

福 島 県 職 員
男 女 共 同 参 画 推 進
行 動 計 画

【ver2】

男女がともに活躍できる職場づくりを目指して
～今、意識を変えるとき～

平成 2 1 年 4 月

総務部人事課

目 次

第1 基本的考え方

I	計画の趣旨	1
II	計画の対象となる範囲	1
III	計画の方向性	2
IV	計画期間	2
V	進行管理	2
VI	特定事業主行動計画として	3

第2 具体的取組み

I	職員の意識改革	4
1	男女共同参画に関する研修の実施	4
2	管理者層の意識改革への取組み	4
3	「男女共同参画ガイドライン」の改訂	5
4	庁内における普及啓発への取組み	5
II	21世紀の福島県を担う人づくり	6
1	幅広い職務経験の付与	6
2	多様な研修機会の確保	7
3	評価制度の見直し	8
4	女性職員の登用促進	8
5	バランスのとれた職員構成	9
III	職場環境の整備	10
1	安心して育児や介護ができる環境整備	10
2	育児や子育て、介護中の職員への配慮	12
3	働きやすい職場づくり	12
4	仕事と生活の両立のための取組み	13
IV	地域における子育て支援等に関する取組み	14
1	「子育てバリアフリー」の推進	14
2	子どもと触れ合う機会の充実等	14
V	推進体制の整備	15
1	「男女共同参画推進員」の設置	15
2	相談支援体制の整備	15

第 1 基本的考え方

I 計画の趣旨

男女共同参画社会の形成につきましては、これまでも積極的な施策展開がなされてきましたが、平成14年4月に施行された「福島県男女平等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例」においては、豊かで活力ある福島県を築くため、すべての県民が男女の別なく個人として尊重され、それぞれが持つ自己の能力を十分発揮しながら、あらゆる分野に共に参画していく社会の形成を目指し、県、県民、事業者それぞれが担うべき責務を明らかにしながら、全县を挙げて取り組んでいくこととしています。

このような中、県自らが男女共同参画社会の推進に対する姿勢を県内外に示し、これに率先して取り組んでいく必要があることから、平成16年8月に、「福島県職員男女共同参画推進行動計画」を策定しました。

計画策定後、庁内保育所「けやきの子」の開設や、育休任期付職員採用制度の導入など様々な取り組みを行ってきたところであり、これら取り組みの成果や現状の課題等を踏まえて今回計画の見直しを行ったものです。

県においては、引き続き男性職員、女性職員ともにそれぞれの持てる力が十分発揮され、政策の立案や意思形成過程への参画等を通じて、双方の意見が県政へ反映されるよう、職員の意識改革、将来の福島県を担う人づくり、能力を十分発揮できる環境づくりについて、積極的改善措置を含む具体的な取り組み方を示し、実行していくことを目的とし、本行動計画により取り組んでいきます。

II 計画の対象となる範囲

本計画の対象は、県のすべての機関とします。

なお、教育委員会及び警察本部については、教員や警察官など個別に検討を要する分野があることから、本計画の趣旨を踏まえ、独自の取り組みについても進めていきます。

Ⅲ 計画の方向性

1 職員の意識改革

男女共同参画に対する認識、理解を一層高めるよう取り組みます。

2 職員の育成

幅広い職務経験の付与や職員の能力向上のための機会の確保について、男女に偏りが生じないように配慮するなど、男性職員・女性職員ともにそれぞれの持てる力が十分発揮されるよう取り組みます。

3 職場環境の整備

育児や子育て、介護中の職員への配慮、超過勤務の縮減など、仕事と生活が両立できるような職場環境の整備に取り組みます。

4 地域における子育て支援等に関する取組み

県は、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で期待される役割を踏まえた取組みを推進する必要があります。

そのため、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、ユニバーサルデザインの考え方を取り入れた「子育てバリアフリー」の推進等を引き続き実施します。

Ⅳ 計画期間

本計画の期間は、平成21年度から25年度までの5年間とします。

なお、後述する具体的取組みの中で、平成20年度以前から継続して実施するものについては継続実施とし、平成21年度以降直ちに対応可能なものについては速やかに実行していくものとします。

また、中長期的な課題については、本計画期間終了後も引き続き取り組んでいきます。

Ⅴ 進行管理

平成16年3月に設置された「福島県職員男女共同参画推進会議」において、引き続き本行動計画全体の進行管理を行います。

具体的には、

- 各所属に「男女共同参画推進員」を配置し、これを中心として各所属における本行動計画の取組みを実行していきます。
- 各部署の政策監等を各部署における本行動計画推進の責任者と位置づけます。政策監等は各所属の推進員を総括し、部署全体の進行管理を行います。
- 推進会議において各部署局長から取組状況報告を受け、現状における課題

を整理し更なる次の行動へつなげていくことでP D C Aサイクルを構築し、計画全体の進行管理を行います。また、計画の進捗状況等について外部有識者から意見を聞くことなども併せて実施していきます。

なお、本行動計画で示す各種取組みのより具体的な展開手法及び進捗状況については、適時集約しながら推進会議で報告し、全体の進行管理の中で確認していきます。

VI 特定事業主行動計画として

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立し、次代の社会を担う子どもたちが健全に生まれ、かつ、育成されていく環境を社会全体で整えていくため、国・地方公共団体・企業などが行動計画を策定し、法施行後10年間で集中的に取り組むこととされました。

その中で、県は一事業主として、職員の子育てと仕事との両立支援等に取り組むための行動計画＝特定事業主行動計画の策定が求められたところです。

次世代育成支援対策推進法が平成17年4月に施行となったことから、本県では平成16年8月に策定した本計画を本県における特定事業主行動計画として位置付けるとともに、同行動計画をHPなどにより公表し、一事業主である県自らが男女共同参画社会の実現や次世代育成支援対策に率先して取り組んできました。

次世代の育成支援は、引き続き県としても取り組むべきものであり、また、次世代育成支援対策推進法と本計画とは多くの分野において同様の趣旨を含んでいることから、今回の見直しにあたり「地域における子育て支援等に関する取組み」を計画の方向性として加え、今後も本計画を福島県特定事業主行動計画として位置付けるものとします。

第 2 具体的取組み

I 職員の意識改革

- 男女共同参画に対する認識、理解不足の解消
- 男女が共に県政に対する責務を担っていくという意識の醸成

1 男女共同参画に関する研修の実施（職員研修課・人事課）	
取組内容	○ 職員の意識改革・職場の風土改革を進めるため、自治研修センターで実施する職層別研修コースに男女共同参画に関する講義を組み入れていきます。
指 標	※ 平成21年度における受講予定者数 ▼ 新採用職員研修 年10日間 約180名 ▼ 中堅職員向け研修 3コース 約420名 ▼ 管理者研修 年2日間 約70名
実施時期	16年度から継続実施

2 管理者層の意識改革への取組み（人事課・職員研修課）	
取組内容	① 男女共同参画の意識を醸成するためには、各所属における管理者層の意識改革が非常に重要であることから、各方部別に実施する「出先機関管理者研修会」及び「管理者特別研修（新任の管理者対象）」等において、すべての管理者に対し、男女共同参画に関する研修を重点的に実施します。 ② また、管理職の男女共同参画に関する意識調査を実施し、より効果的な意識改革の取組みについて検討します。
指 標	※ 平成21年度における受講予定者数 ▼ 出先機関管理者研修会（方部別） 7回 約400名 ▼ 管理者特別研修 約100名
実施時期	① 16年度から継続実施 ② 21年度に実施

3 「男女共同参画ガイドライン」の改訂（人事課）	
取組内容	○ 職場における男女共同参画推進のためのチェックポイント等を明記した男女共同参画ガイドラインの内容について現状に沿った見直しを実施し、改訂をします。ガイドラインでは、男女共に多様な職務経験を付与するための業務分担のあり方や、育児休業や年次有給休暇取得促進の取組み、セクシュアル・ハラスメントの防止策など、管理者と職員それぞれが留意すべき点を明記することとし、これを踏まえた自己点検を行いながら、職場における意識改革へつなげていけるものとしします。
実施時期	21年度中を目途に改訂をする。

4 庁内における普及啓発への取組み（人事課）	
取組内容	○ 本「行動計画」や上記「男女共同参画ガイドライン」等の関係資料を常にグループウェアから入手できるようにするとともに、本行動計画の進捗状況報告などを「研修のひろば」や「Webけやき」へ掲載するなど、グループウェアを活用しながら、庁内における普及啓発に取り組んでいきます。 また、全ての職員が「行動計画」及び「男女共同参画ガイドライン」の内容について理解するよう効果的な周知方法について検討します。
実施時期	16年度から継続実施

Ⅱ 21世紀の福島県を担う人づくり

1 幅広い職務経験の付与

- 早い段階から、多様な職務経験を積むことによる能力の伸長

(1) 新採ジョブローテーションの徹底（人事課・各部局等）

- | | |
|------|--|
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 本県では新規採用から10年間程度において、職員が様々な職務を経験できるようジョブローテーションの考え方により配置換を実施していますが、所属における業務分担においてもこれを徹底し、庶務、許認可、企画、交渉等、様々な職務をバランスよく経験させることとします。 ○ 具体的には、異動前の所属において担当した業務を、新所属において再度担当することがないよう、所属における取組みを徹底します。 ○ また、女性職員について様々な業務を担当させることにより職域拡大を図り、男女問わず「人づくり」の観点から多様な職務経験を得られるよう取り組んでいきます。 ○ 技術職員についても同様の視点で取り組んでいきます。 |
| 実施時期 | 17年度から、より取組みを強化。継続実施。 |

(2) 中堅職員(副主査、主査クラス)の業務分担の見直し（人事課・各部局等）

- | | |
|------|--|
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 職員の能力伸長や職務に対する意欲を高めるため、所属異動の際には、それまでの職務経験にとらわれることなく、当該職員的能力、資質、意欲等を十分踏まえた業務分担を行います。 ○ 特に女性職員においては、当該職員の所属異動により業務分担変更の機会があるにも関わらず、異動先の所属において引き続き特定の業務に従事させるケースが見られることから、これを積極的に解消していきます。 |
|------|--|

	<p>○ また、当該職員に所属異動がない場合であっても、上記と同様の視点により、同一所属の中で一定期間経過後に業務分担の変更を行うなどの取組みを行います。</p> <p>○ さらに、男女の割合に偏りがある所属については、異動時においてこれを解消するよう取組み、女性職員の職域拡大にも配慮していきます。</p>
実施時期	17年度から、より取組みを強化。継続実施

2 多様な研修機会の確保	
<p>○ 女性職員の自己啓発や能力伸長のための研修参加機会の確保</p>	
(1) 女性職員を対象としたセミナー等の開催（人事課・各部局等）	
取組内容	○ 女性職員自身のキャリア形成や将来像に資するような研修として、女性職員を対象とした研修会等への派遣や職場の先輩である女性職員等からの講演、各部局等における意見交換会等を開催します。
指 標	※ 各部局等における意見交換会等の実施 「男女共同参画推進員」を中心に年2回程度実施。
実施時期	16年から継続実施。
(2) 自己研鑽研修への受講機会の確保（各部局等・職員研修課・人事課）	
取組内容	個別選択研修等の能力開発研修において、育児、介護等の事情がある職員については宿泊を免除し参加しやすくするとともに、育児休業中の職員に通信教育講座の案内を通知します。
実施時期	平成16年度から継続実施

3 評価制度の見直し

- 公平、公正な評価制度の確保

より客観的で、公平、公正な評価制度の構築と運用
 (職員研修課・人事課・各部局等)

取組内容

現在実施している評価制度について、より客観性を担保できるような制度を見直し、客観的指標に基づいた人事評価の結果に基づき、職場における「OJT」の実践と効果的な研修実施を組織的に行うことにより、男女を問わず職員の能力伸長を図り、真の人材育成を実現できるよう取組みます。

実施時期

16年度から継続実施

4 女性職員の登用促進

- 男女がバランスよく県政の意思形成過程へ参画するために

女性職員の管理者層への登用率の向上 (人事課)

取組内容

- 知事部局における職員に占める女性の割合は約19% (医療職等を除く。) となっていますが、いわゆる管理監督者層を担う世代においては、約11%という現状にあり、また、副課長相当職以上に占める割合は、約6%となっています。
- このような状況にあって、男女の意見がバランスよく県政へ反映されるためには、その意思形成過程において重要な役割を担う管理者層 (特別調整額受給者) への女性登用を今まで以上に促進していく必要があります。
- このため、そのベースとなる主任主査などの監督者層についても、多様な職務経験の付与などにより、女性職員の更なる能力開発を図りながらその適性を見定め、登用を行っていきます。
- これらの取組みを通じ、管理者層における女性職員の割合を高めていくこととします。

指 標

※ 管理者層 (特別調整額受給者) に占める女性の割合 (知事部局)
 (病院に勤務する医療職員を除く。)

現 状 3.4% (平成21年4月現在)

目標値 全国平均値 (平成20年4月現在 5.4%)

実施時期

17年度から継続実施

5 バランスのとれた職員構成

- 職員数における男女バランスを確保するために

女性が受験しやすい環境の整備（人事委員会・人事課）

取組内容	<p>① 福島県職員採用候補者試験のうち、大学卒程度採用試験においては、他の試験区分と比較して女性の受験率が低いことから、採用説明会への女性職員派遣や、採用パンフレット等広報素材に女性職員のメッセージ等をより多く取り上げることなどにより女性の受験率向上に向けて取り組んでいきます。</p> <p>② また、民間実務経験者採用試験など新たな職員採用手法の活用により、より幅広い層への受験機会の付与について取り組んでいきます。</p>						
指 標	<p>※ 大学卒程度採用試験における女性の一次試験受験率</p> <table border="0"> <tr> <td>現 状</td> <td>平成20年度採用試験</td> <td>36.8%</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>平成25年度採用試験</td> <td>50%程度</td> </tr> </table>	現 状	平成20年度採用試験	36.8%	目標値	平成25年度採用試験	50%程度
現 状	平成20年度採用試験	36.8%					
目標値	平成25年度採用試験	50%程度					
実施時期	16年度から継続実施						

Ⅲ 職場環境の整備

1 安心して育児や介護ができる環境整備

- 育児休業や介護休暇等を取得しやすい環境の整備

(1) 出産や育児、介護にかかる休暇制度等の周知の徹底（人事課・各部局等）

- | | |
|------|--|
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 制度を紹介するパンフレットを人事課にて作成し、職員に配布します。 ○ 各所属においてこれを活用しながら、出産や育児、介護にかかる休暇制度等について、職員に対し十分周知を図り、男女共同参画推進員がこれらの制度を積極的に活用するよう働きかけることにより、職場内に制度が利用しやすい環境を醸成します。 |
|------|--|

実施時期	16年度から継続実施
------	------------

(2) 育休代替職員の確保（人事課・人事委員会）

- | | |
|------|--|
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 育休任期付職員について、その確保のための更なる取組みについて検討するとともに、一般事務のみでなく少数職種においても確保できるよう取り組んでいきます。 |
|------|--|

実施時期	17年度から継続実施
------	------------

(3) 男性職員の育児休業等取得促進（各部局等・人事課）

- | | |
|------|---|
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 男性職員が育児休業を取得することで、周りの職員も取得しやすい職場の雰囲気を作り、男女が共に家庭の役割を分担していくという意識を定着させるため、男性職員の育児休業取得率の向上に引き続き取り組んでいきます。 ○ 各所属の男女共同参画推進員は、子が生まれた男性職員に対し、育児休業や配偶者出産休暇などの制度説明を十分行い、これらの制度を積極的に活用するよう働きかけるなど、男性職員の育児休業等の取得促進について取り組んでいきます。 |
|------|---|

	○ また、北欧のパパクォータ制（男性の育児休業割当て制）など、男性職員が育児へ関与するための具体的な手法等について研究していきます。
指 標	※ 男性職員の育児休業取得率 現 状 平成20年度の取得率 4.69%（取得者7名） （平成20年度末までに取得した人数 24名） 目標値 平成25年度の取得率 10%
実施時期	16年度から継続実施
(4) 育児休業・介護休暇中の職場復帰プログラムの実施（各部局等・人事課）	
取組内容	① 育児休業・介護休暇を取得する職員は長期間職場を離れることとなるため、当該職員の担当業務や現在の職場の様子等についての情報を定期的に提供する体制を整えます。 ② 職場復帰の1ヶ月前には、復帰後に担当する業務内容等について十分な情報提供を行うなど、復帰を容易にする取り組みを行います。 ③ 育児休業・介護休暇中職員が、希望により自宅で研修を受講できるよう、通信教育講座等を利用した研修などについて検討を行います。 ④ 育児・介護期間中における在宅勤務やフレックスタイム等新たな勤務形態について、今後の地方公務員法改正などの動向を見定めながら検討を行います。
実施時期	①・② 16年度から継続実施 ③・④ 21年度に検討

2 育児や子育て、介護中の職員への配慮

- 育児や子育て、介護に携わる必要がある職員への配慮

(1) 庁内保育所設置（職員業務課福利厚生室）

取組内容	○ 庁内保育所について、ニーズを十分に調査しながら運営を行います。
------	-----------------------------------

実施時期	平成18年度から運営継続
------	--------------

(2) 職務上の配慮（人事課・各部局等）

取組内容	○ 育児や子育て、介護を行う職員については、本人が置かれている状況や職務に対する希望等を踏まえ、業務分担などについて必要な配慮を適切に行っていきます。
------	---

実施時期	16年度から継続実施
------	------------

(3) 職員駐車場の利用（施設管理課）

取組内容	○ 託児施設や介護施設への送迎などを行う職員が職員駐車場を利用できるよう条件整備を行います。
------	--

実施時期	16年度から継続実施
------	------------

3 働きやすい職場づくり

- 職員が働きやすい職場環境の整備

女性職員に配慮した庁舎施設の改善（施設管理課）

取組内容	○ 女性専用のトイレや更衣室等の整備促進など、職務環境を改善するための方策について検討します。
------	---

実施時期	16年度から継続検討
------	------------

4 仕事と生活の両立のための取組み

- 仕事と生活のバランスがとれ、男女ともに一人の人間として心身共に健康的な生き方を選択できるような職場環境の整備

(1) 超過勤務縮減への取組み（行政経営課・各部署等）

取組内容	○ 男女が家庭や地域においてそれぞれの役割と責任を果たしていくためには、総実勤務時間の短縮が必要であることから、男女共同参画の視点からも各年度ごとに策定する「超過勤務縮減アクションプログラム」について、着実に達成されるよう取組んでいきます。
------	--

(2) 年次有給休暇取得促進への取組み（各部署等）

取組内容	○ 年次有給休暇の取得促進については、本行動計画の趣旨からも引き続き取り組んでいきます。職場における職員への周知徹底、連続休暇取得への働きかけなどとともに、特に男性職員については、子供の行事や地域での活動等への積極的な参加を呼びかけるなどの取組みを行います。
------	---

実施時期 16年度から継続実施

(3) 家庭における普及啓発への取組み（人事課）

取組内容	○ 女性職員がその能力を職場において十分に発揮するためには、家庭（夫、両親、子など）の協力が不可欠であることから、家庭向けリーフレットの作成、配布などにより、本計画に関する取組みの家庭における普及啓発に取り組んでいきます。
------	---

実施時期 16年度から継続実施

IV 地域における子育て支援等に関する取組み

1 「子育てバリアフリー」の推進	
取組内容	○ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、ユニバーサルデザインの考え方を取り入れ、県庁舎の点検及び改善等の実施や親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。
実施時期	21年度から男女共同参画推進行動計画に位置付。

2 子どもと触れ合う機会の充実等	
取組内容	○ 子どもたちに県庁を見学する機会を与える等、子どもたちの職業や社会に対する理解を深めるとともに職員が子どもたちに接し、子どもたちの豊かな人間性、社会性をはぐくむ機会を提供します。
実施時期	21年度から男女共同参画推進行動計画に位置付。

V 推進体制の整備

1 「男女共同参画推進員」の設置（各部署等）	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各部署等の政策監（次長）等を「〇〇部男女共同参画推進員」とし、各部署等における本行動計画の実行責任者とします。 ○ 各所属に「男女共同参画推進員（以下「推進員」という。）」を設置します。推進員は各所属3名を基本とし、うち1名は本庁各総室の総括主幹、出先機関の総務担当次長等とします（3名すべてが同性とならないよう配慮。）。なお、設置にあたっては、所属の事情を踏まえながら実施することとします。 ○ 推進員は、各所属における男女共同参画の推進役として、I-3に示すガイドラインに基づく取組みや、所属職員の意識改革のための職場研修等を実施していきます。 ○ 政策監等は、これら各所属の推進員を総括し、各部署等における男女共同参画推進体制（〇〇部男女共同参画推進連絡会議）を整備します。 ○ 推進員は、各所属の男女共同参画の現状について政策監等へ定期的に報告するとともに、課題・問題点等を所属職員へ提起し、その解決を図りながら、更なる男女共同参画の推進に努めることとします。また、各政策監等は各所属の状況を把握するとともに、推進員に対し適時指導を行い、その結果を部局長へ報告します。各部署局長は推進会議においてそれぞれの取組状況を報告しながら本行動計画の進行管理を行います。
実施時期	16年度から継続実施

2 相談支援体制の整備（人事課・各部署等）	
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 自らのキャリア形成に対する助言や職務における悩み等について女性職員が気軽に相談・支援できる体制を整備するため、管理職員等による相談員を設置します。 ○ 電話や面談にあわせ、メールも活用しながら、相談しやすい環境を整備します。
指 標	※ 平成25年度まで毎年設置する相談員の平均人数（知事部局） 50名
実施時期	16年度から継続実施

推進体制

福島県職員男女共同参画推進会議

- ◇構成：議長＝内閣副知事、構成員＝松本副知事、教頭長、県警本部長、各部長
- ◇役割：「福島県職員男女共同参画推進行動計画」の推進及び進捗管理

福島県職員男女共同参画推進会議幹事会
構成：各部長

各部署における推進体制

