

栃木県庁女性活躍推進行動計画（第1期）【概要版】

～県庁女性燦燦プラン～

□目的

「女性活躍推進法」に基づき、栃木県の知事部局、企業局、議会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局、労働委員会事務局及び選挙管理委員会に在籍する職員を対象に、これらの職員を雇用する事業主として女性職員の力を行政分野において最大限に活用するとともに、栃木県における牽引役として民間企業等の女性活躍を推進するため、特定事業主行動計画を策定する。

□計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間（必要に応じ見直し）

□栃木県庁子育て応援行動計画（第3期：27.4.1～32.3.31）との関係

- 仕事と子育ての両立、地域における子育ての支援を目的に策定した「栃木県庁子育て応援行動計画」と本計画は、車の両輪のような密接な関係を有している。
- 両計画を一体的に推進していくことで、より効果的な取組結果を得られるように努める。

□採用に関する数値目標及び取組内容

採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（平成32年度までに）
【現状】37.1% → 【目標】40%（+2.9ポイント）

- 県庁・県職員の魅力や働きがいの発信強化
 - ・ 栃木県庁が開催する職員採用説明会や、大学等が開催する就職説明会などにおいて、女子学生などに栃木県庁で勤務することの魅力や働きがいをPRする。
 - ・ インターンシップの充実を図り、栃木県庁に対する「興味・関心」が「志望」にステップアップするよう促し、より多くの受験者数を確保する。
 - ・ 若年層を対象にした事業や、施設公開イベントなど、様々な機会を捉えて県庁の仕事をPRし、県庁を志す若者の裾野を広げる。

□継続就業及び仕事と家庭の両立に関する数値目標及び取組内容

育児等に関する休業・休暇の取得率（平成32年度までに）
・ 男性職員の育児休業取得率
【現状】2.6% → 【目標】13%（+10.4ポイント）
・ 男性職員の妻の出産休暇の取得率
【現状】92.2% → 【目標】100%（+7.8ポイント）
・ 男性職員の妻の出産時の子の養育休暇の取得率
【現状】42.6% → 【目標】50%（+7.4ポイント）

- 男性職員の育児参加促進
 - ・ 男性職員の子育て目的の休暇の取得を促進するため、休暇制度を周知するとともに、所属長と話し合い内容を決定する「男性職員の育児参加プログラム」を活用する。
 - ・ 男性職員の育児休業の取得を促進するため、配偶者の職場復帰時期に合わせるなどして、1～2週間程度の短期の育児休業の取得などを促進する。
 - ・ 育児休業等を取得しやすい職場環境づくりや雰囲気醸成を促進する。

○ 育児休業中の職員への支援

- ・ 育児休業中の職員に業務に関する情報等を定期的に提供するとともに、同じ立場にある職員や育児経験のある職員と気軽に相談し合えるような機会づくりを行う。
- ・ 職場復帰に当たり不安を抱える職員を支援するため、不安解消のための研修・相談の機会づくりや、スムーズな復帰を支援するための「育休復帰支援プログラム」を実施する。

○ その他の取組

- ・ 子育て応援行動計画に定める取組内容と同様の取組（管理的職員の意識向上、人事異動の配慮、柔軟で多様な働き方の検討、セクハラやパワハラ等のない職場環境づくり、など）を促進し、子育てを行う女性職員の仕事と家庭の両立を支援することで、女性職員の活躍を促進する。

□勤務時間に関する数値目標及び取組内容

年次休暇取得率（総取得日数／総付与日数）（平成32年度までに）
【現状】 27.3% → 【目標】 40%（+12.7ポイント）

- 年次休暇を取得しやすい職場環境づくりを促進する。
- 業務の効率化や定時退庁の徹底などにより、超過勤務の縮減を促進する。
- 業務の効率化に向けた職員の行動を人事評価において適切に評価する。

□配置・育成・登用に関する数値目標及び取組内容

女性職員の割合（平成32年度までに）
・ 管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合
【現状】 5.3% → 【目標】 15%（+9.7ポイント）
・ 課長補佐級にある職員に占める女性職員の割合
【現状】 20.1% → 【目標】 25%（+4.9ポイント）

○ 年代に応じた能力開発・能力活用と配置

- ・ 30歳代までは「能力開発期」と位置づけ、育児等により時間的制約のある女性職員であっても、意欲や能力を踏まえ、多様な分野や能力開発に資する分野に配置するよう配慮する。
- ・ 40歳代以降は「能力活用期」と位置づけ、これまでの職務経験や本人の意欲、適性等を重視した配置に配慮するとともに、管理職に求められる、さらに上位の経験と能力を兼ね備えた人材となるよう、計画的な育成に努める。
- ・ 50歳代以降の管理職適齢期を迎えた女性職員については、これまでの経験や能力などを見極めた上で、管理職にふさわしい経験と能力を備えている女性職員を積極的に登用する。

○ 女性職員の積極的な登用と多様な業務経験の機会の付与

- ・ 育児休業等の取得による勤続期間の長短にかかわらず、本人の能力・意欲・勤務成績などを総合的に判断し、昇任にふさわしい職員は積極的な登用を図る。
- ・ 女性に多様な業務経験の機会を付与するため、人材育成や女性登用に對する所属長の意識が高まるような取組を実施する。

○ 能力開発及びキャリアアップ意識向上のための研修機会の付与

- ・ 各階層に応じた研修を実施して計画的に人材を育成するとともに、育児休業等の理由により研修に参加する機会を得られなかった女性職員に対して、復帰後、当該研修に参加できる機会を与えるように配慮する。
- ・ 育児・介護と仕事との両立や、新たな業務分野へのチャレンジに対する不安や悩みを解消し、管理職やリーダーになることへのイメージづくりを促進するため、ロールモデルとなる先輩女性職員との意見交換などの機会づくりに努める。