奈良県女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援対策に関する特定事業主行動計画(H28-32年度)の概要

■計画の基本的な理念

◆男女を問わず、職員が個々の事情に応じた働き方を選択し、公務においてその能力を最大限発揮できるよう、制度や職場環境を整える。

◆特に育児期において働きながら子育てができるよう、男性も育児を担うことを念頭に、制度・環境の整備に加え、職員個々人のマインド、組織の意識風土を変革することで、女性が公務においてより能力を発揮できるようにすることを目指す。

◆計画は実現可能かつ簡潔なものとし、新たなパーソネルマネジメントの構築に向けた研究の成果や方向性を受け、適宜見直しをする。

新たなパーソネルマネジメントの構築に向けた研究

↓

実現可能な目標を踏まえた行動計画

●職員アンケートの声【抜粋】
○20代男性職員の49%が「育児休業を取得する(した)」と回答
○79%の職員が、「男性の育休取得促進のために代替措置を拡充をすべき」と回答

●職員アンケートの声【抜粋】
○女性管理職(課長補佐級以上)の60%が、女性の昇進が進まない要因に「長時間労働等女性が働きにくい風土がある」と回答

制度や職場環境の整備

○女性職員向けの研修
○柔軟な働き方
○育休職員代替措置の拡充
等

職員個々人のマインド改革、組織の意識風土改革

○超過勤務縮減
○育休取得促進
○人事評価におけるワークライフバランスに関する取組の評価

めざす姿

男女を問わず、職員が個々の事情に応じた働き方を選択し、公務においてその能力を最大限発揮する