
未選択	33%	33%	33%

主な理由（複数回答可）

「目の前のことで精一杯でイメージがわからない」	38%
「責任が重くなる」	37%
「能力面での自信がない」	29%
「両立が困難になる」	21%

**[質問項目] 自分自身のキャリアを形成していく上で重要だと考えることは何か？**

「様々な職務経験を通じた成長」 …男性 65%(65%) 女性 69%(68%) 未選択 71%

「多様な経験をし、見聞を広めること」 …男性 53%(50%) 女性 55%(52%) 未選択 36%

**[質問項目] 仕事と家庭の両立について困難や不安を感じたことがあるか？**

	強く感じたことがある	感じたことがある	どちらとも言えない
男性	13%(13%)	39%(41%)	48%(46%)
女性	<b>26%(28%)</b>	<b>41%(40%)</b>	33%(32%)
未選択	14%	50%	36%

主な理由（複数回答可）

「時間外の業務」	67%
「業務量が多い」	61%

**[質問事項] 仕事と家庭の両立について必要と考えること**

「上司や周囲の理解」 …男性 62% 女性 62% 未選択 43%

「休暇等が取りやすい雰囲気」 …男性 63% 女性 50% 未選択 71%

「業務の効率化」 …男性 48% 女性 44% 未選択 57%

**[質問項目] 女性が活躍できる職場環境にするためには何が必要だと思うか？**

「育児介護との両立について、職場全体で支援する環境」 …男性 48%(60%) 女性 45%(63%) 未選択 43%

「長時間労働を前提としない働き方」 …男性 36%(38%) 女性 42%(50%) 未選択 43%

・キャリア形成においては、「様々な職務経験を通じた成長」や「多様な経験による見聞を広めることが必要」であると感じている一方で、登用については「なりたくない」「特に考えていない」等消極的な意見が多く、その理由としては「キャリア形成のイメージができていないこと」「能力面への不安」が挙げられており、キャリア形成意識の醸成に対する支援が必要であることがわかりました。

・また、仕事と家庭の両立について困難や不安を感じたことがある女性職員の割合は約7割となっており、その理由として「時間外の業務」や「業務量の多さ」を挙げており、長時間労働の是正、柔軟な働き方と業務効率化のより一層の推進が必要であることがわかりました。

・なお、仕事と家庭の両立には「上司や周囲の理解」「休暇等が取りやすい雰囲気」が必要であるとの考えが多いことから所属長をはじめとした職員全体のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識改革により男女がともに働きやすい職場環境づくりが必要であることがわかりました。

## Ⅱ 目標設定

以上を踏まえ、以下のとおり目標を設定します。

項目	現状	令和7年度
課長級以上の女性職員の割合	8.9% (R2.4.1時点)	15% (R7.4.1時点)
班総括等の女性職員の割合	11.8% (R2.4.1時点)	20% (R7.4.1時点)
育児休業等取得率(※)	男性：87.3% 女性：100% (R元年度実績)	男性：100% 女性：100% (R7年度実績)
男性職員の育児休業取得率	10.8% (R元年度実績)	100% (R7年度実績)
年次有給休暇平均取得日数	14.5日 (R元年実績)	15日 (R7年実績)

※男性職員の育児休業等取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

- ①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、
- ④出産補助休暇（3日間の完全取得）、⑤育児参加休暇（5日間の完全取得）

## Ⅲ 具体的な取組

### 1 中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援

男女を問わず、チャンスが公平に与えられる中で、女性職員についても幅広い職務経験やマネジメント力の育成を意識した人事配置を行い、能力・意欲・実績に基づく管理職への登用に努めます。

また、女性職員が出産・育児中においても安心して業務に取り組み、仕事に対する意欲を向上させることができるよう、各段階の課題に応じた中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援の取組を推進します。

## **(1) 人事配置・研修等による段階的な育成**

### **ア 若い年代からの幅広い職務経験を通じたキャリア形成**

女性職員が活躍できる機会を広げるため、政策立案等に参画できる企画・事業部門や、予算・人事管理部門、本庁への積極的な人事配置など、若い年代からの幅広い職務経験を通じたキャリア形成の支援を行います。

また、国や他の地方公共団体、民間企業等への研修派遣や、外部機関が行うマネジメント力の向上や人的ネットワーク構築のための研修等への参加を推進し、班総括やその先の所属長等への登用を見据えた人材の育成に取り組みます。

### **イ ライフステージに応じた人事配置**

出産、育児、介護といった家庭生活に負担がかかる時期には、職員の希望に応じ、業務の量や職場環境等を考慮した人事配置に努めます。

また、家庭生活における職員の負担が軽減した際は、他の職員と同様にチャンスが与えられる人事配置に努めるなど、柔軟な人事配置を行い、意欲を持って仕事に取り組めるよう支援します。

### **ウ 主体的・自発的な能力開発の促進**

職員一人ひとりが目指すべきキャリアを描き、自己研鑽に取り組む「キャリア開発プログラム」や、人材育成のツールとしての「人事評価制度」を活用し、上司との面談やコミュニケーションを通じて、職員の主体的・自発的な能力開発を促すなど、男女を問わず、個々の能力・適性に応じた能力開発を後押しします。

### **エ 育休職員のキャリア形成支援**

出産・育児期間のブランクによるキャリア形成や職場復帰に対する不安を軽減し、モチベーションアップを図ることを目的に、育休中の職員へ研修受講機会を提供するとともに、安心して研修に臨めるよう託児サービスの提供を行うなど、育休職員のキャリア形成を支援します。

あわせて、育休中の職員等を対象としたキャリア形成支援研修を実施し、育児休業からの円滑な復帰を支援します。

## **(2) 女性職員の意識改革**

女性職員の割合が増加している中、多様化する県民ニーズに柔軟に対応していく上でも、女性職員が多様な業務に携わることを通じて、最大限に力を発揮し活躍していくことが求められます。

そのためには女性職員の意識改革も必要であり、キャリア形成意識の醸成やモチベーションの維持向上を促す取組を推進します。

### **ア 女性職員のキャリア形成意識の醸成**

女性職員のキャリア形成意識の醸成を目的とした「女性職員活躍推進セミナー」を開催します。

あわせて、若手の女性職員を対象に出産等の今後のライフイベントを踏まえた早期のキャリアデザインの必要性について理解を深めることを目的とした「女性職員キャリア支援研修」を実施します。

#### **イ 先輩女性職員による支援（メンター制度）**

先輩女性職員に対し、仕事と家庭の両立や今後のキャリア形成など、女性職員が抱える悩みを相談できるメンター制度を通じ、女性職員の成長を側面から支援することで、キャリア形成を助長し、意識改革を促します。

また、新たにメンターとなる女性職員を育成するため、外部機関の実施する研修等への派遣を実施します。

### **（３）管理職の意識改革 ー女性職員の育成・マネジメント力の向上ー**

女性職員が幅広い職務経験を積み重ね能力向上を図っていく上で、女性職員への過度な配慮が、かえって当該職員の成長を妨げることにつながる場合があります。

育児や介護をしながらでも働きやすい職場環境を整えるとともに、時間的な制約がある場合でも責任を持って行うべき職務を与えるなど、女性職員を的確に指導し、育成していくマネジメント力が管理職には求められます。

このため、所属長等を対象に、ワーク・ライフ・バランス推進や、ダイバーシティ・マネジメントに関する研修等を実施し、管理職の意識改革を促します。

## **２ 働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの推進**

女性職員の活躍推進にあたっては、男女を問わず全ての職員がこれまでの働き方を改革し、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む必要があります。

時間外勤務の縮減は全庁をあげて取り組むべき課題です。仕事の進め方の見直しや、管理監督者を含めた職員の意識改革に向けた実効性のある取組を進めるとともに、働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

また、男女が共に仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりを進めるため、次世代法に基づく計画の着実な実行等に取り組みます。

### **（１）柔軟な働き方と業務効率化の推進**

現在の仕事の進め方や、事務事業のあり方を見直し、時間あたりの生産性の高い働き方へ変えていくなど、管理監督者を含めた全ての職員の意識を改革するとともに、職員一人ひとりが持てる能力を最大限発揮できるよう、様々な業務改善を通じて、やりがいのある働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

#### **ア 職員一人ひとりの働き方の見直しと柔軟な働き方の推進**

職員一人ひとりがコスト意識を持ち、それぞれの立場で仕事のやり方の見直しや業務効率化を意識するよう、研修等を通じた意識啓発を行います。

また、今般の新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、感染拡大防止の観点からも在宅勤務や、サテライト・オフィスの活用など、ICTを活用した多様で柔軟な働き方の推進の必要性が浮き彫りとなりました。在宅勤務制度やサテライト・オフィス等の環境整備を進め、柔軟な働き方の推進及び業務の効率化を図ります。

## イ 業務効率化に向けた取組

AI、RPAの導入等による業務プロセスの自動化・省力化や行政手続の電子化等による業務の効率化を推進するとともに、業務改善「目安箱」など、業務改善・効率化によって職員の負担軽減を図る取組を引き続き実施します。

## (2) 仕事と子育て等家庭との両立支援

所属長のさらなるマネジメントのもと、男性の育児参加をはじめ、男女がともに仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりを進めます。

### ア 職員みんなで育児を支え合う職場環境づくりの推進

次世代法に基づく計画に掲げた取組を着実に実行し、職員みんなで子育てを支え合い、助け合っていく職場環境づくりを進めます。

#### 【主な取組】

- ・『所属長によるお父さんの子育て応援プログラム』活用等により父親となる職員が出産関連休暇を取得できるよう積極的な声かけ
- ・専門職産育休サポーター制度の充実
- ・育児のための時差通勤、育児短時間勤務の活用促進
- ・育休中や子どもを持つ職員同士など職員間のネットワーク構築
- ・子育てを迎える前の若手職員への研修等を通じた意識の醸成
- ・年次有給休暇の取得促進 等

### イ 男性職員の育児休業の取得促進

子どもが生まれた全ての男性職員が合計1か月以上の育児に伴う休暇・休業等を取得できるよう、所属長による対象職員への取得勧奨を行うとともに、育児休業中の収入モデルケースの提示等の情報発信を行うなど、男性職員の育児休業の取得を促進します。

あわせて、若手の男性職員を対象に早い時期からの仕事と家庭の両立を見据えたワーク・ライフ・バランスの推進、働き方改革を考える機会を与えることを目的として「男性職員のワーク・ライフ・バランス研修」を実施します。

## **ウ 育児休業からの円滑な復帰**

育児中の職員に対しては、キャリアアップのための研修や交流会等への参加、通信講座、e-オフィスシステムのスマホ利用など、育児休業期間中にも利用可能なキャリア形成に資する各種取組の周知を図ります。

また、各所属においても、メールでの情報提供や無理のない範囲で職員面談を行うなど、職場と育休職員とのコミュニケーションを促進し、円滑な職場復帰に向け支援します。

### **(3) 長時間勤務の縮減の取組**

知事部局では、長時間労働の是正に向けて、働き方改革を率先垂範する管理監督者の責務や一般職員の心構え、職員それぞれの立場における行動規範を示した「長時間労働の是正に向けた職員行動指針（平成30年3月）」に基づき、全庁をあげた公務能率の向上と時間外勤務の縮減等の取組を進めます。

また、所属長と所属職員双方の立場から職場の現状を点検し振り返る「ワーク・ライフ・バランス推進のための職場環境点検」等の取組を通じ、所属長のマネジメント力の向上や、風通しのよい職場づくりに向けた主体的な業務改善を促します。

### **(4) ハラスメント防止の徹底**

管理職に対する研修や職場研修などを通じ、パワーハラスメント、セクシャルハラスメントをはじめとするハラスメント防止の徹底に取り組み、男女が共に安心して働くことができる職場環境づくりを推進します。

# 病院局

## I 課題分析・取組の方向性

病院局において、女性職員の活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、女性職員の活躍を推進する上での課題を「働きやすい環境づくり」、「産育休等代替職員の確保」、「職員の意識・働き方改革」と分析し、以下の取組を進めます。

### 1 働きやすい環境づくり

県立病院は、県民医療の中核病院として、医療面で県民の安心・安全を支えるべく継続して良質な医療提供に努めています。全職員に対する女性職員の割合は72.6%と高く、女性職員の活躍は、病院事業の質向上に直結しています。

中でも、職員数の7割近くを占める看護部の女性割合が高いことから、係長級に占める女性割合が他部局に比べ高く、今後、管理職候補となる50歳代の女性比率が更に高まることが見込まれることから、更なる人材育成に取り組む必要があります。

また、常時8%程度の産育休等者がおり、それらの職員が安心して産育休等を過ごし、かつ、スムーズに職場へ復帰できるような取組や、キャリア形成への支援に取り組めます。

(参考) 職級ごとの女性割合 (R2年4月1日時点)

	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	係長級
女性割合	0.0%	20.0%	6.5%	24.4%	77.1%

### 2 産育休等代替職員の確保

県立病院には、医師、看護師をはじめとした様々な分野の職員が勤務しています。

そのような中、特に免許職者である産育休等者の代替職員確保は、年々厳しさを増しています。

病院の機能維持はもとより、職員が安心して産育休等に入ることができるよう、産育休等者の代替職員の確保に取り組めます。

(参考) 産育休等代替職員補充率 (R3年1月1日時点)

産育休等職員	産育休等に伴う代替職員数	代替補充率
31人	31人	100%(31/31人)

### 3 職員の意識・働き方改革

県立病院職員は、患者に良質な医療提供を行うことを使命とし、各種業務に取り組



んでいます。全職員にとって働きがいのある職場であるためには、業務の質向上・効率化を図るとともに、職員のワーク・ライフ・バランスの向上を図ることが重要です。

長時間の超過勤務を当たり前とする意識や働き方の改革や、男性の育児参加、仕事と育児・介護等の両立に向けた意識向上を図るため、業務改善や業務を管理する職場責任者のマネジメント力の向上等により、職場責任者をはじめとする全職員の意識改革に努めます。

(参考) 男女別育児休業取得状況

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 (H31) 年度
男性	0.0%	9.1%	0.0%	16.7%
女性	100%	100%	100%	100%

(参考) 男性職員の出産関連休暇取得状況

H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 (H31) 年度
33.3%	45.5%	21.4%	66.7%

※次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

- ①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、④出産補助休暇（3日間の完全取得）、⑤育児参加休暇（5日間の完全取得）

## II 目標設定

以上を踏まえ、以下のとおり目標を設定します。

項目	現状	令和7年度
課長級以上の女性職員の割合	10.4% (R2.4.1時点)	10% (R7.4.1時点)
産育休等代替職員補充率	100% (R3.1.1時点)	100% (R7.4.1時点)
育児休業等取得率(※)	男性：67.0% 女性：100% (R元年度実績)	男性：100% 女性：100% (R7年度実績)
男性職員の育児休業取得率	16.7% (R元年度実績)	国の目標以上 (R7年度：30%)
年次有給休暇平均取得日数	8.5日 (R元年実績)	15日 (R7年実績)

※男性職員の育児休業等取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

- ①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、④出産補助休暇（3日間の完全取得）、⑤育児参加休暇（5日間の完全取得）

### Ⅲ 具体的な取組

#### 1 働きやすい環境づくり

全職員の7割以上を占める女性職員にとって、働きやすい職場環境づくりに努め、病院事業の質向上を図ります。そのために、職員同士の交流会の拡充や、産育休中の職員がスムーズに職場へ復帰できるような取組やキャリアアップへの取組を推進します。

##### (1) 産育休者交流会等の拡充

看護部では、看護師及び助産師職員を対象に、看護部の最新情報を記載したひよこレターの送付、産休育休中の交流会(愛児の会～年2回)及び育休復帰者の交流会(ラッコの会～年2回)や職場復帰シートを活用した産休に入るときからの計画的な支援を実施していますが、その他の職種にも同様な取組を実施していきます。

##### (2) 院内保育園の充実

県立病院は、職員が利用できる院内保育園を設置しており、平成24年度からはその直接的運営を民間会社に委託し24時間365日対応をしています。また、その運営方針については、保育園運営委員会(委員長：事務局長)により決定しています。

子育て中の職員が安心して働けるよう日頃から職員等の声を聞き、その意見や要望を参考に委託業者と一緒に、保育園の業務の改善及び保育サービスの充実に取り組んでいきます。

##### (3) キャリアアップへの取組推進

医療の現場は日進月歩の世界であることから、日々の医療・技術情報を着実に修得していく必要があり、そのためには、医療・技術情報を修得しやすい環境を提供することが大きな要素であると考えています。

医療現場のそのような状況から、産育休者等が職場に復帰する際に大きな不安を抱えがちとなることから、資格取得のバックアップ、学会等への参加推進などを図り、職員の自主的な能力開発やスムーズな職場復帰を支援します。

#### 2 産育休等代替職員の確保

職員が安心して産前産後休暇や育児休業等の取得ができるよう、職員の人的ネットワークを活用した地道な声かけや関係機関への働きかけ等により、代替職員(臨時的任用職員、非常勤職員)の人材確保に努めます。

##### (1) 草の根声かけ活動等による人材発掘

高度・専門医療、救急医療等に携わることで、更なるスキルアップが期待でき

る職場であることや、働きやすい職場環境について、職員の体験談等を交えた職場紹介をホームページに掲載するなど情報発信を強化するとともに、各職員が身近な知り合いなどに声をかける地道な取組を継続して行うことで、人の繋がりによる人材発掘を推進していきます。

## **(2) 柔軟な勤務形態の検討**

より多くの人材を確保するために、代替職員として働く人の事情やニーズに応じて、勤務時間帯、勤務日数、仕事内容に配慮するとともに、その後も不断の見直しを行うなど多様で柔軟な勤務形態の実施により、代替職員にとっても働きやすい職場づくりに努めます。

## **(3) 関係機関との連携強化**

ハローワーク、医療関係職種養成学校、看護協会等へ、職場紹介パンフレットを配布する等の直接的な働きかけを行い、より一層の連携強化を図ることで人材の確保に努めます。

# **3 職員の意識・働き方改革**

長時間の超過勤務を当たり前とする意識・働き方の改革や、仕事と育児・介護等の両立に向けた意識向上を図るため、業務改善活動や、職場責任者のマネジメント力向上等に取り組みます。

## **(1) 業務改善活動の推進**

県立病院では、病院全体 (Total) で、医療・サービスの質 (Quality) を、継続的に向上させる (Management) 取組「TQM活動 (Total Quality Management)」を平成17年度から実施しており、最近では複数の職種間の協同による活動が増え、業務の質向上や効率化に貢献しています。今後も、TQM活動をはじめとした業務改善活動を積極的に実施することにより、職員の意識向上に取り組んでいきます。

## **(2) 職場責任者のマネジメント力の向上**

職員のワーク・ライフ・バランスの向上や職場におけるハラスメントの防止を図っていくことも重要です。そのためには、各部・病棟等を統括する立場にある職場責任者のマネジメントの役割が非常に重要となっています。

職場責任者のマネジメント力向上に向け、様々な機会 (管理会議、部長会議、医局会、師長会等) を捉えて、意識改革に努め、マネジメント力の向上に取り組めます。

## **(3) 出退勤管理システムの導入**

職員の勤務時間を客観的に把握するため、ICカードによる打刻で勤務の開始

時間、終了時間を登録する出退勤管理システムを導入し、令和2年4月から本格運用を開始しています。

勤務実態を把握することで、超過勤務が発生する職場の勤務状況の改善のための有効な方策を検討していきます。

#### **(4) 評価制度等を活用した人材育成**

職員が自ら個人目標を設定し、その目標の達成に向けて職場責任者と面談を実施することで、職員の資質や意欲の向上を図るとともに、病院経営の視点を取り入れた人事評価を行うことにより、個々の職員についても職場全体・病院全体のマネジメントの意識を持って業務にあたるよう取り組んでいきます。

#### **(5) 作業補助者の配置による医療従事者の負担軽減の推進**

医師に対してカルテ記載補助や診療録記載業務を行う医療秘書の配置や、看護師に対して看護周辺業務や事務を行う看護助手の配置を行うなど各職種での作業補助者の配置を行うことでタスクシフトを進め、負担軽減することでより働きやすい環境の確保に務めます。

# 教育委員会

## I 課題分析・取組の方向性

教育委員会において、女性職員の活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、女性職員の活躍を推進する上での課題を「女性の学校経営参画を促進する中長期的な人材育成」、「育児と仕事が両立できる職場環境整備」、「業務の効率化」と分析し、以下の取組を進めます。

### 1 女性の学校経営参画を促進する中長期的な人材育成

女性の管理職比率は、全体で見ると知事部局等他の任命権者より高い状況にありますが、中学校や高等学校など、校種によっては低い部分もあります。また、教育委員会においては女性職員の割合が約半数（R2.4.1 現在 49.2%）を占めており、今後もこの状況が続くことが見込まれることから女性の学校経営参画の促進に引き続き取り組む必要があります。

そのためには、中長期的な視点に立った人材の育成の取組が必要です。各職場が組織として課題解決を進め、職員一人ひとりが目標達成に向けた組織の一員としての役割を果たす、マネジメントの視点に立った中長期的な人材育成の取組を進めます。

あわせて、人事配置や管理職・班総括等への登用については、男女問わず、チャンスが公平に与えられる中で、能力、適性、意欲に応じた人事配置を行っていきます。

（参考）職級・校種ごとの女性割合（R2年4月1日時点）

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	教育庁	全体
管理職	22.6%	11.5%	11.4%	25.5%	3.6%	17.2%
主要主任・班総括等	62.9%	32.7%	18.6%	48.4%	14.3%	41.7%
一般教職員	68.5%	51.8%	36.9%	70.0%	31.4%	56.3%
全体	61.4%	43.6%	30.7%	63.3%	23.9%	49.2%

（参考）女性管理職及び主要主任・班総括等の女性割合・伸び率

	H29	H30	H31・R元	R2	伸び率 (H29-R2)
管理職の女性割合	16.2%	15.9%	16.2%	17.2%	+1%
主要主任・班総括等の 女性割合	37.8%	37.6%	40.2%	41.7%	+3.9%

※H31年以外は4月1日時点、H31年は4月26日時点の数値

## 2 ワーク・ライフ・バランスの更なる推進

職員一人ひとりがその持てる力を発揮し、より良い仕事をしたり、新しいことにチャレンジしていくには、仕事と生活の両立は必要不可欠なものであると言えます。

女性職員の活躍推進に当たっては、業務の効率化を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む必要があります。

また、家事や子育てについては、依然として、女性が主として担っている状況があり、女性職員が仕事を通じたキャリア形成を行っていくためには、男女共同参画の視点に立った意識改革を進めるとともに、男性が育児参加しやすい職場環境を整備するなど、男女が共に仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりが不可欠です。

このようなことから、次世代法に基づく計画の着実な実行を進め、安心して働くことのできる職場環境づくりを一層進めていきます。

なお、小中学校における取組については、次世代法に基づく計画の策定主体である市町村と連携して進めます。

### (参考) 男女別育児休業取得状況

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 (H31) 年度
男性	2.2%	4.6%	3.7%	4.8%
女性	100%	100%	100%	100%

### (参考) 男性職員の出産関連休暇取得状況

H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 (H31) 年度
70.0%	70.9%	86.0%	81.3%

※次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

- ①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、④出産補助休暇（3日間の完全取得）、  
⑤育児参加休暇（5日間の完全取得）

## 3 業務の効率化

社会情勢の変化に対応し、様々な教育課題を解決していくためには、女性に限らず職員がやりがいを持って業務を行うとともに、限られた人員で効率的・効果的な業務を行い最大限の成果を上げる必要があります。そのため、学校現場の負担軽減プロジェクトチームの取組等を通じた組織の効率的な運営体制の構築や、女性活躍推進法の趣旨を踏まえた働き方の見直し・業務改善を行います。

### [参考] 職員アンケート結果

- ・全職員を対象に、平成27年調査時からの仕事と生活の両立、キャリアや働き方に関する意識の変化及び実態を把握するためにアンケートを行いました。その結果、「昇任を望まない理由として、仕事と生活の両立に不安を感じている割合が、女性のほうが高い」  
「長時間労働、時間外勤務による仕事と生活の両立への不安を感じている割合が、

女性のほうが高い」

「長時間勤務を容認する雰囲気」については、容認する雰囲気が減ってきていることがわかりました。

**(アンケート概要)**

対象：教育委員会の全職員

回答数：女性 1,931 人（／4,829 人）、男性 1,929 人（／4,993 人）、その他 63 人

回答率：39.9%

※（ ）は、平成 27 年時の数値

**[質問項目] 将来、どこまで昇任したいと思うか？**

	所属長 以上	管理職 まで	管理職でな くてもよい	昇任は望 まない
男性	24% (25%)	6% (7%)	10% (9%)	60% (59%)
女性	4% (5%)	3% (2%)	10% (8%)	83% (85%)

主な理由（複数回答可）	女性	男性
「両立が困難になる」	35%	20%
「メリットがない(少ない)」	32%	41%
「目の前のことで精一杯」	31%	25%
「能力面での自信がない」	29%	21%
「子育て等をしながら昇任する イメージが持てない」	14%	5%

**[質問項目] 仕事と生活の両立について困難や不安を感じたことがあるか？**

	強く感じた ことがある	感じたこ とがある	どちらとも 言えない
男性	19% (16%)	49% (46%)	32% (38%)
女性	32% (33%)	52% (50%)	16% (17%)

主な理由（複数回答可）	女性	男性
「時間外の業務」	56%	52%
「業務量が多い」	53%	46%

**[質問項目] 職場に長時間勤務を容認する雰囲気があるか？**

	ある	ない	その他
男性	29% (35%)	68% (60%)	3% (5%)
女性	26% (37%)	70% (56%)	4% (7%)

**[質問項目] 女性が活躍できる職場環境にするためには何が必要だと思うか？**

育児介護との両立について、職場全体で支援する環境…男性 50%、女性 58%  
 長時間労働を前提としない働き方 …男性 45%、女性 56%  
 職場の上司・同僚の理解 …男性 47% 女性 44%

## II 目標設定

以上を踏まえ、以下のとおり目標を設定します。

項目	現状	令和7年度
管理職の女性職員の割合	17.2% (R2.4.1時点)	25% (R7.4.1時点)
主要主任・班総括の女性職員の割合	41.7% (R2.4.1時点)	50% (R7.4.1時点)
育児休業等取得率 (※1、※2)	男性：81.3% 女性：100% (R元年度実績)	男性：100% 女性：100% (R7年度実績)
男性職員の育児休業取得率 (※2)	4.8% (R元年度実績)	国の目標以上 (R7年度：30%)
年次有給休暇平均取得日数 (※1)	12.3日 (R元年実績)	15日 (R7年実績)

※1「育児休業等取得率」、「男性職員の育児休業取得率」及び「年次有給休暇平均取得日数」については、教育委員会職員（県費負担教職員を除く。）が対象（次世代法に基づく計画と同様）。

※2 男性職員の育児休業等取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

- ①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、
- ④出産補助休暇（3日間の完全取得）、⑤育児参加休暇（5日間の完全取得）

## III 具体的な取組

### 1 女性の学校経営参画を促進する中長期的な人材育成

今日の教育行政を取り巻く社会情勢は、少子高齢化による人口減少社会が到来していることに併せ、グローバル化、ICTの進展や技術革新など、国内外を問わず、予想を超えたスピードで変化し多様化が進んでいます。

学校では、学力や体力の向上、不登校の問題、いじめの問題、学校・家庭・地域の連携、子どもの貧困対策など様々な課題があり、県教育委員会は、「芯の通った学校組織」を基盤とした「チーム学校」による組織的課題解決に取り組んでいます。

職業生活における女性の活躍推進のためには、女性職員が積極的に学校経営に参画できるよう、中長期的な視点に立った人材の育成の取組が必要です。各職場が組織として課題解決を進め、職員一人一人が目標達成に向けた組織の一員としての役割を果たす、マネジメントの視点に立った中長期的な人材育成の取組を進めます。



また、人事配置や管理職・班総括等への登用については、男女問わず、チャンスが公平に与えられる中で、能力、適性、意欲に応じた人事配置を行っていきます。

## **(1) 能力、適性、意欲に基づく人事配置推進**

### **ア 女性の主要主任・班総括等への積極的な任用**

教育委員会においては女性職員の割合が約半数（49.2%）を占めており、女性の活躍が学校教育・教育行政の活性化にはかかせません。

そこで、女性職員の積極的な学校経営参画のために、資質・能力向上や意識改革を図り、能力、適性、意欲に基づく主要主任や班総括等への任用をより一層推進するとともに、管理職試験の受験者確保に努めます。

### **イ 学校経営参画を促進するための環境整備**

女性職員の積極的な学校経営参画を促すため、管理職や主要主任、班総括などの役割や業務について、検証・整理・改善し、それぞれの職の業務を明確にします。

特に、教頭の業務については、施設管理など学校内の様々な業務が集中し多忙化を招いており、女性職員が敬遠する要因の一つになっていると考えられるため、教頭が本来の業務に集中できるよう、業務全般の見直しを進めます。

また、職員が介護等の家庭事情により仕事と家庭の両立が困難となり、管理職資格保有者選考試験の受験をあきらめることのないよう、特別の事情がある場合には、管理職資格登載期間を一定年数猶予する制度の導入について検討し、管理職の多様な人材確保に努めます。

## **(2) 評価制度等を活用した人材育成**

職員一人一人が各所属の目標等を踏まえて自己目標を設定し管理職等の指導・助言を受けながら目標達成に向けて努力する「目標管理」や、職員の職務遂行上の能力や姿勢・意欲などを評価・分析する「能力評価」を活用し、女性職員の主体的な職務遂行意識を高めるとともに、管理職等との面談やコミュニケーションを通じ能力開発・資質向上を図り、職員個々の能力に応じた人材の育成を進めます。

## **(3) 意識改革**

### **ア 管理職の意識改革**

学校は男女、年代、職種等様々な職員で構成されており、限られた人員で最大限の効果を発揮するためには、管理職が中心となり一つの組織として機能させることが重要となってきます。

そこで、女性を含む多様な人材を有効に活用できるようマネジメント研修の充実を図り、管理職の意識改革を進めます。

## イ 女性職員の意識改革

学力や体力の向上、不登校やいじめの問題、学校・家庭・地域の連携等学校が抱える課題は多岐にわたり、組織的課題解決が求められています。

そのため、学校の組織としての機能が効果的・効率的に働くよう、「芯の通った学校組織」の取組を通じ、教職員一人一人が組織の一員として学校経営に参画する意識の向上を図るとともに、主幹教諭や指導教諭、主要主任・班総括等のミドルリーダーの役割を具体的にイメージ化し、理解を深めることで、女性職員が力を発揮できるようにします。

また、女性職員が将来のキャリアプランのイメージを持てるように、多様な働き方の経験を持つ女性管理職等の活躍事例の紹介を行います。

## 2 ワーク・ライフ・バランスの更なる推進

職員がその持てる力を発揮し、より良い仕事をしたり、新しいことにチャレンジしていくには、仕事と家庭生活の両立は必要不可欠なものであると言えます。

そのためには、次世代法に基づく計画に掲げた取組を着実に実行し、仕事と生活の両立が図られるよう取組を進めます。

### (1) 男女を問わず子育てと仕事の両立が可能な環境づくり

#### ア 育児休業中の職員を対象にした情報共有・交流の場づくり

育児休業中の職場の様子や教育行政に関する最新情報などの情報提供、育児をする上での不安解消などを目的として、こころのコンシェルジュ等の相談者を配置した情報共有・交流の場を設定し、職場復帰がスムーズに行えるよう支援します。

#### イ 産休・育休代替の早期配置

大量退職・大量採用に伴う女性職員の増加により、今後一層の産休・育休取得者の増加が見込まれる中、代替職員等の確保に向けた対策が急務となっています。

教職員が産休・育休を取得しやすい環境を整備し、ゆとりある引継ぎ期間を確保するため、代替教員を早期配置します。

#### ウ 男性の育児参加促進

職員の育児参加は、所属長等上司の理解・認識度の高さが大きく影響します。特に所属長には、マネジメント力の発揮が求められます。管理職等が日頃から職員に対して積極的に声かけを行うなどコミュニケーションをとり、育児参加各種休暇の取得や子どもの学校行事等への参加を呼びかけるなど、職員一人ひとりのニーズに応じた支援を行います。

## **(2) 働きやすい職場環境づくり**

### **ア ハラスメント防止に向けた職場研修の実施**

ハラスメントを防止するためには、職員自身の意識改革が重要です。

毎年実施している服務規律保持のための職場研修で、各種ハラスメントについて記載されている「服務研修テキスト」を積極的に活用します。

### **イ ハラスメント相談窓口による支援**

被害者がハラスメント相談窓口を活用しやすくするため、職員に窓口の周知を図るとともに被害に遭った場合の支援を徹底します。

### **ウ 管理職研修の実施**

各種管理職研修の際にハラスメント防止を徹底するとともに、メンタルヘルスについての知識・理解を深め、安心して働きやすい職場環境づくりを積極的に行うよう指導します。

## **3 業務の効率化**

女性職員が活躍できる職場を作るためには、時間に制約のある職員を含むすべての職員が十分な能力を発揮できるよう、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していく必要があります。そのため、組織の効率的な運営体制の構築、働き方の見直し・業務改善を行います。

### **(1) 効率的な運営体制の構築**

「芯の通った学校組織」の取組をはじめとするマネジメントの取組を活用し、全ての職場で組織による課題解決を行う効率的な運営体制を構築することで業務の効率化を図ります。

また、業務の進捗把握、スケジュール管理等の目標管理を通じて主要主任・班総括等のミドルリーダーの人材を育成し、組織として機能強化を図ります。

### **(2) 働き方の見直し・業務改善**

#### **ア 業務改善の推進**

各職場における働き方改革や業務改善の取組事例を他の職場に広げることで全体の取組に繋がります。

また、タイムレコーダー等による勤務時間把握など勤務時間管理や健康管理に関する取組を行い、職員一人一人の働き方に関する意識改革を行います。

さらに、今般の新型コロナウイルス感染症の拡大防止を契機として在宅勤務の活用や、ICT・先端技術を活用した多様で柔軟な働き方の推進の必要性が浮き彫りとなりました。在宅勤務制度、ICT・先端技術の活用、校務のデジタル化等の環境整備を進め、柔軟な働き方の推進及び業務の効率化を図ります。

#### **イ 専門スタッフ等の活用**

教員が学習指導や生徒指導等の本来的な業務に専念できる環境を整備するため、スクール・サポート・スタッフ等の専門スタッフを積極的に活用し、教職員の負担軽減を図ります。

#### **ウ 教職員研修のWEB化**

効果的・効率的な研修の実施と集合研修削減による教職員の負担軽減を図るため、教職員研修の大幅な精査と ICT を活用した Web 研修を導入します。

# 警察本部

## I 課題分析・取組の方向性

警察本部において、前期行動計画に基づき女性職員の活躍推進のための取組を推進した結果、女性警察官の採用拡大等の目標は、概ね達成しました。

一方で、女性職員の登用拡大やキャリア形成への支援及び女性職員が働きやすいと感じる職場環境づくりについて、取組を継続していく必要があることから、後期行動計画を推進する上での課題を「女性職員の登用拡大とキャリア形成」、「職員の意識・働き方の改革と職場環境づくり」と分析し、以下の取組を進めます。

### 1 女性職員の登用拡大とキャリア形成への支援

増加するストーカー・DV事案や児童虐待事案等の女性被害者・相談者等への的確な対応を図るとともに、多様で柔軟な組織運営を推進するため、女性警察官の計画的な採用を実施したことにより、県警察全体に占める女性職員の割合は年々増加しています。

しかしながら、出産・子育て中の女性職員が、仕事と家庭との両立への不安を理由に昇任を希望しないなどの課題もあります。

このため、女性職員のニーズを踏まえつつ、能力向上や管理職候補となる警部・課長補佐級をはじめとする各階級・職級への昇任意欲を醸成するための教養機会を拡充します。また、女性職員が仕事に取り組む意欲を一層喚起するため、性別に関係なく、職員の意欲及び能力に応じた適正な人事配置を行うとともに、これまで女性職員が配置されていなかった役職への配置拡大や女性職員のキャリア形成を支援します。

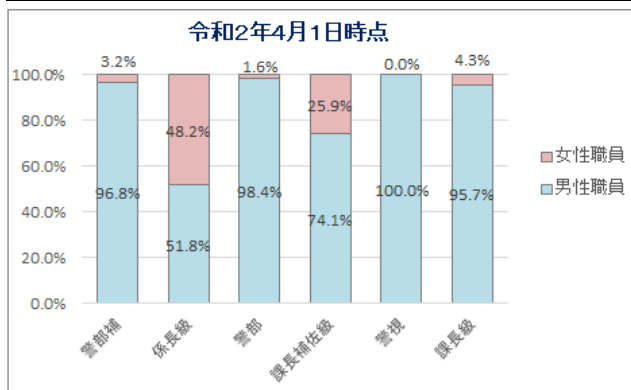
(参考) 全職員に占める女性職員の割合 (4月1日時点)

	H28年	H29年	H30年	H31年 (R1年)	R2年
職員全体の女性割合	12.2%	12.5%	13.0%	14.1%	15.0%
警察官	6.5%	7.0%	7.6%	8.7%	9.2%
一般職員	47.5%	47.3%	46.8%	48.5%	50.6%

(参考) 各階級・職級ごとの女性割合及びその伸び率 (4月1日時点)

	H28年	H29年	H30年	H31年 (R1年)	R2年	伸び率 (H28-R2)
管理職	0.0%	0.9%	0.9%	0.0%	0.9%	+0.9%
警視	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	±0.0%
課長級(一般職員)	0.0%	4.3%	4.3%	0.0%	4.3%	+4.3%

警部、課長補佐級	6.3%	5.8%	5.7%	6.7%	7.2%	+0.9%
警部	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	1.6%	+0.5%
課長補佐級(一般職員)	22.0%	20.0%	20.0%	24.1%	25.9%	+3.9%
警部補、係長級	12.4%	13.2%	13.0%	13.0%	12.2%	-0.3%
警部補	2.2%	2.4%	3.1%	3.3%	3.2%	+1.0%
係長級(一般職員)	53.1%	55.2%	51.3%	51.8%	48.2%	-4.9%



## 2 職員の意識・働き方の改革と職場環境づくり

職員の大多数を男性職員が占める組織において、職場における男性中心の視点や固定観念になりがちな組織文化の払拭に一層取り組むことにより、女性職員が働きやすい職場環境づくりを推進します。

また、女性職員が結婚、出産・子育て、介護等を理由に離職することなく、継続して活躍できるよう制度の充実等を図ります。

あわせて、業務の合理化・効率化を推進し、長時間勤務の抑制、休暇取得の促進等によりワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、ハラスメントを防止し、全ての職員が自身の能力を最大限発揮できる働きやすい職場環境づくりに努めます。

### (参考) 職員の育児休業取得状況

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	H31 (R1) 年度
男性	0.7%	0%	0%	0.9%
女性	100%	100%	100%	100%

### (参考) 男性職員の出産関連休暇取得状況

H28 年度	H29 年度	H30 年度	H31 (R1) 年度
72.1%	75.8%	85.3%	87.2%

※次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

- ①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、④出産補助休暇（3日間の完全取得）、⑤育児参加休暇（5日間の完全取得）

## Ⅱ 目標設定

以上を踏まえ、以下のとおり目標を設定します。

項目	現状	令和7年度
女性警察官の割合	9.2% (R2.4.1時点)	12% (R7.4.1時点)
警部、課長補佐級以上の女性職員の割合	5.2% (R2.4.1時点)	8.7% (R7.4.1時点)
育児休業等取得率（※）	男性：87.2% 女性：100% (R1年度実績)	男性：100% 女性：100% (R7年度)
男性職員の育児休業取得率	0.9% (R1年度実績)	100% (R7年度)
年次有給休暇平均取得日数	13.4日 (R1年実績)	15日 (R7年)

※男性職員の育児休業等取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

- ①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、  
④出産補助休暇（3日間の完全取得）、⑤育児参加休暇（5日間の完全取得）

## Ⅲ 具体的な取組

### 1 女性職員の登用拡大とキャリア形成への支援

女性職員が、その能力を遺憾なく発揮するとともに、女性ならではの視点により、多様な県民ニーズへの確に対応し、大分県の治安向上に積極的に寄与できるよう、女性職員の継続的採用及び登用の拡大に取り組みます。

#### （1）優秀な人材の確保

警察職員としてふさわしい資質を備えた優秀な人材を確保するため、女性限定の説明会の開催や女性向け採用パンフレットの作成等による採用募集活動に取り組みます。

#### （2）女性職員の登用拡大

ポストチャレンジ制度における女性配置ポストの拡充をはじめ、これまで女性職員があまり配置されていなかったポストへの人事配置に取り組みます。

### (3) 女性職員のキャリア形成に資する教養の充実

#### ア 教養機会の拡充

女性職員のキャリア形成に資するよう、女性職員のニーズも踏まえつつ、各種研修や訓練等、必要な教養機会の拡充に取り組みます。

#### イ 子育て等の事情を抱える職員への教養

子育てや介護等の事情で警察学校入校が困難な職員には、通学許可制等の柔軟な運用を行うことにより、個別事情に配慮した入校支援を行います。

#### ウ 育児休業職員の職場復帰前研修の推進

育児休業により長期間職場を離れている職員の職場復帰に対する心理的負担を軽減し、円滑な職場復帰を支援するための研修を推進します。

### (4) 女性職員のライフステージに応じた人事配置の推進等

結婚や妊娠・出産・子育て、介護等、女性職員のライフステージに応じた人事配置や休暇の取得、勤務時間等への配慮に努めます。

### (5) 女性職員の昇任意識の更なる醸成等

女性職員の上位の職への昇任に向けた積極的な取組を促すため、女性職員自身の意識改革やそのための環境整備に取り組みます。

#### ア キャリア形成に対する意識醸成

女性職員が自分自身のキャリア形成に関する意識の醸成やセルフマネジメント（自己管理）を手助けするための研修・セミナーを開催します。

#### イ 昇任制度見直しの検討

警察官以外の職員における主幹・主査への昇任のあり方について、課長補佐級・係長級への意識が高い職員を登用するなど、女性職員の昇任意欲とモチベーションが向上するような昇任制度の見直しを検討します。

## 2 職員の意識・働き方の改革と職場環境づくり

職員の大多数を男性が占める組織において、男性中心の視点や固定観念になりがちな組織文化の払拭に一層取り組むことにより、女性職員が働きやすい職場環境づくりを推進します。

また、業務の合理化・効率化を推進し、長時間勤務を抑制するなど、ワーク・ライフ・バランスを推進することで、全ての職員が自身の能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに努めます。



### **(1) 価値観及び意識の改革**

全ての職員が、働き方に対するこれまでの価値観・意識を改革し、子育て、介護等により様々な支援制度を利用する職員に対する理解を深め、多様な働き方を受け入れる組織文化の醸成に努めます。

### **(2) 子育て、介護等を担う職員への両立支援**

男女を問わず、全ての職員が仕事と子育て、介護等を両立できるようにするための取組を推進します。

#### **ア 職場環境の整備**

両立支援が必要な職員の把握及び当該職員に対する両立支援制度の周知に努めるとともに、勤務形態への配慮、ハラスメントの未然防止等、制度を活用しやすい職場環境の整備を推進し、子育て、介護等に取り組む職員を支援します。

#### **イ 男性職員の育児休業等の取得推進**

男性職員も育児休業を取得できることについて周知するとともに、育児休業の取得を希望する全ての男性職員が育児休業を取得できるよう、幹部職員による業務分担の見直し等必要な環境整備を行い、男性職員の育児休業等の取得促進に努めます。

### **(3) 働きやすい職場環境づくり**

全ての職員が、ワーク・ライフ・バランスを推進し、公務の能率的な運用を図ることができるよう、働きやすい職場環境づくりに努めます。

#### **ア 時間外勤務の縮減と休暇取得の促進**

業務の合理化・効率化に向けた取組を一層推進するとともに、時差通勤制度等の周知による弾力的な勤務時間の運用を推進します。また、職員の記念日や子どもの行事への参加等に対しては、幹部による職員相互の業務調整を図り、年次有給休暇等の取得促進に取り組みます。

#### **イ ハラスメント防止の徹底**

幹部による指導・意識啓発を推進し、ハラスメントの未然防止及び良好な職場環境づくりに努めるとともに、ハラスメント相談制度について全職員に周知し、職員が相談しやすい環境整備を推進します。

#### **ウ 女性職員総合相談窓口の設置による支援**

警察本部に女性職員総合相談窓口を設置し、女性職員のキャリア形成や子育てと仕事の両立等に関する相談に応じたり、必要な助言を行うほか、女性職員の意見を積極的にくみ上げていきます。

## **エ 女性職員相互のネットワーク構築**

女性職員会議や意見交換会の開催等を通じ、先輩や後輩、上司、同僚等の女性職員相互のネットワーク構築を支援し、モチベーションの維持・向上を図ります。

## **オ 女性用施設や装備資機材の整備**

女性用仮眠室・シャワー室の整備、女性用トイレの増設等、女性専用施設の整備充実に努めるとともに、女性が使いやすい装備資機材の開発・改善に努めます。