

職員一人ひとりが働きやすい「いきいき」職場推進プラン

奈良県教育委員会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

令和3年3月策定
奈良県教育委員会

「奈良県教育委員会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」（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）第 19 条及び次世代育成支援対策推進法（平成 15 年 7 月 16 日法律第 120 号。以下「次世代育成法」という。）第 19 条に基づき、奈良県教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

目次

| | |
|------------------------------------|----|
| 1. はじめに：計画の策定にあたって | 1 |
| 2. 計画期間 | 3 |
| 3. 計画の推進体制について | 3 |
| 4. これまでの取組と現状及び課題 | 4 |
| (1) 前計画の目標項目/数値及び達成状況 | 4 |
| (2) 前計画の取組項目及び実施状況 | 5 |
| (3) 前計画の取組状況に対する把握・分析 | 6 |
| ① 女性職員の採用・登用関係 | 6 |
| ② 男女の育児休業／男性の育児参加のための休暇関係 | 8 |
| ③ 超過勤務・年次有給休暇関係 | 11 |
| 5. 本計画において目指す姿と取組の数値目標 | 13 |
| 6. 目標を達成するための取組及び実施時期 | 14 |
| ■取組の柱1. 仕事と生活の両立に向けた『県庁版働き方改革』の推進 | 14 |
| (1) 長時間勤務の解消、超過勤務の縮減 | 14 |
| (2) 柔軟な働き方の推進 | 14 |
| (3) 県民ニーズに対応するための学び直しの機会の推進 | 14 |
| (4) これまで女性が少なかった分野・ポストへの積極的配置 | 14 |
| (5) 職員採用試験の受験者確保 | 14 |
| ■取組の柱2. 女性をはじめ誰もが働きやすい職場づくり | 15 |
| (1) 個々の事情を理解し合える、風通しのよい職場環境づくりの促進 | 15 |
| (2) 各種休業・休暇制度の取得促進 | 15 |
| (3) 所属の管理職と子育てをしている職員のコミュニケーションの促進 | 16 |
| (4) 職員の意識・ニーズや実態の継続的な把握 | 16 |
| (5) 子育て中の職員への情報提供・研修 | 16 |
| (6) 【再掲】これまで女性が少なかった分野・ポストへの積極的配置 | 16 |
| (7) 【再掲】職員採用試験の受験者確保 | 16 |

1. はじめに：計画の策定にあたって

人口減少や少子高齢化、グローバル化やデジタル化の進展など、本県を取り巻く環境は日々変化し、県職員が向き合う行政課題は、ますます多様化・複雑化・高度化しています。

そのような変化に対応し、多様化する県民ニーズに応え、「地域の自立を図り、くらしやすい奈良を創る」という県政の基本理念を実現するためには、すべての職員が、県行政の様々な分野で自らの個性と能力を十分に発揮することが求められており、同時に、その土台となる制度や職場環境の整備、職員の意識の改革や組織風土改革も進めていくことが重要です。

奈良県教育委員会では、これまで女性活躍推進法及び次世代育成法に基づく特定事業主行動計画を策定し、誰もが活躍できる職場づくりに向けた取組を進めてきました。それらの取組により、学校長・教頭の女性管理職比率は16.7%(R2年4月時点)、年次有給休暇の平均取得日数は10.9日間(R1年実績)となるなど、一定の成果が見られます。

一方で、男性の育児休業の取得や、長時間勤務の解消等については引き続き課題が残るとともに、職員を対象に行った意識調査において、『効率よく仕事が行えている』、『意識や仕事の進め方に良い変化を感じている』と考えている職員の割合が低いことなど、仕事と生活の両立や、女性をはじめ誰もが働きやすい職場づくりの面において、改善の余地がある状況です。

こうしたことを踏まえ、前計画（計画期間：平成28年4月から令和3年3月）に引き続く計画として本計画を策定します。

また、計画は策定することではなくその実現が本来の目的であることから、実現可能かつ簡潔なものとし、計画の実行・実現に重きを置くものとします。

計画の策定にあたっては、以下（1）、（2）により関係部署及び職員からの意見やニーズを把握・集約し、それらを踏まえて計画を策定しています。

（1）奈良県特定事業主行動計画策定検討会

策定に際しては、知事部局等各任命権者の事務職員、関係部署の職員および職員代表を含めた検討会で、これまでの取組と現状及び課題の把握、具体的な計画策定に向けての検討を行いました。

（2）職員へのアンケート調査の実施

様々な職員のニーズを把握するため、令和元年度から実施している「職員の働き方に関する意識調査」に、本計画策定に向けた項目を追加し、以下により調査を実施しました。

調査期間：令和2年9月8日(火)～9月18日(金) 9日間
回答方式：庁内webサイトを活用したアンケート
(一般職の全職員(任期付、再任用、臨時的任用及び会計年度任用職員を含む)にメールにて通知)
回答総数：2,332名(回答率：49.9%)

また、女性活躍推進課実施の「父親の育児に関する休暇および家事・育児参画等に関するアンケート」においても、以下の項目について調査を実施しました。

- 男性職員の育児休業取得状況
- 男性が育児休業を取得しなかった理由
- 男性の育児休業取得促進のためにすべきと思う取組 等

調査期間：令和2年8月18日(火)～9月2日(水) 12日間
回答方式：庁内webサイトを活用したアンケート
(令和2年8月1日時点で0歳～18歳の子どもがいる職員、自分または配偶者(パートナー)が妊娠中の職員、妊娠を計画・希望している職員)
回答総数：360名(男性257名、女性99名、無記名4名)

2. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

3. 計画の推進体制について

本計画が目指す姿として掲げる「すべての職員が“やりがい”を持って“いきいき”と働くことができる多様性(ダイバーシティ)に富んだ組織」(5.「本計画において目指す姿と取組の数値目標」参照)を実現するためには、すべての職員が、目指す姿の実現に向けて重要な役割を担っていることを認識して、それぞれの立場に応じて取り組む必要があります。

また、管理職は、女性職員をはじめ多様な職員に幅広い職務経験を付与し、フォローする必要があることを認識し、業務の配分や組織運営、人材育成を行うことが必要です。

そして、全庁的な取組として、男性職員の育児参加の促進、女性職員の採用、育成および登用、さらには時間管理、業務管理・改善、健康管理及び多様で柔軟な働き方の4つを柱とした働き方改革の推進などについて、組織風土改革や意識醸成を図りながら、積極的に進めてまいります。

この取組方針に掲げた取組が、全庁に浸透し着実に実施されるよう、庁内働き方改革推進プロジェクトチーム等の庁内会議や、庁内のメールマガジン、HP等を活用して行動計画を啓発・推進します。また、数値目標の達成状況や取組の実施状況の把握・評価等を行い、その結果をその後の取組や計画に反映させるなど、必要に応じて改善を図ります。

4. これまでの取組と現状及び課題

女性活躍推進法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況等を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

(1) 前計画の目標項目/数値及び達成状況

| 目標 | (時点) | H27年度 公表 | H28年度 公表 | H29年度 公表 | H30年度 公表 | R1年度 公表 | R2年度 公表 |
|-------------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|--------------|
| 女性管理職比率 | | | | | | | |
| ・ 課長級以上 | 10% R3.4時点 | 0% | 0% | 16.7% | 11.5% | 4.0% | 20.0% |
| ・ 課長補佐級以上 | 15%以上を維持 R3.4時点 | 16.7% | 17.4% | 9.1% | 23.6% | 29.4% | 26.2% |
| ・ 学校長・教頭 | 15% R3.4時点 | 9.5% | 10.9% | 11.1% | 11.1% | 13.3% | 15.1% |
| 男性の育児参加休暇取得率 | 80% R2年度 | 53.3% | 対象者なし※ | 50%※ | 15.7% | 19.4% | 22.7% |
| 男女の育児休業取得率 | | | | | | | |
| ・ 女性 | 100% R2年度 | 100% | 100% | 100% | 94% | 100% | 99% |
| ・ 男性 | 7% R2年度 | 2.3% | 3.1% | 1.9% | 3.8% | 2.6% | 3.3% |
| 年次有給休暇取得 | 12日/年 R2年 | 9.3日 | 9.9日 | 10.0日 | 10.1日 | 11.7日 | 10.9日 |
| 職員の超過勤務時間 | | | | | | | |
| ・ 年300h超の職員割合 | 8%以下 | 9.3% | 9.2% | 12.8% | 20.0% | 20.4% | 24.2% |
| 新採の女性割合 | 50%程度を維持 | 56.8% | 58.3% | 56.5% | 50.4% | 48.3% | 50.1% |

※ 学校教職員を除く

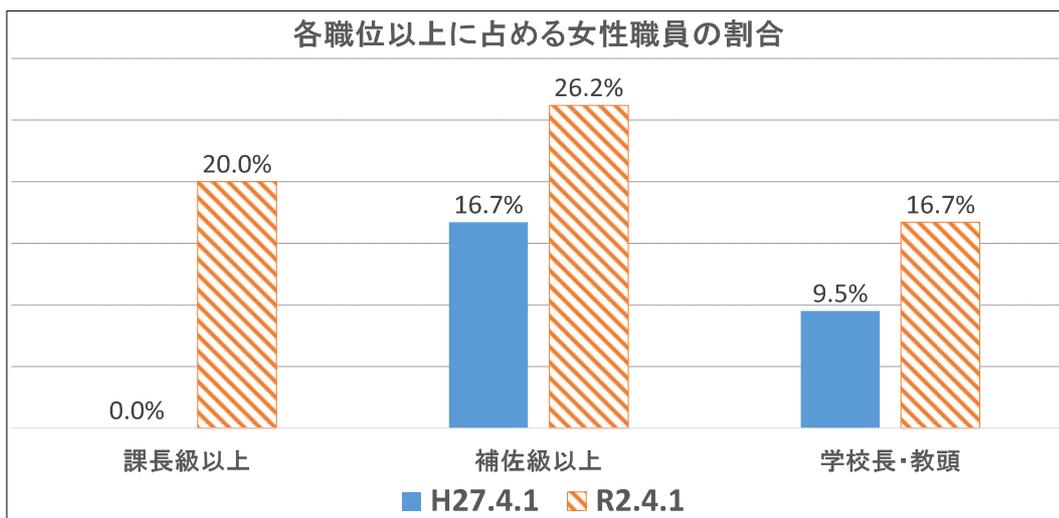
(2) 前計画の取組項目及び実施状況

| 大項目 | 小項目 | 実施状況 |
|--------------------------------|---|--|
| 女性職員向けの研修の実施 | 女性職員が出産・子育てや昇任などのライフステージの転換期に、仕事と生活の調和を意識しながら、前向きにキャリアをデザインし活躍していくための研修を実施する | (1)子育て支援研修(受講者:育児休業から復帰した職員等) (平成30年度から夫婦での参加を促し県職員でない職員の配偶者の参加も可能とした) (2)産休・育休職員復帰支援研修 (受講者:育児休業中で研修日翌日以降に職場復帰予定の職員) (3)働きやすさサポート研修(受講者:所属長) (平成29年度から所属長マネジメント研修に統合) (4)女性職員モチベーションアップ研修(主な受講者:採用5年目の職員) (平成29年度から女性職員キャリアデザイン研修Ⅱに変更。 令和2年度から中堅職員研修のキャリアデザイン研修に統合。) (5)女性職員キャリアデザイン研修Ⅰ (受講者:係長昇任前の女性職員) |
| 男性の育児休業をはじめとした各種休業・休暇制度の取得促進 | 育児休業職員代替制度の拡充、一定の産前・産後休暇や育児休業の取得者が生じることを踏まえた採用方針の策定等、代替委員の確保に向けた人事運用面の対応を検討する 上記に加え、男性の育児休業取得を直接的に促進する取組について検討する | (1)育児休業代替任期付職員制度の運用(平成29年4月より任用開始) (2)一定数の産育休取得者を踏まえた採用計画の策定(令和元年度～) ・休業・休業取得促進チラシの作成(平成28年度作成) ・男性職員2名の育児休業、休暇取得例等を掲載(平成29年度) ・研修等で休暇・休業取得促進チラシの周知(平成28年度～) |
| | 各種休暇制度について記載している職員向けの「子育てハンドブック」を改訂し、WEBサイトへの掲載等を通じて職員への周知啓発を図る | (1)事務局職員向け、学校教職員向け (2)臨時・非常勤職員向け 日雇職員向けの「非常勤職員の休暇・休業制度ハンドブック」を作成 会計年度任用職員向けの「会計年度任用職員の休暇・休業制度ハンドブック」を作成 (1),(2)とも作成、改定ごとに庁内メールにて周知 |
| | 管理職の人事評価項目に、部下の年次有給休暇の取得状況、超過勤務状況等ワークライフバランス推進状況を盛り込むことを検討する | 従来の人事評価項目(時間外勤務等の縮減や年次有給休暇の取得促進)に加え、必要性の低い業務の廃止、不必要な会議や資料の縮減への取組みに関する項目を追加して運用 (平成28年度に追加) |
| | 職員の人事評価項目に、年次有給休暇の取得状況等ワークライフバランスの両立を盛り込むことを検討する | 時間外勤務等の縮減や年次有給休暇の取得促進について制度化して運用(平成29年度に制度化) |
| 所属の管理職と子育てをしている職員のコミュニケーションの促進 | 所属長及び子育て中の職員を対象に、自己の振り返りをしてもらい、所属内の状況をチェックしてもらうチェックシートの作成・活用を検討する | 「子育て計画書」を作成し、庁内に周知(平成29年度に作成) |
| 産育休中の職員への情報提供・研修 | 産育休中の職員のキャッチアップ、モチベーションを維持し、早期復帰を促すための情報提供の充実について検討する | 【再掲】情報提供及び子育て経験者との意見交換を目的に、産休・育休職員復帰支援研修を実施 (受講者:育児休業中で研修日翌日以降に職場復帰予定の職員) |
| 長時間労働の解消、超過勤務の縮減 | 定時退庁日の取り組みを継続して実施するとともに、より実効性のある超過勤務縮減策を検討・実施する | ・事前命令の徹底 ・19日19時完全消灯の実施 ・時間外勤務事前確認シートにより時間外勤務の事前申請を徹底(平成29年度から) |
| | 全庁的な長時間労働の解消、超過勤務の縮減に向け、庁内の関係課とともに抜本的な業務の見直し策を検討する | (1)庁内の体制整備 ・平成29年度に超過勤務縮減対策プロジェクトチームを設置。 ・平成30年度に庁内働き方改革推進プロジェクトチームに変更し庁内の働き方改革について検討。 (2)研修の実施 ・平成30年度に、係長級以下の職員を対象に「業務改善研修」を実施。 ・令和元年度は、課長補佐級職員とその部下職員を対象に、管理職マネジメント力向上研修を実施。 ・令和2年度は、新任課長補佐研修において、働き方改革の推進にかかる研修を実施。 (3)業務の見直し ・職員が日常業務や仕事のやり方を見直す意識付けを図るため、各自がそれぞれの業務を見直す「ひとり1見直し運動」を実施(令和元年度) ・業務のプロセス全体を分析・評価・改善することで抜本的な業務効率化と利便性向上を図る「BPR」を導入 (4)革新技術の活用 ・自動化ツール(RPA)を試験導入。あわせて操作研修、事例研修を開催。 ・県及び県内8市町が共同で、住民からの問合せ対応にAIチャットボットを導入(令和元年度～) ・音声認識ツール(議事録作成支援システム)を試験導入(令和2年度) ・各種紙資料をテキストデータ化するため、クラウドサービスであるAI-OCRを試験導入(令和2年度) |
| 柔軟な働き方の推進 | テレワーク、フレックスタイム等、柔軟な働き方に資する制度等の導入を検討する | (1)テレワークの本格運用を実施 サテライトオフィス運営 (平成29年7月～県内1か所→平成30年7月～県内2か所) モバイルワーク用端末の導入 (平成29年7月～16台→平成31年1月～100台で運用) (2)新型コロナウイルス感染症流行への対応として、特例的に在宅勤務を実施(令和元年度から) (3)奈良県版フレックスタイム制の運用(平成29年度から制度運用開始) |
| | 庁内保育所の設置について検討する | 平成27、28年度に検討した結果、施設基準や設置・運営費用の負担について課題が残り、設置は見送ることとした。 |

(3) 前計画の取組状況に対する把握・分析

① 女性職員の採用・登用関係

○令和2年4月時点で、課長級以上に占める女性職員割合は20.0%、課長補佐級以上は26.2%、学校長・教頭は16.7%となり、いずれも令和3年4月時点の目標である課長級以上10%、課長補佐級以上15%以上を維持、学校長・教頭15%を達成しました。



- 新規採用職員に占める女性の割合は、概ね50～60%程度で推移しました(4-(1)参照)。
- 職員全体に占める女性割合は、教育委員会事務局で30%程度、学校で50%程度となっています。

女性職員比率

| | | H27.4.1 | R2.4.1 |
|-----|---------|---------|--------|
| 事務局 | 全体 | 20.5% | 29.2% |
| | 20代以下 | 42.9% | 75.0% |
| | 30代 | 36.8% | 29.6% |
| | 40代 | 18.8% | 33.3% |
| | 50代以上 | 13.1% | 18.8% |
| | (40代以上) | 16.1% | 26.7% |
| 学校 | 全体 | 48.5% | 50.7% |
| | 20代以下 | 56.5% | 57.2% |
| | 30代 | 53.2% | 50.1% |
| | 40代 | 55.2% | 56.2% |
| | 50代以上 | 39.6% | 44.8% |
| | (40代以上) | 44.3% | 48.7% |

各職位に占める女性職員の割合

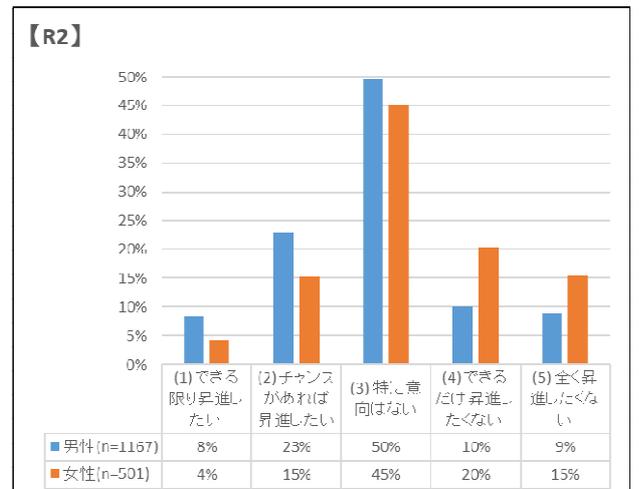
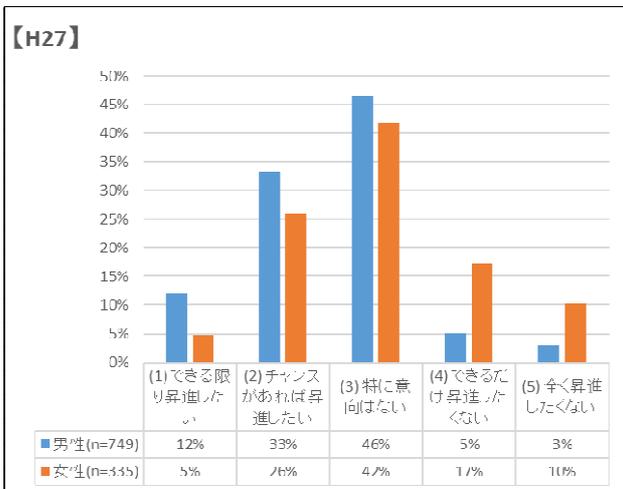
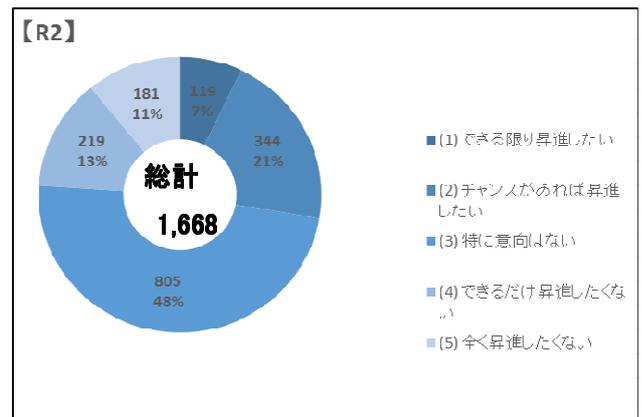
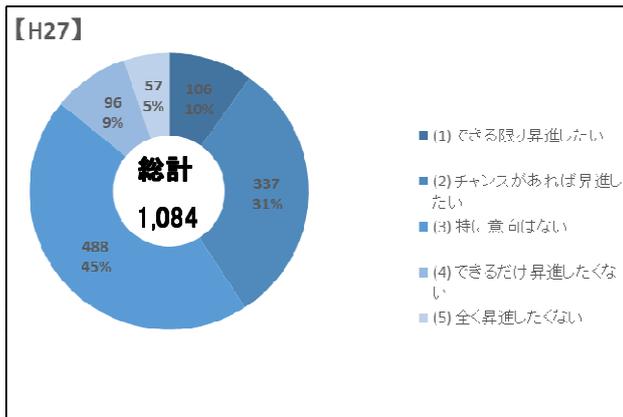
| | | H27.4.1 | R2.4.1 |
|-----|-----|---------|--------|
| 事務局 | 次長級 | 0.0% | 33.3% |
| | 課長級 | 0.0% | 21.4% |
| | 補佐級 | 16.7% | 5.3% |
| | 係長級 | 12.2% | 26.9% |
| | 学校 | 校長 | 9.4% |
| 学校 | 教頭 | 9.6% | 20.2% |
| | 事務長 | 28.6% | 33.3% |
| | 副主幹 | | 12.5% |
| | 係長 | 46.5% | 65.7% |

※ 副主幹は、H27年4月に無かった職

○職員の昇進に対する意向について（男女計：R2 調査(H27 調査比)）は、「できる限り／チャンスがあれば昇進したい」割合が28%(▲13ポイント)、「できるだけ／全く昇進したくない」割合が24%(+10ポイント)となっており、昇進に対して前向きな意向を持つ職員が減少しています。

減少の傾向に大きな男女差はないことから、男女がともにキャリア形成に前向きになれるような取組が必要と考えられます。

【職員の昇進に対する意向について】



→昇進したい理由(R2 年度調査：最も当てはまるもの3つ n=1055)(上位3項目)

「自分の成長を感じられるから」：289

「仕事の裁量や幅が増えるから」：279

「収入が増えるから」：175

→昇進したくない理由(R2 年度調査：最も当てはまるもの3つ n=994)(上位3項目)

「管理職という仕事に魅力を感じないから」：256

「自分の能力の範囲内で仕事をしたいから」：205

「仕事以外の部分に重きを置きたいから」：168

○また、女性の管理職への昇進にとって妨げとなる要因としては、出産・育児によるキャリア

アの断絶期間が男性に比べて長いことや、長時間勤務などにより子育て期において仕事と生活との両立を図るのが難しいこと等が挙げられています。

○女性の管理職への昇進にとって妨げとなる要因(常勤職員(男女)で課長補佐級以上最も当てはまるもの3つ n=1028)(上位3項目)

- ・「出産・育児等によるキャリアの断絶が男性と比べて多い」：252
- ・「長時間勤務等、女性が働きにくい風土がある」：231
- ・「自分や家族を重視する傾向が強い」：130

課題を踏まえた今後の取組の方向性

- ・ 出産・育児等によるキャリアの断絶が女性職員に偏っている状況を改善するため、男女がともに仕事と家事・育児を両立し、前向きにキャリアを積むことが可能となるような意識改革・組織風土改革に取り組みます。
- ・ 長時間勤務の縮減や、職員がより取り組むべき業務に注力できるような環境を整えるため、AI・RPAなど新技術の導入等により、効率的に業務を運営することを図ります。

② 男女の育児休業／男性の育児参加のための休暇関係

○女性の育児休業取得率は、ほぼ100%で推移しています。また、取得者の平均取得日数は512日(R1年度)となっています。

○男性の育児休業取得率は3.3%(R1年度)で、目標(7%)に達していない状況です。第4次少子化社会対策大綱(内閣府：令和2年5月29日策定)にある「2025年に30%」を踏まえ、より一層の取組を進める必要があります。

○また、男性の育休取得者は8人(R1年度)で、女性に比べて平均取得日数が短くなっています。

育児休業の取得状況

■男性

| | | H27年度 | R1年度 |
|-------------|------|-------|------|
| 育児休業取得率 | | 3.1% | 3.3% |
| 取得者数 | | 5人 | 8人 |
| 取得期間ごとの取得者数 | 1月以下 | - | 0人 |
| | 6月以下 | 1人 | 4人 |
| | 1年以下 | 2人 | 3人 |
| | 1年超 | 2人 | 1人 |
| 平均取得日数 | | - | 255日 |

■女性

| | | H27年度 | R1年度 |
|-------------|-------|--------|-------|
| 育児休業取得率 | | 100.0% | 99.7% |
| 取得者数 | | 137人 | 308人 |
| 取得期間ごとの取得者数 | 1月以下 | - | 3人 |
| | 6月以下 | 6人 | 24人 |
| | 1年以下 | 39人 | 95人 |
| | 1年半以下 | 37人 | 72人 |
| | 2年以下 | 24人 | 44人 |
| | 2年半以下 | 19人 | 26人 |
| | | 12人 | 44人 |
| 平均取得日数 | | - | 512日 |

※「-」はデータなし

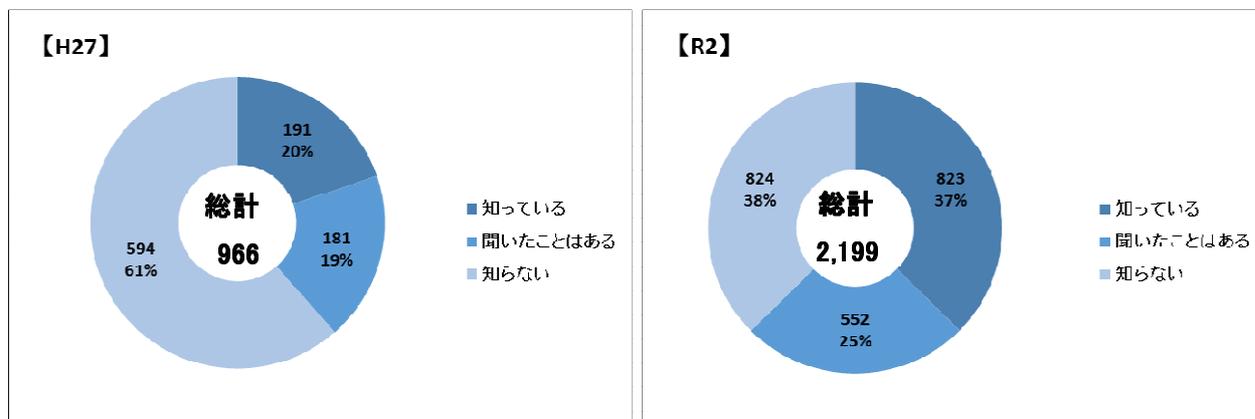
○この他、男性の育児参加休暇の取得率（22.7%、R1 年度）は目標（80%）に達していない状況です。

男性の育児参加休暇・配偶者出産休暇の取得状況

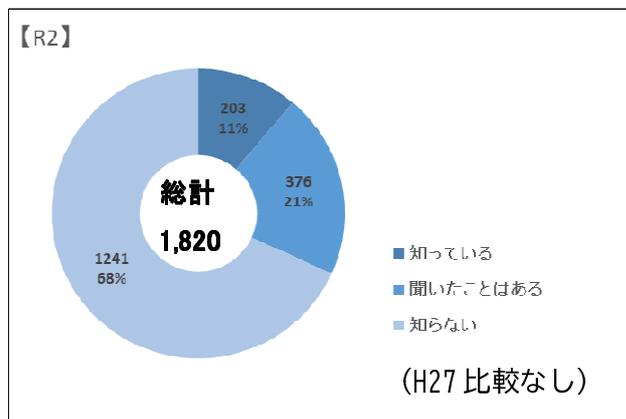
| | H27年度 | R1年度 |
|------------------|--------|-------|
| 育児参加休暇(5日間)取得率 | (調査なし) | 22.7% |
| 配偶者出産休暇(3日間)取得率 | | 52.9% |
| 両休暇いずれかを取得した率 | | 55.0% |
| 両休暇合わせて5日以上取得した率 | | 12.4% |

【「子育て応援ハンドブック」等の認知度について】

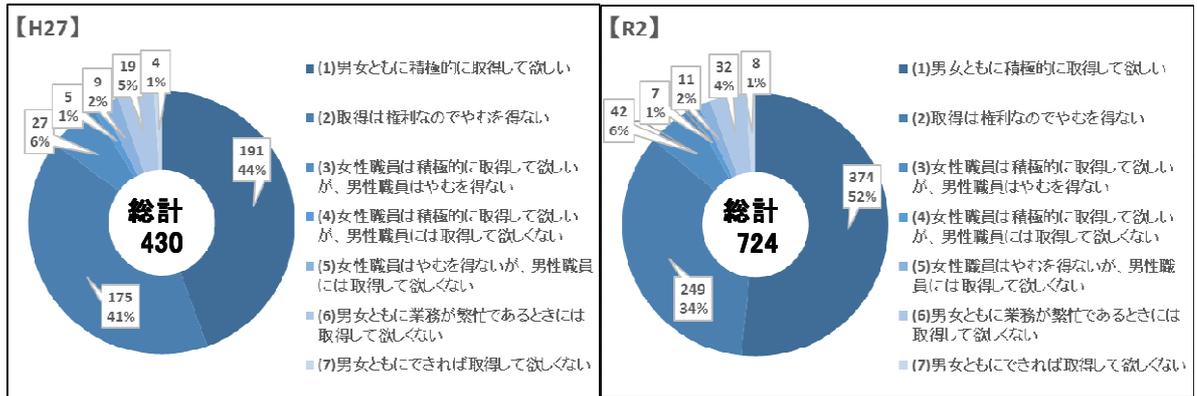
○「子育て応援ハンドブック」の認知度（R2 調査(H27 調査比)）は、「知っている／聞いたことはある」が 62.6%（+32.4 ポイント）と大きく改善しています。一方、平成 29 年度に新たに導入した「子育て計画書」については認知度が 32.0%と、さらなる周知が必要な状況です。



【「子育て計画書」の認知度について】



○部下が育児休業を申し出たときの上司側の思い（R2 調査（H27 調査比））としては、「男女とも積極的に取得してほしい」が 52%（+8 ポイント）とやや増加していますが、依然として約半数が「育児休業の取得は権利なのでやむを得ない」と感じている状況です。特に、男性の取得申出に対しては「女性と比べてやむを得ない／取得してほしくない」（(3)・(4)・(5)）が 8.3%を占めています。



○男性が育児休業を取得しなかった理由(R2 調査)(複数回答可 n=453)(上位 3 項目)

- ・「配偶者等、自分以外に育児をする人がいた」：118
- ・「職場や同僚に迷惑をかける」「業務の遂行に支障が出る」：101
- ・「仕事が忙しい」：74

○男性の育児休業取得促進のためにすべきと思う取組(R2 調査)(最も当てはまるもの 3 つ n=875)(上位 3 項目)

- ・「取得しやすい職場の雰囲気づくり」：219
- ・「育休期間中の代替職員の措置の拡充」：205
- ・「業務改善等により休みを取りやすくする」：180

課題を踏まえた今後の取組の方向性

- ・男性職員が育児に取り組めるよう、子の出産が明らかになる時点から、業務内容の見える化を計画的・組織的・具体的に行い、上司・同僚等によるサポートしやすい仕組みを整えます。
- ・それにより、男性の育休等の取得促進・取得期間の拡大を図るとともに、代替職員の拡充を図ります。
- ・また、テレワーク／在宅勤務の拡充等により、育休からの早期復帰が可能な環境を整備し、復帰を促します。

③ 超過勤務・年次有給休暇関係

○超過勤務の状況は、目標（300h 超/年の職員割合 8%以下）を達成できていません。

超過勤務時間数・職員割合

| | H27年度 | R1年度 |
|------------------------|----------|----------|
| 300h超/年の職員割合 | 9.2% | 24.2% |
| 職員1人一月あたり 超過勤務時間数 ※ | 16.3時間/月 | 20.7時間/月 |

※ 学校教職員を除く

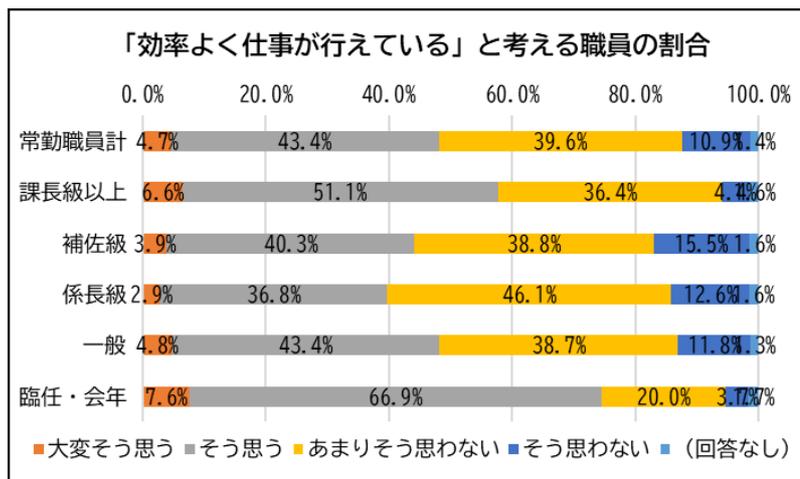
○年次有給休暇は、平均 10.9 日（R1 年）で、目標（12 日）を達成していない状況ですが、H27 年よりは増加しています。また、取得日数が 5 日未満の職員割合も減少し、全体として取得が進んでいる状況です。

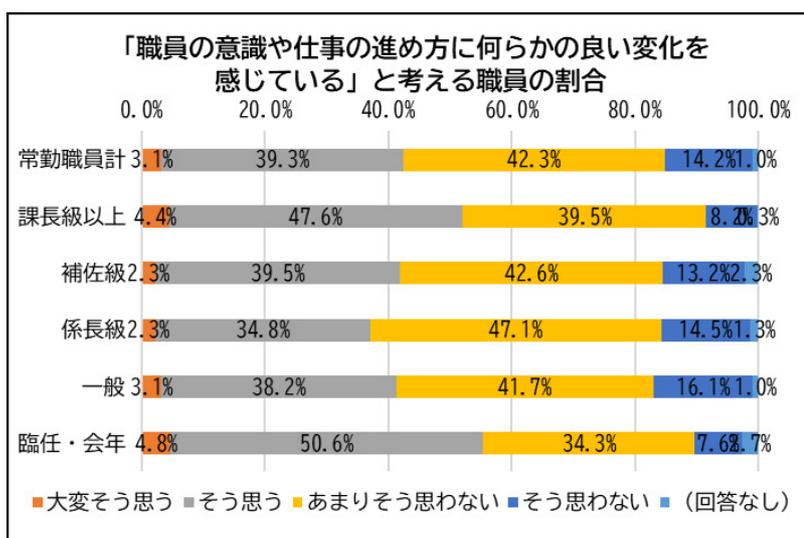
年次有給休暇の取得状況

| | H27年 | R1年 |
|-----------------|-------|-------|
| 取得日数/年 | 9.9日 | 10.9日 |
| 取得日数5日未満の職員の割合※ | 33.8% | 29.6% |

※ 学校教職員を除く

○一方、職員の働き方に関する意識（R2 調査）としては、「効率よく仕事が行えている」、「意識や仕事の進め方に良い変化を感じている」という問に対して、「大変そう思う」、「そう思う」の割合がともに 50%を下回り、肯定的な回答をする職員の割合が低い状況です。





○働き方改革を推進する上で取り組むべき項目（R2 調査）（複数回答可）（上位項目）

- ・ 仕事の見直し・業務改善：72.0%
- ・ オフィス環境の改善：43.1%
- ・ 組織マネジメントの徹底：40.9%
- ・ 柔軟な勤務制度：35.1%
- ・ 意識・組織風土改革：56.5%
- ・ 超過勤務縮減・年休取得促進：41.4%
- ・ ICTの充実：37.8%
- ・ 職員の人材育成：34.5%

課題を踏まえた今後の取組の方向性

・ 年次有給休暇の取得については、引き続き計画的な取得促進を図ります。
 ・ 超過勤務の縮減や働き方改革の推進に向けて、「仕事の見直し・業務改善」や「意識・組織風土改革」のための取組を進めると共に、「オフィス環境の改善」や「ICTの充実」などの取組を通じて、意識や仕事の進め方に良い変化を感じられるようにします。

5. 本計画において目指す姿と数値目標

<目指す姿>

**すべての職員が“やりがい”を持って“いきいき”と働くことができる
多様性(ダイバーシティ)に富んだ組織**

少子高齢化や県民ニーズの多様化等、社会構造が大きく変化する中、職場でのコミュニケーションに基づく心理的安全性※を土台にし、すべての職員が自分らしくやりがいを持って業務を行い活躍できるよう、引き続き、『制度や職場環境整備』と『職員の意識改革や組織風土の改革』の2つの観点から取り組みます。

※「心理的安全性」とは

グーグル社における効果的なチームの条件に関する研究により広まった考え方で、「他者からの反応におびえたり、羞恥心を感じたりすることなく、自然体の自分をさらけ出すことができる状態」を言います。

心理的安全性を土台に、チーム内に相互信頼（メンバー同士が仕事を高い品質で時間内に仕上げてくれると感じている）、構造と明確さ（チームの役割、計画、目標の明確さ）、仕事の意味（仕事が自分にとって意味があると感じている）、インパクト（仕事に意義があり、良い変化を生むものと思っている）の要素があることで、協力が促進され、パフォーマンスの向上、イノベーション、改善などチームの効果が高まるとされています。

<数値目標>

| 項目 | 目標値 | 直近の実績値 |
|-----------------------------|--|--|
| ① 女性管理職比率★ | 課長級以上:30% 課長補佐級以上:30% 校長:20% 教頭:25% 令和8年4月時点 | 課長級以上:20% 課長補佐級以上:26.2% 校長:12.9% 教頭:20.2% 令和2年4月時点 |
| ② 男性の育児休業取得率 | 取得期間2週間超:30% ※ 令和7年度 | 3.3% 令和元年度 |
| ③ 男性の育児参加のための休暇又は配偶者出産休暇取得率 | 100% 令和7年度 | 55.0% 令和元年度 |
| ④ 年次有給休暇の取得 | 平均:14日間/年 5日間/年未満の職員割合: 0% ※ 令和7年 | 10.9日間/年 令和元年 |
| ⑤ 職員の超過勤務時間 | 一月あたりの超過勤務時間30時間を超える職員の割合:10%以下 毎年度 | 一月あたりの超過勤務時間30時間を超える職員の割合:16.9% 令和2年上半期 |

★の項目は女性活躍推進法に基づく数値目標（その他は女性活躍推進法及び次世代育成法に基づく数値目標）

※ 会計年度任用職員も同様の目標を設定します

6. 目標を達成するための取組及び実施時期

5で掲げた目指す姿の実現及び数値目標の達成に向け、「仕事と生活の両立に向けた『県庁版働き方改革』の推進」と「女性をはじめ誰もが働きやすい職場づくり」の2つを取組の柱として、次に掲げる取組を実施します。

■取組の柱1. 仕事と生活の両立に向けた『県庁版働き方改革』の推進

- … 業務の見直しや人材育成・キャリア支援等を通じた能力の向上を図ります。
- … 加えて、令和3年3月策定の「男女でつくる幸せあふれる奈良県計画」(第4次奈良県男女共同参画計画・第2次奈良県女性活躍推進計画)において提唱されている「ワーク・ライフ・シナジー(日常生活の充実と仕事の充実が互いに好影響を与えること)」という視点も踏まえて、取組を進めていきます。

(1) 長時間勤務の解消、超過勤務の縮減

- ① 定時退庁日の取り組みを継続して実施するとともに、システムによる在庁時間の把握等を通じた実効性のある超過勤務縮減策に取り組みます。(令和3年度以降検討・実施(一部実施中))
- ② 長時間勤務の解消はじめ、全庁的な超過勤務の縮減に向け、庁内の働き方改革を推進する観点から、業務内容の見える化や抜本的な業務の見直し、AI・RPAといった革新技術を用いた業務改善策、執務環境の整備等に取り組みます。(継続)

(2) 柔軟な働き方の推進

- ① テレワークや奈良県版フレックスタイム制の利用拡大に向けた周知啓発を行うとともに、在宅勤務等の柔軟な働き方に資する制度等の導入・拡充に取り組みます。(令和3年度以降検討・実施(一部実施中))

(3) 県民ニーズに対応するための学び直しの機会の推進

- ① 自己啓発休業や修学部分休業、地域コミュニティへの参加など、県庁の枠を超えて知職・能力を修得することを積極的に支援します。(令和3年度以降検討)

(4) これまで女性が少なかった分野・ポストへの積極的配

- ① 女性職員を積極的にさまざまな分野・ポストに配置します。(継続)

(5) 職員採用試験の受験者確保

- ① 労働人口減少による採用競争激化への対応や若手人材の不本意な離職を防止するため、新たな採用手法を検討する等、職種を問わず採用活動を継続・強化します。(継続)

②受験者の拡大や、受験者の志望と職務内容とのミスマッチを減らすツールの1つとして、インターンシップの受け入れの拡充に取り組みます。(令和3年度以降実施)

③仕事と生活の両立を支援する制度の紹介や、それらの制度を活用しながら活躍する職員のメッセージを親しみやすい形でHPやSNS等を用いて発信するなど、積極的に募集・広報活動を行います。(令和3年度以降検討・実施)

■取組の柱2. 女性をはじめ誰もが働きやすい職場づくり

…女性の採用・登用の拡大や職員の働き方のニーズを把握し、職員が相互に個々の事情を理解し合い、やりがいを持って働ける意識の醸成に継続して取り組みます。

(1) 個々の事情を理解し合える、風通しのよい職場環境づくりの促進

①女性職員が出産・子育てや昇任などのライフステージの転換期に、仕事と生活の調和を意識しながら、前向きにキャリアをデザインし活躍していくための研修を実施します。
(継続)

②管理職・非管理職を問わず、多様性や心理的安全性といった観点を取り入れた働き方改革に関する研修の実施に取り組みます。(令和3年度以降検討・実施)

③職員がやりがいをもって働けるよう、例えば日頃の職場内コミュニケーションの充実や上司と部下の1on1ミーティング等の取組を検討するとともに、人事評価制度も活用しながら、キャリア支援や人材育成に取り組みます。(令和3年度以降検討・実施)

④風通しのよい職場環境づくりの障壁となる各種ハラスメントの防止に取り組みます。(継続)

(2) 各種休業・休暇制度の取得促進

①育児休業代替職員の充実、一定の産前・産後休暇や育児休業等の取得者数が生じることを踏まえた採用方針の策定等、代替要員の確保に向けた人事運用面の対応に引き続き取り組みます。加えて、育児休業代替任期付職員では直接の代替が難しい係長級以上の役職者に向けた育児休業等の取得促進にも取り組みます。(令和3年度以降検討・実施(一部実施中))

②①に加え、女性活躍推進課が作成した「奈良県パパ産休プロジェクト」動画の活用など、男性の育児休業取得を直接的に促進することに取り組みます。(令和3年度以降検討・実施)

③各種休暇制度について記載している職員向けの「子育てハンドブック」を随時改訂し、

WEB サイトへの掲載・メルマガの活用等を通じて職員への周知啓発を図ります。また、介護にかかる各種休暇制度についても、同様に周知啓発を図ります。(令和3年度以降検討・実施(一部実施中))

④③の「子育てハンドブック」に「子育て計画書」を添付し、周知を図るとともに、職員の仕事と子育ての両立を支援するために管理職が配慮すべき事項等をまとめたチェックリストを作成します。(令和3年度以降検討)

⑤年次有給休暇及び夏期休暇について、所属全体での計画的な取得促進を呼び掛けます。(継続)

⑥管理職の人事評価項目に、部下の年次有給休暇の取得状況、超過勤務状況、産育休取得促進等ワーク・ライフ・バランス推進状況を盛り込むことに取り組みます。(令和3年度以降検討・実施(一部実施中))

⑦職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。(令和3年度以降検討)

(3) 所属の管理職と子育てをしている職員のコミュニケーションの促進

①所属長及び子育て中の職員を対象に、自己の振り返りをしてもらい、所属内の状況をチェックしてもらうチェックシート(子育て計画書)の内容を見直し、さらに周知啓発を図ります。(令和3年度以降検討・実施(一部実施中))

(4) 職員の意識・ニーズや実態の継続的な把握

①職員の働き方に対する意識や実態を把握し、取組につなげていくことを目的に令和元年度から実施している「職員の働き方に関する意識調査」について、継続して実施し、職員のニーズや実情を的確に把握します。(継続)

(5) 子育て中の職員への情報提供・研修

①産休・育休からの復帰を支援するための情報提供や、仕事と生活を調和させ、長く働き続けるための意識づくりのために、子育て中の職員に向けた研修等の取組を継続します。(継続)

(6) 【再掲】これまで女性が少なかった分野・ポストへの積極的配置

(7) 【再掲】職員採用試験の受験者確保

特定事業主行動計画における取組一覧

| 計画の柱 | 大項目 | 小項目 | 実施時期 |
|--|---|--|--|
| 1.仕事と生活の両立に向けた県庁版働き方改革の推進 | (1)長時間勤務の解消、超過勤務の縮減 | ①定時退庁日の取り組みを継続して実施するとともに、システムによる在庁時間の把握等を通じた実効性のある超過勤務縮減策に取り組みます | 令和3年度以降 検討・実施(一部実施中) |
| | | ②長時間勤務の解消はじめ、全庁的な超過勤務の縮減に向け、庁内の働き方改革を推進する観点から、業務内容の見える化や抜本的な業務の見直し、AI・RPAといった革新技術を用いた業務改善策、執務環境の整備等に取り組みます | 継続 |
| | (2)柔軟な働き方の推進 | ①テレワーク、フレックスタイムの更なる周知啓発を行うとともに、在宅勤務等の柔軟な働き方に資する制度等の導入・拡充に取り組みます | 令和3年度以降 検討・実施(一部実施中) |
| | (3)県民ニーズに対応するための学び直しの機会の推進 | ①自己啓発休業や修学部分休業、地域コミュニティへの参加など、県庁の枠を超えて知識・能力を修得することを積極的に支援します | 令和3年度以降 検討 |
| | (4)これまで女性が少なかった分野・ポストへの積極的配置 | ①女性職員を積極的にさまざまな分野・ポストに配置します | 継続 |
| (5)職員採用試験の受験者確保 | ①労働人口減少による採用競争激化への対応や若手人材の不本意な離職を防止するため、新たな採用手法を検討する等、職種を問わず採用活動を継続・強化します | ②受験者の拡大や、受験者の志望と職務内容とのミスマッチを減らすツールの1つとして、インターンシップの受け入れの拡充に取り組みます | 令和3年度以降 実施 |
| | | ③仕事と生活の両立を支援する制度の紹介や、それらの制度を活用しながら、活躍する職員のメッセージを親しみやすい形でHPやSNS等を用いて発信するなど、積極的に募集・広報活動を行います | 令和3年度以降 検討・実施 |
| | | ④女性職員が出産・子育てや昇任などのライフステージの転換期に、仕事と生活の調和を意識しながら、前向きにキャリアをデザインし活躍していくための研修を実施します | 継続 |
| 2.女性をはじめ誰もが働きやすい職場づくり | (1)個々の事情を理解し合える、風通しのよい職場環境づくりの促進 | ②管理職・非管理職を問わず、多様性や心理的安全性といった観点を取り入れた働き方改革に関する研修の実施に取り組みます | 令和3年度以降 実施 |
| | | ③職員がやりがいをもって働けるよう、例えば日頃の職場内コミュニケーションの充実や上司と部下の1on1ミーティング等の取組を検討するとともに、人事評価制度も活用しながら、キャリア支援や人材育成に取り組みます。 | 令和3年度以降 検討・実施 |
| | | ④風通しのよい職場環境づくりの障壁となる各種ハラスメントの防止に取り組みます。 | 継続 |
| | | (2)各種休業・休暇制度の取得促進 | ①育児休業代替職員の充実、一定の産前・産後休暇や育児休業等の取得者数が生じることを踏まえた採用方針の策定等、代替要員の確保に向けた人事運用面の対応に引き続き取り組みます。加えて、育児休業代替任期付職員では直接の代替が難しい係長級以上の役職者に向けた育児休業等の取得促進にも取り組みます |
| ②①に加え、女性活躍推進課が作成した「奈良県パパ産休プロジェクト」動画の活用など、男性の育児休業取得を直接的に促進することに取り組みます | ③各種休暇制度について記載している職員向けの「子育てハンドブック」を随時改訂し、WEBサイトへの掲載・メルマガの活用等を通じて職員への周知啓発を図ります また、介護にかかる各種休暇制度についても、同様に周知啓発を図れるよう検討します | 令和3年度以降 検討・実施(一部実施中) | |
| | ④③の「子育てハンドブック」に「子育て計画書」を添付し、周知を図るとともに、職員の仕事と子育ての両立を支援するために管理職が配慮すべき事項等をまとめたチェックリストを作成します | 令和3年度以降 検討 | |
| | ⑤年次有給休暇及び夏期休暇について、所属全体での計画的な取得促進を呼び掛けます | 継続 | |
| | ⑥管理職の人事評価項目に、部下の年次有給休暇の取得状況、超過勤務状況、産育休取得促進等ワークライフバランス推進状況を盛り込むことを検討します | 令和3年度以降 検討・実施(一部実施中) | |
| | ⑦職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります | 令和3年度以降 検討 | |
| | (3)所属の管理職と子育てをしている職員のコミュニケーションの促進 | ①所属長及び子育て中の職員を対象に、自己の振り返りをしてもらい、所属内の状況をチェックしてもらったチェックシート(子育て計画書)の内容を見直し、さらに周知啓発を図ります | 令和3年度以降 検討・実施(一部実施中) |
| | (4)職員の意識・ニーズや実態の継続的な把握 | ①職員の働き方に対する意識や実態を把握し、取組につなげていくことを目的に令和元年度から実施している「職員の働き方に関する意識調査」について、継続して実施し、職員のニーズや実情を的確に把握します。 | 継続 |
| (5)子育て中の職員への情報提供・研修 | ①産休・育休からの復帰を支援するための情報提供や、仕事と生活を調和させ、長く働き続けるための意識づくりのために、子育て中の職員に向けた研修等の取組を継続します。(継続) | 継続 | |
| (6)【再掲】これまで女性が少なかった分野・ポストへの積極的配置 | — | — | |
| (7)【再掲】職員採用試験の受験者確保 | — | — | |