

ひょうごアクション8

第8次男女共同参画兵庫県率先行動計画 (令和8～12年度)

(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)
(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)

令和8年3月
兵 庫 県

目 次

第1部 計画の基本的な考え方	1
1 策定の趣旨	
2 位置づけと対象範囲	
3 期間	
4 推進体制	
5 推進に向けた職員の役割	
6 進捗状況等の公表	
第2部 現状と課題.....	2
1 女性活躍・次世代育成支援を取り巻く社会情勢の変化	
2 本県の現状と課題	
第3部 基本理念と目標	5
1 基本理念	
2 重点目標とアクション	
3 数値目標	
重点目標1 職員の働きがいの向上	6
アクション① 職員のキャリア形成支援	
アクション② 職員のモチベーションアップ	
重点目標2 働きやすい職場環境の実現	8
アクション③ 新しい働き方の推進	
アクション④ 職員の健康づくりへの支援	
アクション⑤ 働きやすい職場風土の醸成	
重点目標3 ワーク・ライフ・バランスの実現.....	11
アクション⑥ 男性の家事・育児等への参画支援	
アクション⑦ 子育て・介護等と仕事の両立支援	
アクション⑧ 多様なライフスタイルの応援	
参考	
令和7年度 男女共同参画に関する職員意識・実態調査結果.....	13

第1部 計画の基本的な考え方

1 策定の趣旨

本県では、男女がともに、いつでも、どこでも、いきいきと生活できる男女共同参画社会の実現を目指して、平成 13 年に「ひょうご男女共同参画プラン 21」を策定し、県民、事業者、団体等と行政が一体となって取り組んできました。

また、まず県自らが男女共同参画のモデル職場となるよう率先して行動することが重要であるとの認識から、平成 15 年に第1次「男女共同参画兵庫県率先行動計画(ひょうごアクション8、以下「計画」と言う。)」を策定、以降、第7次計画(期間:R3~R7)まで、内容を見直しつつ、男女がともに働きやすく、仕事と育児、介護等を両立しやすい職場づくりに向けた取組を進めてきました。

今後も、国の「第6次男女共同参画基本計画」や「ひょうご男女いきいきプラン 2030」を踏まえ、女性活躍や男性の家庭への参画促進、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を一層推進していくため、第8次計画を策定します。

2 位置付けと対象範囲

- 県自らがモデル職場となるよう定める「率先行動計画」
- 女性活躍推進法第 19 条及び次世代育成支援対策推進法第 19 条に基づく「特定事業主行動計画」

対象:知事部局、議会事務局、各種行政委員会事務局(教育委員会除く)、企業庁、病院局[※]

※病院局においては、本計画に定めるもののほか、第5次病院構造改革推進方策に定める女性活躍及び次世代育成に関連する取組を推進します。

3 期間 令和 8~12 年度(5年間)

4 推進体制

庁内関係課や男女共同参画推進員等による取組を進めます。

5 推進に向けた職員の役割

計画の推進に当たっては、職員本人、管理監督職、人事等担当課、庶務担当者、周囲の職員など、それぞれの役割や位置づけを明確にし、職員相互で支え合いながら、組織全体で取り組みます。

6 進捗状況等の公表

男女共同参画社会づくり条例に基づく年次報告やホームページにて毎年進捗状況等を公表します。

第2部 現状と課題

1 女性活躍・次世代育成を取り巻く社会情勢の変化

(1) 女性活躍推進法の改正

令和4年4月から、一般事業主行動計画の策定義務が従業員数 101 人以上の企業に拡大されました。また、令和8年4月からは、従業員数 101 人以上の企業について、情報公表の必須項目が拡大されることに加え、一般事業主行動計画の策定に当たっては職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいとされています。

(2) 育児・介護休業法の改正等

令和4年 10 月から、産後パパ育休(出生時育児休業)の取得、育児休業の分割取得が可能になり、令和7年4月から、子の看護休暇の範囲や所定外労働の制限の対象などが拡大しました。令和5年度に策定した「こども未来戦略」では、男性(公務員・民間企業)の育児休業取得率の目標を 85%(R12 年度)に設定しています。※公務員は 2 週間以上取得の割合

(3) SDGs に関する取組

17 の目標がある SDGs の達成に向けた取組が、世界的な潮流となっています。これらの目標は、すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指しており、Goal5 として「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられています。



(4) LGBT 理解増進法の施行

令和5年6月から性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念や、国及び地方公共団体の役割等、必要な事項が定められた LGBT 理解増進法が施行されました。また、全国的に自治体でのパートナーシップ制度の導入が進んでいます。

(5) 多様な働き方の浸透と生成 AI 等デジタル技術の進展

新型コロナウイルス感染症の拡大をきっかけに、テレワークやフレックスタイム制、オンライン会議、ジョブ型雇用など、多様な働き方の導入が進んでおり、生成 AI など近年の目覚ましい技術革新は社会に急速な変化をもたらし、我々の生活に深く浸透しつつあります。

2 地域創生の鍵としての男女共同参画の推進(参考:内閣府「令和7年版男女共同参画白書」)

急速に進行する少子高齢化や人口減少の中で、地方の活力を維持・向上させるためには、男女共同参画を推進し、都市部・地方を問わず、すべての人が希望に応じて個性と能力を十分に発揮できる地域へと変革する取組を進めることが重要です。性別にかかわらず活躍できる地域社会の構築こそが、地域創生の鍵となります。

このため、住民に身近な地方公共団体には、様々な場面で意思決定過程への女性の参画を促すとともに、率先垂範する役割が求められます。

さらに、多様な人材を活かす組織運営(ダイバーシティ・マネジメント)を推進し、住民ニーズのきめ細かな把握や新しい発想による対応を通じて、政策の質と行政サービスの向上を図り、持続可能な発展に貢献する行政組織を構築していく必要があります。

2 本県の現状と課題

● 本県の現状

- (1) 婚姻数及び出生数減少の加速化や東京一極集中による若者を中心とした県外転出等を背景に、本県の総人口は減少を続けています。中でも、20 歳代前半の女性の転出超過数はわずかに減少したものの(R2:▲2,406 人→R7:▲2,394 人)、いまなお全国ワースト1位であり、第三期兵庫県地域創生戦略に基づき、女性や若者対策(企業や地域での女性活躍の推進、移住・定住の促進など)に取り組む必要があります。
- (2) 令和 8 年度以降の本県の男女共同参画社会づくりの指針となる「ひょうご男女いきいきプラン 2030」を策定しました。
- (3) 少子化の進行が深刻さを増す中、「ひょうご子ども・子育て未来プラン」に基づき、誰もが安心して子育てできる、全ての子どもが健やかに育つ兵庫の実現に向けた取組を推進しています。

● 男女共同参画に関する職員意識・実態調査(R7 実施)の結果

男女共同参画に関する職員意識・実態調査を第 8 次計画の策定に先立ち実施しました。

(1) 職場での男女共同参画や子育て支援等の推進について

76.7%と8割近い職員が、この5年間で職場での男女共同参画や子育て支援等が進んだと回答しています。(※「わからない(入庁5年未満)」と回答した職員を除く)

「進んだと思う」と回答した職員へその理由を尋ねたところ、「男性職員の家事・育児等への参加が促進されるようになった(76.5%)」「育児休業や時短勤務などの制度が利用しやすくなった(55.9%)」と回答しており、庁内において5年間で男性の家事・育児への参画や育児休業制度等の利用が広がったと感じている人が多くなっています。

(2) 管理・監督職(上位職)になることについて

「強く希望している(前回選択肢:魅力を感じる)」、「やや希望している(前回選択肢:なんとなくではあるが魅力を感じる)」と回答した女性は増加傾向にあります。

【H29:22.9% → R2:23.5% → R7:23.9%】

一方で、男性は「強く希望している」、「やや希望している」と回答した割合が 44.7%あり、男性と比べると女性は 20.8 ポイント低く、男女間で意識の差があります。引き続き女性自身のライフステージを踏まえたキャリア形成支援に取り組むことが必要です。

(3) 仕事と生活の両立等について

仕事と生活の両立について、希望としては職員の約7割が『仕事』と『家庭生活や地域・個人の生活』を両立したい」と回答しています。【男性:66.6%、女性:71.2%】

実態について、『仕事』と『家庭生活や地域・個人の生活』を両立している」と回答した職員は増加傾向にあるものの、5割にとどまっています。

【H29:40.0% → R2:39.7% → R7:49.9%】

また、今後の育児休業取得について「取得予定がある、もしくは機会が訪れれば取得したい」と回答した男性職員のうち、81.0%が「1か月以上取得したい(または取得予定)」と回答しており、育児休業の取得に積極的な男性職員が増えています。【R2:42.6% ※取得したいと考えている(考えていた)期間】

職員全体の仕事と生活の両立への意識が高まっている中、職員がワーク・ライフ・バランスを実現するために、引き続き休暇制度を含めた各種制度を気兼ねなく利用できる職場環境を整えていくことが大切です。

● 第7次計画の数値目標の達成状況

区分	目標	実績	時点
1 女性管理職割合(※1)			R7.4 (目標終期) R7.4
本庁部局長相当職	10.0%	16.8%	
本庁課長相当職	20.0%	22.1%	
本庁副課長相当職	20.0%	21.5%	
本庁班長・主幹相当職	30.0%	25.1%	
2 採用者に占める女性割合(※1)	45.0%	49.2%	
3 男性の育児参加(※2)			R7.3 (目標終期) R8.3
育児休業取得率 (2週間以上取得)	85.0%	86.8%	
	希望者の100%	希望者の100%	
配偶者の出産補助休暇取得率	100.0%	100.0%	
育児参加休暇取得率	100.0%	95.3%	

※1 知事部局、議会事務局、各種行政委員会事務局(教育委員会除く)、企業庁

※2 知事部局、議会事務局、各種行政委員会事務局(教育委員会除く)、企業庁、病院局(県立病院除く)

第3部 基本理念と目標

1 基本理念

女性や若者に選ばれる兵庫の実現に向けて、すべての職員が能力を発揮できる環境づくりに取り組み、県自らが、魅力ある職場のモデルとなることを目指します。

2 重点目標とアクション

重点目標 1 職員の働きがいの向上

- アクション 1 ▶ 職員のキャリア形成支援
- アクション 2 ▶ 職員のモチベーションアップ

重点目標 2 働きやすい職場環境の実現

- アクション 3 ▶ 新しい働き方の推進
- アクション 4 ▶ 職員の健康づくりへの支援
- アクション 5 ▶ 働きやすい職場風土の醸成

重点目標 3 ワーク・ライフ・バランスの実現

- アクション 6 ▶ 男性の家事・育児等への参画支援
- アクション 7 ▶ 子育て・介護等と仕事の両立支援
- アクション 8 ▶ 多様なライフスタイルの応援

3 数値目標

項目名	実績	目標	目標終期
1 各役職段階に占める女性の割合(※1)	[R7.4 実績]		R12.4
本庁部局長相当職	16.8%	20.0%	
本庁課長相当職	22.1%	23.0%	
本庁副課長相当職	21.5%	23.0%	
本庁班長・主幹相当職	25.1%	30.0%	
2 男性の育児参加(※2)	[R7.3 実績]		R13.3
育児休業取得率	86.8%	85.0%	
	(2週間以上取得)	(4週間以上取得)	
	(希望者の100%)		
配偶者の出産補助休暇取得率	100.0%	100.0%	
育児参加休暇取得率	95.3%	100.0%	
3 職員一人あたりの年間超過勤務時間数(※2)	[R7.3 実績]		
[新しい働き方推進プランに定める目標値並]			
本庁	146.4 時間	145 時間	
地方機関等	100.8 時間	95 時間	

※1 知事部局、議会事務局、各種行政委員会事務局(教育委員会除く)、企業庁

※2 知事部局、議会事務局、各種行政委員会事務局(教育委員会除く)、企業庁、病院局(県立病院除く)

重点目標 1 職員の働きがいの向上

知事部局等の役職別女性割合を見ると、令和7年4月の本庁部局長相当職、本庁課長相当職、本庁副課長相当職の割合は第7次計画の目標を達成しました。また、同様に令和7年4月における採用者に占める女性割合も第7次計画の目標を達成しました。引き続き、採用者に占める女性割合の維持と各役職段階に占める女性割合の向上に努めます。

計画策定に先立ち実施した「男女共同参画に関する職員意識・実態調査(以下「職員意識調査」という。)」では、「管理・監督職など上位職に就くことを希望していない(「どちらとも言えない」を含む)」と回答した女性は76.0%と男性の55.3%を大きく上回っています。

また、「管理・監督職など上位職に就くことを希望していない(「どちらとも言えない」を含む)」と回答した女性のうちその理由について、46.7%が「家庭(育児・介護等)との両立が難しくなると感じる」(男性:26.5%)、42.6%が「管理・監督職としての業務の進め方やマネジメント能力に不安を感じる」(男性:31.8%)ことをあげており、いずれも男性に比べて高い結果となっています。

今後、さらに意思決定の場に女性が参画するためには、女性のライフステージを踏まえつつ、研修等を通じた女性職員のキャリア形成支援やロールモデルとなる女性管理職を増やすことが重要です。引き続き、男女がともに活躍できる場を拡大し、管理職を中心とした職員の意識改革を進め、職員全体のモチベーションアップ向上等を通じ、女性を含む全ての職員の働きがいを高めていくことが求められています。

アクション1 職員のキャリア形成支援

- ✓ これまで女性が就いていなかった部門・職務・役職に女性を積極的に配置するなど、能力実証主義の原則に基づいた女性の管理職登用が促進される人事に努めます。
- ✓ 国、他府県や市町等との人事交流を通じ、幅広い職務の経験とキャリア形成を支援します。
- ✓ 階層別研修等において、ライフステージに応じた働き方やキャリア等について考える内容を盛り込み、モチベーションの向上やキャリアアップを促します。
- ✓ 部下を持つ女性職員を対象としたキャリア形成に関する研修において、先輩女性幹部による講義等を実施するとともに、女性管理・監督職が、自らが目指すリーダー像と今後のキャリアについて考える機会を設け、キャリア形成を支援します。
- ✓ 大学院・国の省庁・民間企業への研修など、キャリア形成に資する長期派遣研修等への積極的な参加を呼びかけます。
- ✓ キャリアチャレンジプログラム・スペシャリスト育成プログラム・マルチワークプログラムの推進など、職員のキャリアの可能性を広げ、主体的に描いたキャリアビジョンを実現できるよう支援します。
- ✓ 管理職研修等において、職員一人ひとりがその能力を十分に発揮して職務に従事できるよう、マネジメント力の向上を目指します。

- ✓ 女子大を含む大学を対象とした採用説明会での積極的な広報、職員採用PR動画の女性編(<https://youtu.be/dPyUTaQxXl4>)の発信などにより、意欲にあふれた女性受験者数の増加に努めます。

アクション2 職員のモチベーションアップ

- ✓ 職員の優れた取組や提案を表彰するなど、自主的な取組を支援します。
- ✓ 管理職研修等において、職員とのコミュニケーションや職場環境づくりの必要性・有用性の理解を促進し、意識の向上を図ります。
- ✓ キャリアデザイン研修を実施し、自己の価値観を反映させたキャリアビジョンを設定し、その実現に向けて取り組む意識を高めます。
- ✓ 地方自治体の行政課題等を自主的に研究するグループ活動を支援するなど、職員の自己啓発活動を促進します。
- ✓ 職員の職場への愛着心や貢献意欲を図るエンゲージメント調査を実施し、組織課題を把握・分析するとともに、管理職が中心となって、その改善に取り組みます。
- ✓ 求められる職員像「HYOGO's WAY」を踏まえた人事評価やWAY面談を行うことで、職員の挑戦と成長を促し、能力・モチベーションの向上を図ります。

重点目標 2 働きやすい職場環境の実現

職員意識調査では、多くの職員が「女性活躍」「仕事と生活の両立」「男性の家事育児への参画」を実現するためには「長時間労働の見直しと業務効率化」が必要であると考えています。また、「新しい働き方に関する令和7年度職員満足度調査」では、テレワークやペーパーレスの実施環境に対する満足度が相対的に低い状況であり、さらなる取組の推進が求められています。加えて、職員の意識改革や職場風土の醸成に向けては、幹部が積極的に率先することが必要だと認識されております。

新しい働き方推進プランにおいては、「柔軟で多様な働き方の推進」「休暇休業制度の活用促進」「超過勤務の削減」「ICT を活用した業務改革の推進」「職員の意識改革・職場風土の醸成」の5つの施策に取り組み、**職員が働きやすい環境を整え、組織パフォーマンスを最大化し、県民本位で質の高い行政サービスを実現すること**としています。【人事(組織)、県政改革】

今後も、本計画や「新しい働き方推進プラン」に基づく取組を推進するとともに、職員の健康づくりを支援し、職員が各種制度を気兼ねなく利用することができるよう、**管理監督職がリーダーシップを発揮し、風通しの良い職場環境づくりを進めることが大切です。**

アクション3 新しい働き方の推進

- ✓ テレワーク、サテライトオフィスの充実や運用改善を図るとともに、制度の周知を行い、柔軟で多様な働き方の実現を支援します。
- ✓ 全庁共通業務の中で、負担が大きい作業やミスが多い事務は、課題を抽出し改善方策を検討します。また、所属全体で職員をカバーできる体制を目指し、業務マニュアル・引継書の作成を推進します。
- ✓ ペーパーレスの更なる推進や ICT スキルの向上・支援体制の構築に加え、ノーコードツール・生成 AI 等を活用した行政手続の簡素化・オンライン化により、県民等の利便性向上と職員の業務効率化を推進します。
- ✓ 新しい働き方の実践に向けた体制整備として、各所属に設置している「新しい働き方推進リーダー」・「デジタルナビゲーター」を中心に、新しい働き方アクション項目の実施を促進します。
- ✓ 新しい働き方の推進に当たり、若手職員提言部会を設置し、若手目線からの取組の検証と対策の提言を行います。
- ✓ 階層別研修等において、タイムマネジメントに関する研修等を実施し、職員の意識醸成と管理職等のマネジメントスキルの向上を図ります。
- ✓ 育児・介護や地域貢献活動等、職員一人ひとりの様々な事情に応じて勤務時間を選択し、ワーク・ライフ・バランスの向上と効率的な業務遂行を実現するため、フレックスタイム制による勤務時間の弾力化などの制度の周知を図ります。

- ✓ 毎年度、職員ごとの超過勤務年度計画を策定するとともに、超過勤務実績をもとに職場の状況を分析のうえ、業務の平準化等に取り組み、適正な労働時間の管理を徹底します。

アクション4 職員の健康づくりへの支援

- ✓ 健康診断等の受診の徹底と、診断結果を踏まえた保健指導を実施し、職員が健康で働き続けられるよう支援します。
- ✓ がん予防に対する意識啓発を図り、受診できる検診や助成制度を広く周知します。
- ✓ メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施し、高ストレスと評価された職員に対し医師による面接指導を行うとともに、管理監督職を対象としたメンタルヘルス研修を実施します。
- ✓ 生活習慣病や女性の健康に関することなど、健康課題を学ぶための動画コンテンツをShare Point 掲示板に公開し、健康上の課題に関する啓発を実施します。
- ✓ 職員が心身の不調を感じた時に相談できる庁内の相談窓口やカウンセラーによる相談が受けられる庁外の相談窓口を整備するなど、相談しやすい体制づくりを行います。
- ✓ 管理監督職が日頃から職員のこころの健康の保持増進に配慮するとともに、精神疾患により病気休暇中・休職中の職員に対しては、円滑な職場復帰ができるよう、産業医・保健師等健康管理スタッフ等と連携し支援します。
- ✓ ならし出勤制度により病気休暇、休職中の職員が円滑に職場復帰できるよう支援します。
- ✓ 職員のさまざまな事情に応じて利用することができる休暇制度の活用について、広く周知します。

アクション5 働きやすい職場風土の醸成

- ✓ 各所属に庁内男女共同参画推進員を配置するとともに、必要に応じてアクション8推進リーダーを選任し、働きやすい職場づくりに向けた取組を推進します。
- ✓ 庁内男女共同参画推進員にひょうご男女共同参画ニュースを定期的に配信するなど、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進等について、意識啓発を図ります。
- ✓ 年休取得、テレワーク等各種制度の周知などにより、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい職場環境を醸成します。
- ✓ 職員が公益通報制度を理解できるよう、研修動画配信、HPや庁内ポータルサイトの改善等により、安心して通報できる風通しのよい環境を整備していきます。
- ✓ 階層別研修や綱紀肅正通知等を通じて、ハラスメント等に対する意識啓発を行い、心理的安全性の高い職場環境を醸成します。
- ✓ テレワーク等の柔軟で多様な働き方が進むなかでも円滑なコミュニケーションを維持するため、階層別研修等を通じてコミュニケーションに関する指針等の周知徹底を行い、

良好なチームワークを維持しながら生産性の高い業務執行の実現に努めます。

- ✓ 性別、年齢、障害の有無、国籍等の異なる多様な県民のニーズに応え、質の高い県民サービスを行う「ユニバーサル県庁」の確立に向けて、各職場で「ユニバーサル社会づくり兵庫県率先行動計画」に基づく取組を推進します。
- ✓ 多様な性への理解を深めるための「職員ガイドライン」の活用や各種研修を通じて、性的マイノリティへの理解促進を図ります。

重点目標 3 ワーク・ライフ・バランスの実現

男女共同参画を進めることは、男性にとっても生きやすい社会につながります。ひょうご男女いきいきプラン 2030 においてもアンコンシャス・バイアスや固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組を推進するため、「アンコンシャス・バイアスの解消」に関する推進項目が新設され、前プラン同様に男性の家事・育児推進に関する数値目標を設定したところです。

職員意識調査においては、男性が家事育児に参加するために必要なことは、男女ともに「男性側の『手伝う』ではなく『主体的に行う』意識への変化」という回答が最も多く、「職場全体の意識啓発」という回答も多くなっています。引き続き、県職員が率先して、男性が家事や育児を行うことへの理解を深め、職場ぐるみでこれを支援する取組が必要です。

また、同調査において「管理・監督職など上位職に就くことを希望していない(「どちらとも言えない」を含む)」と回答した女性のうち、6割以上が「ワーク・ライフ・バランスが保てる」環境が整えば管理・監督職になりたいと感じられると回答しており、ワーク・ライフ・バランスの実現は女性の活躍にもつながります。

今後は、全国的に共働き世帯の増加や高齢化の進行により、働きながら子育てを担う人のみならず、介護を担うワーキングケアラーがさらに増えると予測されており、県が率先して性別を問わず、職員が子育てや介護、病気治療等に取り組みながら働き続けることができる職場環境づくりを行うことが必要です。くわえて、家族とのふれあい、自己啓発、地域活動等の「自分時間」の充実を図ることが出来るよう、ワーク・ライフ・バランスの実現や多様なライフスタイルの応援を進めることが大切です。

アクション6 男性の家事・育児等への参画支援

- ✓ 「男性より女性の方が家事や子育てに向いている」といった、アンコンシャス・バイアスによって男女ともに負の影響を受けることがないよう、男女共同参画ニュース等を活用し、意識啓発に取り組みます。
- ✓ 育児休業メンター制度により、育児休業を取得した男性の体験談の紹介を行い、育児休業の取得等を検討する男性職員の子育てに対する関心や意欲を高め、休暇・休業取得の動機付けを図ります。また、同世代の体験者に気軽に相談できる機会を設けることで、育児休業への疑問や不安の解消を図ります。
- ✓ 男性職員と上司による「子育てサポートミーティング」を実施し、上司がミーティングを経て作成した、「子育てプラン」に基づき制度利用を促すことで育児参加を支援します。
- ✓ 配偶者が出産を控えた男性職員等、広く職員に対し、「男性職員の子育て参加ガイド」を活用し、各種支援制度の周知徹底を図るとともに、それらの有効活用を促します。
- ✓ 管理職等が、所属職員が利用できる制度や休暇の取得状況を把握するとともに、未取得の職員に声掛けや業務への配慮を行うなど、取得奨励に努めます。

アクション7 子育て・介護等と仕事の両立支援

- ✓ 「子育て・介護のための両立支援に関する手引き」を活用し、制度の周知と利用促進を図ります。なお、介護にかかる両立支援制度については、職員が40歳となる年度に制度の周知と制度取得意向の確認を行います。
- ✓ 妊娠・出産時や育児期の職員、家族の介護の必要性が生じた職員に対して、各種制度の情報提供を行うとともに、制度利用に係る意向確認を行います。
- ✓ 管理職研修等において、仕事と育児・介護の両立支援の必要性や各種制度についての理解を促し、所属長等が中心となって制度を気兼ねなく利用できる環境をつくるとともに、周囲の職員への負荷に配慮した業務分担に努めます。
- ✓ 育児休業等取得職員と代替職員がともに勤務する日を設定できる「バトンタッチ勤務」や臨時的任用職員(技術職)登録制度(リリースバンク)の活用を促進します。
- ✓ 庁内ポータルサイトに掲載している子育てや介護に関する情報について、一層の充実を図るとともに、職員が抱えるニーズの把握に努めます。
- ✓ 職員が働きながら病気治療や不妊治療が受けられるよう、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、治療と仕事が両立できる職場環境づくりを進めます。
- ✓ 育児休業中及び復帰後の職員による情報交換会を開催します。
- ✓ 職場復帰前に職員が自宅から庁内ネットワークに接続し、所属の情報を得ることができる制度の利用促進を図ります。

アクション8 多様なライフスタイルの応援

- ✓ 年次休暇の計画的取得をはじめ、各種休暇等を取得しやすい職場環境づくりと取得促進に取り組みます。
- ✓ 管理職の積極的な声かけ等により、職員が定時退庁日(水曜日・金曜日)を意識し、円滑に退庁できるよう努めるとともに、各部局において定時退庁週間を設定し、定期的に職員の定時退庁を促します。
- ✓ 公務外の活動に従事しやすい環境を整え、地域社会の一員としての活躍や多様な主体とのネットワーク構築、個人のスキルアップを後押しします。
- ✓ 自らの家族・家庭について考え、きずなを深める契機とするため、各家庭において「家族の日」を設定することや、全庁ノー残業デー(毎月第3水曜日)の実施など、「家族の日」運動の普及に努めます。
- ✓ 互助会事業等への家族での参加を促進するほか、県職員で構成するサークル活動の活動費用助成など、交流を深める機会の提供に努めます。

令和7年度 男女共同参画に関する職員意識・実態調査の結果

◆ 調査目的

次期「ひょうごアクション8(第8次男女共同参画兵庫県率先行動計画)」(計画期間:R8~12年度)の策定に向けて、庁内の男女共同参画の現状や課題を把握する

◆ 実施期間

10月16日(木)~10月29日(水)

◆ 回答方法

Webフォーム(Microsoft Teams)【約35問】

◆ 対象

知事部局、議会事務局、各種行政委員会事務局(教育委員会を除く)、企業庁、病院局に所属する職員

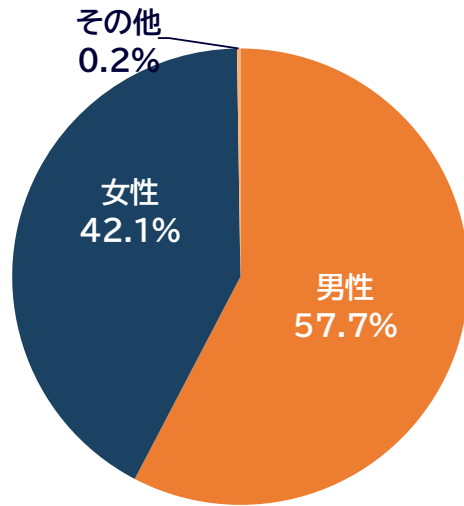
※会計年度任用職員等も含む

◆ 回答数

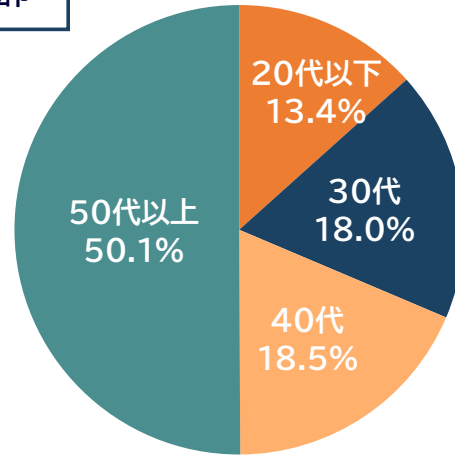
2,081名

回答者の属性

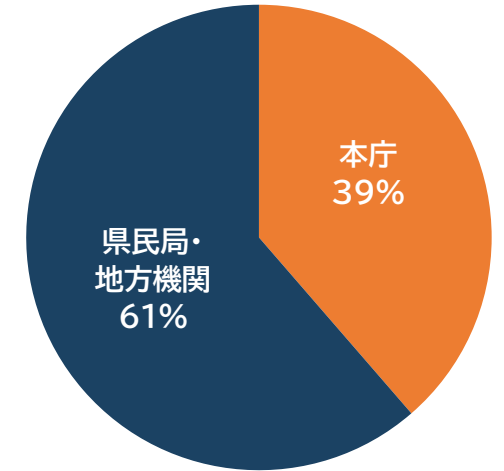
性別



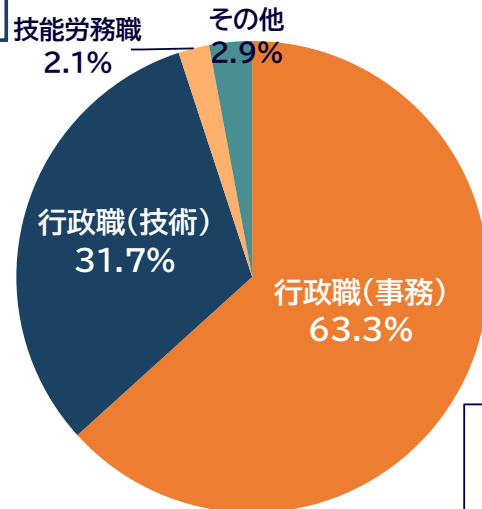
年齢



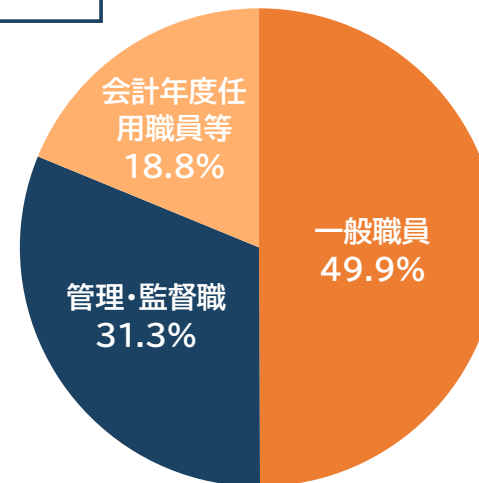
勤務場所



職種



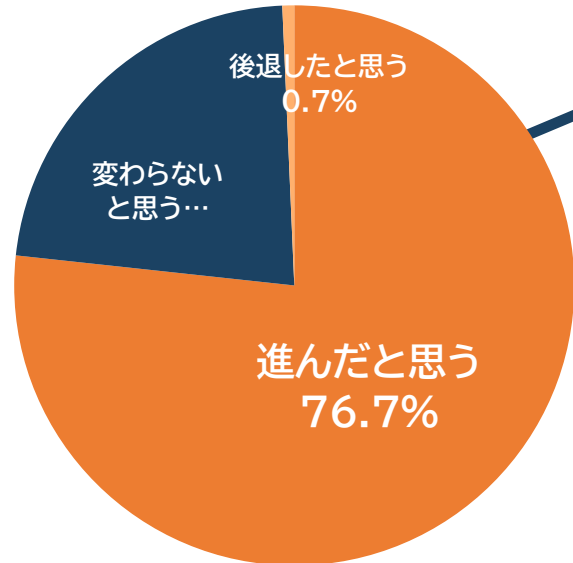
職位



その他
医療技術職、研究職、土地改良技術員等

兵庫県庁の状況について

この5年間で、“兵庫県”という職場での男女共同参画や子育て支援等は進んだと思いますか。



n=1,606

※「わからない(入庁5年未満)」と回答した人は除く

男女共同参画や子育て支援等が進んだと思う理由は何ですか。(複数回答可)	全体	男性	女性
男性職員の家事・育児等への参加が促進されるようになった	76.5%	79.1%	72.5%
育児休業や時短勤務などの制度が利用しやすくなった	55.9%	58.3%	52.1%
管理・監督職の女性が増えた	44.8%	47.7%	40.0%
職場における意識改革(理解)が進んだ	34.1%	39.9%	25.2%
休暇が取りやすくなった	33.5%	36.4%	29.2%
残業時間の縮減や定時退庁が進み、働き方が改善された	27.4%	31.9%	20.6%
女性職員が働きやすい職場環境(制度・風土)が整ってきた	21.8%	21.9%	21.7%
女性職員が多様な業務や役割を担うようになった	20.9%	25.1%	14.6%
業務の中で女子職員の意見や視点が反映される機会が増えた	6.2%	7.9%	3.5%
その他	1.6%	1.3%	2.1%

！男女ともに、「男性職員の家事・育児への参加が促進されるようになった」ことが最も多い理由。男女で傾向に目立った差があるわけではないものの、「職場における意識改革(理解)が進んだ」と選択した女性は男性よりも約15ポイント低く、男女で認識の差が見受けられる

その他の回答(主な意見)

- 育休を取得する男性職員が増えた
- 在宅勤務ができるようになった/しやすくなった
- L勤務等が柔軟に選べるようになった
- 女性職員が増えた
- 不妊治療のための休暇がとれるようになった

女性活躍の推進について

仕事をする上で、女性が活躍するために必要なことは何だと思えますか(複数回答可)

仕事をする上で、女性が活躍するために必要なことは何だと思えますか。(複数回答可)	総計	男性	女性
家庭生活(家事、育児、介護等)における配偶者や家族との十分な分担	55.5%	52.3%	59.8%
休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり	52.6%	50.8%	55.0%
長時間労働を前提とした働き方の見直し(業務の効率化、定時退庁の推進など)	50.6%	47.9%	54.0%
管理職をはじめとした組織全体の意識改革	39.3%	38.2%	40.8%
育休中及び復職時における職員に対する支援(業務調整、情報共有など)	39.1%	37.8%	40.8%
女性職員の職域拡大や多様な職務経験の機会の提供	30.5%	32.0%	28.4%
休暇・休業制度のさらなる整備	28.0%	27.0%	29.1%
職場の上司、同僚等による日常的なサポート、OJTの充実	26.2%	23.5%	29.8%
女性の管理・監督職や先輩職員とのネットワークづくり、ロールモデルの存在	23.4%	19.7%	28.4%
ライフステージに応じたキャリア形成支援(研修など)	22.2%	16.8%	29.5%
管理職等のマネジメント力の強化	20.6%	19.9%	21.5%
男女共同参画に関する庁内研修や啓発活動の充実	10.8%	10.9%	10.6%
その他	9.2%	10.2%	7.8%

その他の回答(主な意見)

- 育休取得者がいる職場の他の職員に対する手当等の配慮や措置
- メンバーを管理できる能力がある人を上にあげるといふ職場の雰囲気づくり
- 女性職員自身の意識改革
- そもそも「男性」「女性」ということを仕事をする上で意識せず、「人」として職務に当たれるような意識改革が必要
- 部署ごとに男女の比率が大きく異なると思うので、互いの職場の働き方・家庭との両立に関する意識行動の違いを共有

女性は男性に比べ、ロールモデルの存在・キャリア形成支援が必要だと感じている

女性活躍の推進について

女性のライフステージに応じたキャリア形成支援において、必要性が高い研修(内容)はどれだと思いますか(複数回答可)

個数 / 女性のライフステージに応じたキャリア形成支援において、必要性が高い研修(内容)はどれだと思いますか。(複数回答可)	総計	男性	女性
育児休業取得時期の職員向け研修(不安の軽減・モチベーション回復・スキル維持・孤立感の軽減)	49.6%	51.0%	47.5%
仕事と介護の両立に関する情報共有や相談支援	48.1%	42.5%	55.7%
管理・監督職向けの組織マネジメント研修	37.3%	37.4%	37.1%
新人職員向けのキャリアデザイン研修(早期からの意識づけ・将来設計)	36.9%	38.5%	34.8%
入庁後一定の実務経験期間を経過した職員へのフォローアップ研修	35.7%	32.8%	39.6%
中堅職員向けのリーダー育成研修(マネジメント力など)	34.5%	33.0%	36.5%
その他	2.6%	2.8%	2.2%

育児や介護などライフステージの変化に対応した支援の必要性を感じる人が多い
特に、介護との両立に関する支援については、女性の方が必要と感じている傾向がある

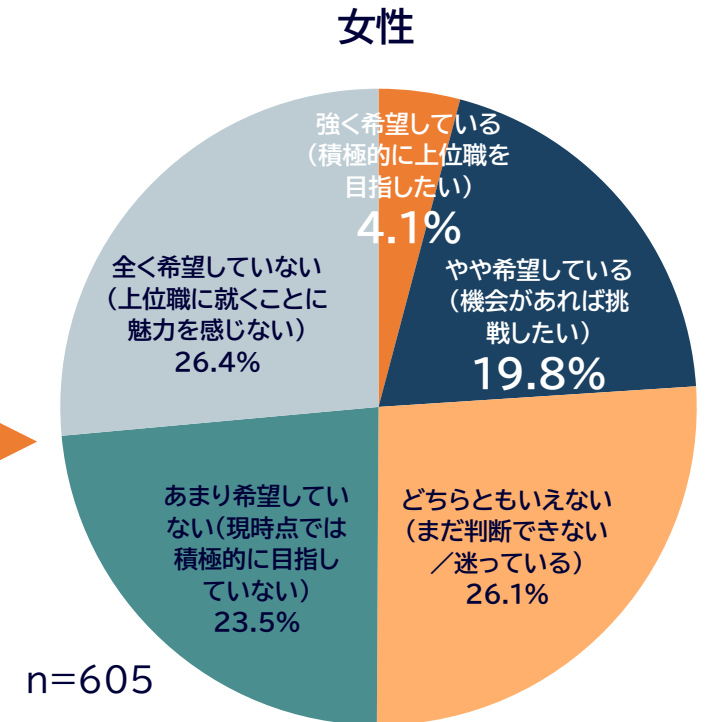
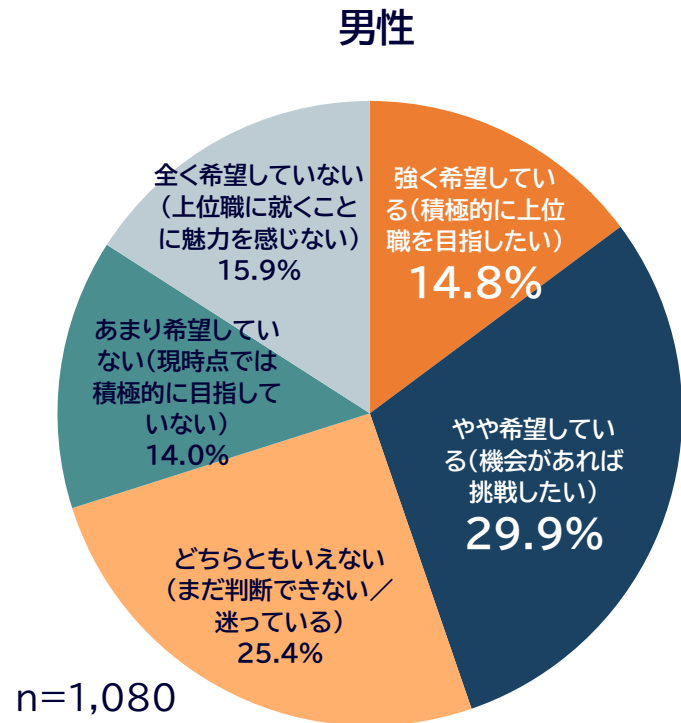
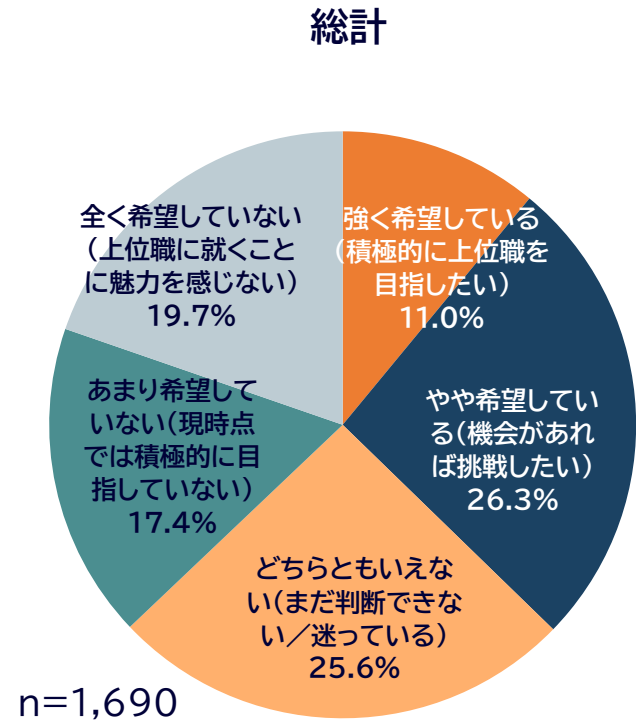
その他の回答(主な意見)

- 男性職員等に対する家事・育児等に関する研修/男性への意識づけの研修
- ライフステージに応じた先輩とのトークセミナー、管理・監督職から話を聞いてキャリアを考える機会
- 実際に産休・育休を取得の休暇・復帰のスケジュール事例の紹介
- 管理監督職に対する、女性(妊婦)の身体的変化についてや、乳幼児、学童に必要なサポートについて理解できるような研修
- スムーズな継続業務を行うための育児休業サポート体制の構築のしかた
- 女性だけを対象とする研修は不要

女性活躍の推進について

あなたは、管理・監督職などの上位職に就くことに対して、どのように感じていますか

※会計年度任用職員等の回答を除く



! 「強く希望する」「やや希望する」の割合は、男性に比べ女性が **20.8ポイント低い**

女性活躍の推進について

（「強く希望している（積極的に上位職を目指したい）・やや希望している（機会があれば挑戦したい）」と回答した人）
その理由をお答えください。（複数回答可）

※会計年度任用職員等の回答を除く

その理由をお答えください。（複数回答可）	総計	男性	女性
キャリアアップや自己成長の機会として魅力を感じるから	66.4%	66.3%	66.9%
組織運営や意思決定に関わる仕事にやりがいを感じるから	45.1%	46.6%	40.0%
給与や待遇面での向上が期待できるから	39.8%	41.4%	34.5%
ロールモデルとなる先輩職員の姿に刺激を受けたから	10.5%	9.1%	15.2%
周囲からの期待や推薦があるから	8.4%	7.7%	11.0%
その他	3.3%	2.1%	7.6%

！ 男女で傾向の差はほとんど見られないものの、男性の方が待遇面ややりがいを理由に挙げる傾向がある
女性は男性に比べ、ロールモデルに刺激を受けている傾向がある

その他の回答(主な意見)

- 組織をより良くする機会が増える
- 自身がロールモデルのひとつになることが組織への貢献と考える
- 行革の影響で年齢構成が不均衡であり、上位職へ昇進することは組織の健全な状態での継続に欠かせない
- 環境が許す者は責任から逃げようとすべきではない
- きっちり仕事をしていれば評価されるべき
- 弱い立場の女性・技術職が成長し続けるには、上位に進む人を含め裾野を増やしていくことが必要

女性活躍の推進について

(「どちらともいえない(まだ判断できない/迷っている)」「あまり希望していない(現時点では積極的に目指していない)」「全く希望していない(上位職に就くことに魅力を感じない)」と回答した人)

その理由をお答えください。(複数回答可)

※会計年度任用職員等の回答を除く

個数 / その理由をお答えください。(複数回答可)	総計	男性	女性
責任が重く、精神的・身体的な負担が大きそうだから	53.3%	48.2%	59.8%
責任に比べ、給与や待遇面での向上が期待できないから	44.8%	49.1%	38.9%
管理・監督職としての業務の進め方やマネジメント能力に不安を感じるから	36.4%	31.8%	42.6%
業務に対する理解や経験が足りないと感じるから	35.9%	30.2%	43.3%
家庭(育児・介護等)との両立が難しくなると感じるから	35.3%	26.5%	46.7%
その他	10.7%	14.2%	6.1%
周囲にロールモデルとなる同性の管理監督職が少なく、イメージできないから	6.8%	4.2%	10.2%



女性は男性に比べ、家庭との両立・自身の能力や経験不足を理由に挙げる傾向がある一方、男性は女性に比べ、待遇面に期待できないことを理由に挙げる傾向がある

その他の回答(主な意見)

- 管理監督職の仕事よりも今の仕事の方が楽しい/実務業務を行いたい
- 同僚男性に比べ経験不足が否めないため、男性の上に立つことに不安が大きい
- 県庁において、まだまだ男女平等の風土が醸成されていない印象を受ける
- 仕事量が減らずかつ職員数が減る中、仕事の効率化にも限界があり、しわ寄せを受ける管理職が疲弊している様子がある

女性活躍の推進について

(「どちらともいえない(まだ判断できない/迷っている)」「あまり希望していない(現時点では積極的に目指していない)」「全く希望していない(上位職に就くことに魅力を感じない)」と回答した人)

どのような環境を整えば管理・監督職になりたいと感じられますか。(複数回答可)

※会計年度任用職員等の回答を除く

どのような環境を整えば管理・監督職になりたいと感じられますか。(複数回答可)	総計	男性	女性
ワークライフバランスが保てる	55.1%	48.6%	63.5%
勤務条件(給与、休暇、手当等)が納得できるものである	47.9%	51.4%	43.3%
希望勤務地域へ配属される	30.6%	24.6%	38.3%
希望業務に従事できる	24.2%	22.6%	26.3%
環境に関わらず管理・監督職は希望しない	18.1%	15.9%	20.9%
家庭(育児・介護等)と両立しているロールモデルがいる	17.0%	12.2%	23.5%
管理・監督職の業務のやりがいや業務内容を聞ける機会がある	16.6%	15.9%	17.6%
その他	6.2%	7.7%	3.9%

その他の回答(主な意見)

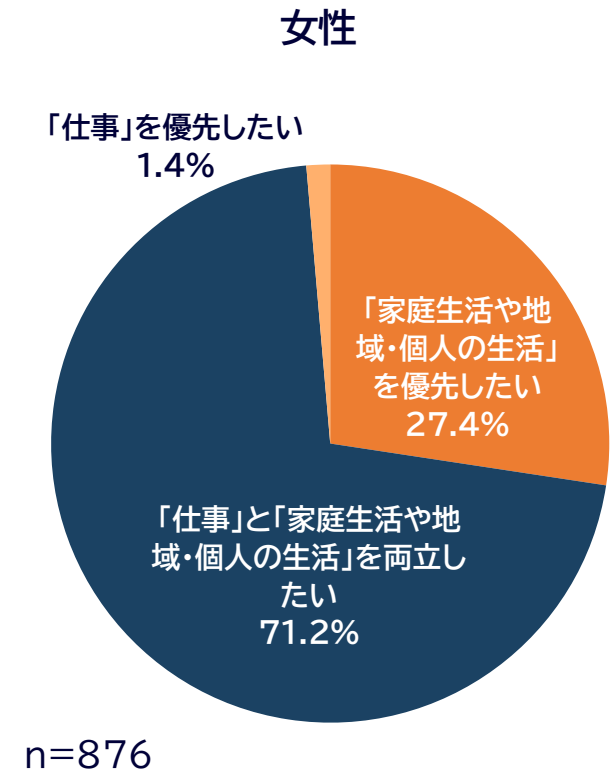
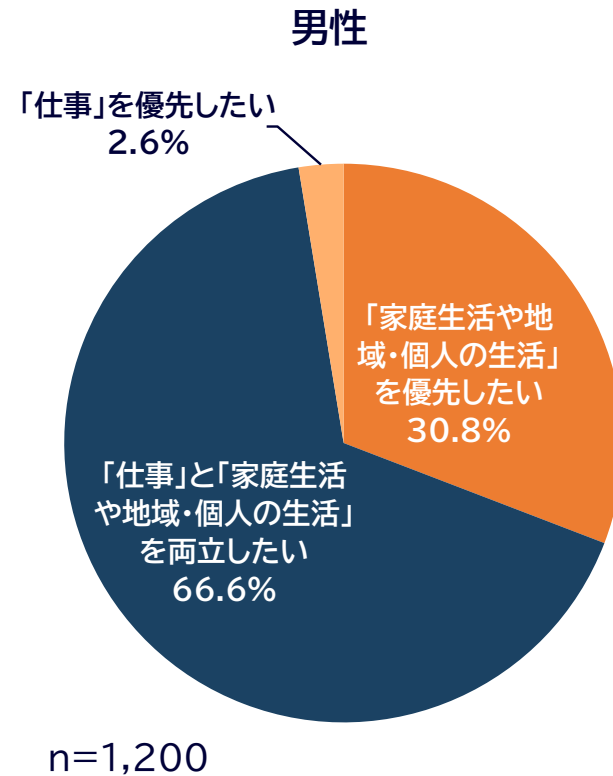
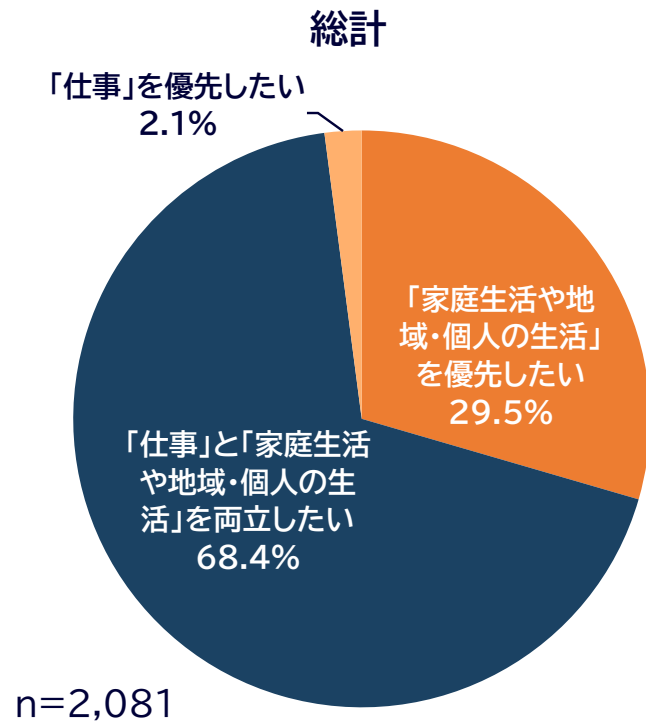
- 自身のマネジメント能力が向上すること/自身のスキルが伴うこと
- 相談ができる体制/フォローがあること
- 業務の効率化や職員の増化等、管理・監督業務に専念できる環境づくり
- 本人の希望以上に、組織として登用すべきと判断するかが重要
- 早期からの意識づけやキャリア形成



男女ともに、ワークライフバランスが保てることを重視しているものの、女性の方が重視している傾向が強い
 関連して、女性は希望勤務地への配属や家庭と両立している
 ロールモデルの存在がいる環境が上位職へ就きたい
 と感じることに繋がる
 男性は勤務条件が納得できることが上位職へ就きたい
 と感じることに繋がる

仕事と生活の両立について

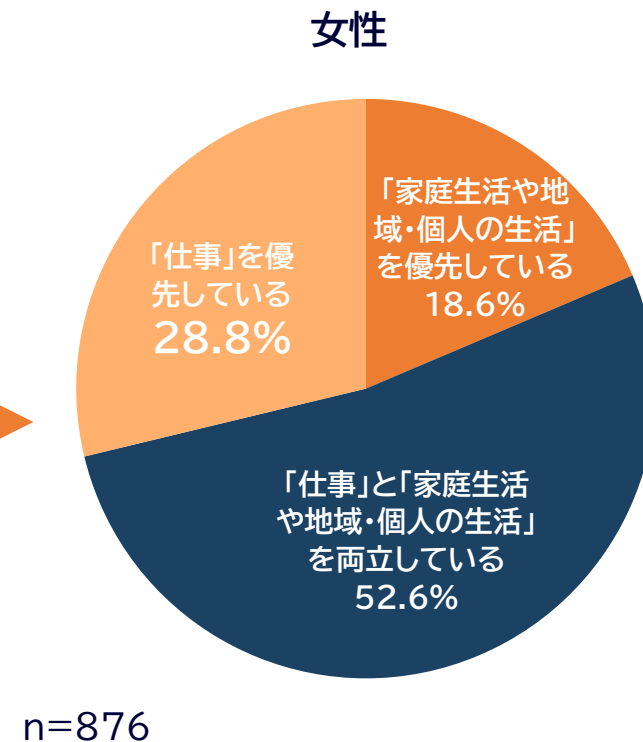
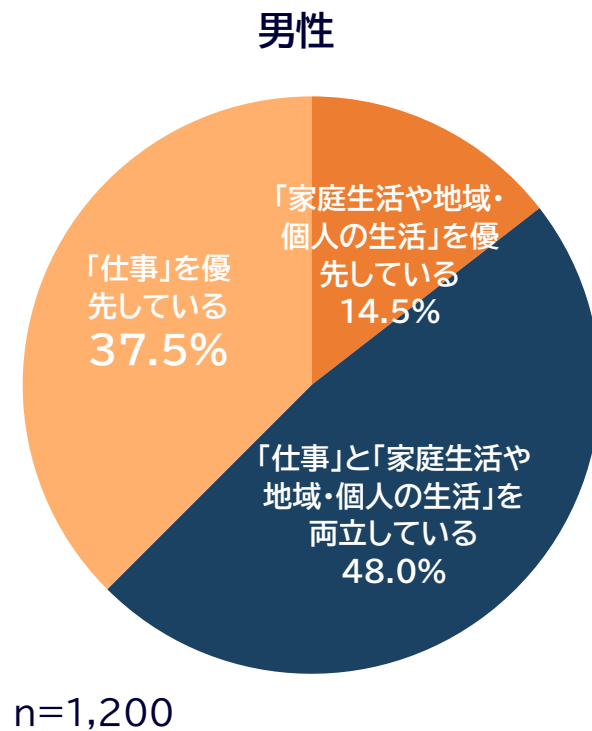
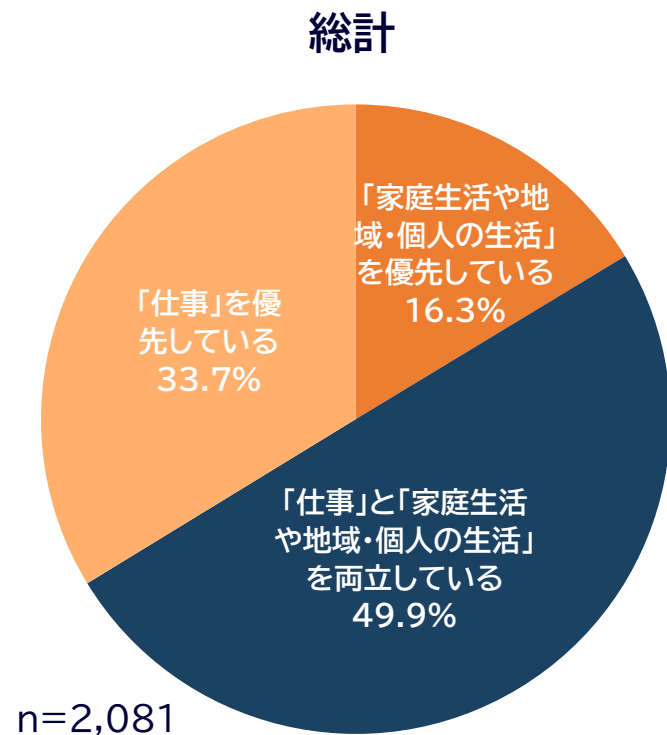
あなたの希望に最も近いものはどれですか



！
男女で傾向の差はあまりないが、女性ほどどちらかに偏るのではなく「両立したい」と希望する傾向が強い

仕事と生活の両立について

あなたの現実に最も近いものはどれですか



現状、男性の方が「仕事」を優先している傾向が若干強い

仕事と生活の両立について

職員が「仕事」と「家庭生活や地域・個人の生活」を両立する働き方をするためには、何が必要だと思いますか(複数回答可)

職員が「仕事」と「家庭生活や地域・個人の生活」を両立する働き方をするためには、何が必要だと思いますか。(複数回答可)	総計	男性	女性
長時間労働の見直しと業務の効率化	66.0%	68.3%	62.8%
管理職をはじめとした組織全体の意識改革（風土の醸成）	52.7%	54.6%	50.1%
休暇・育休等の各種制度の取得促進	44.1%	42.3%	46.3%
在宅勤務、フレックスタイム等の活用	42.1%	36.2%	50.1%
その他	11.1%	12.4%	9.1%



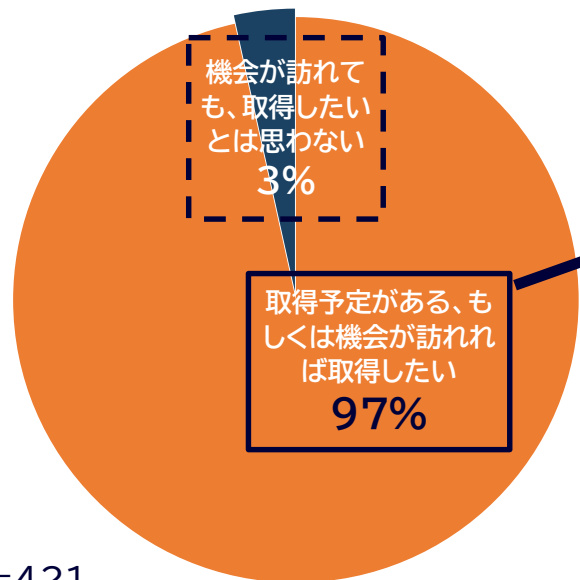
男女ともに、長時間労働の見直しと業務の効率化を必要としている
特に、女性は在宅勤務・フレックスタイム等の活用を必要としている

その他の回答(主な意見)

- 業務量に見合った適切な人員配置
- 業務の適切な分配、業務の平準化
- 人員の増加、業務の削減
- 男性の家事・育児の促進
- 仕事に関する知識や方法についての積極的な共有、適切な引継ぎ

育児休業・介護休業等について

あなた自身の今後の育児休業の取得について、該当するものを選んでください



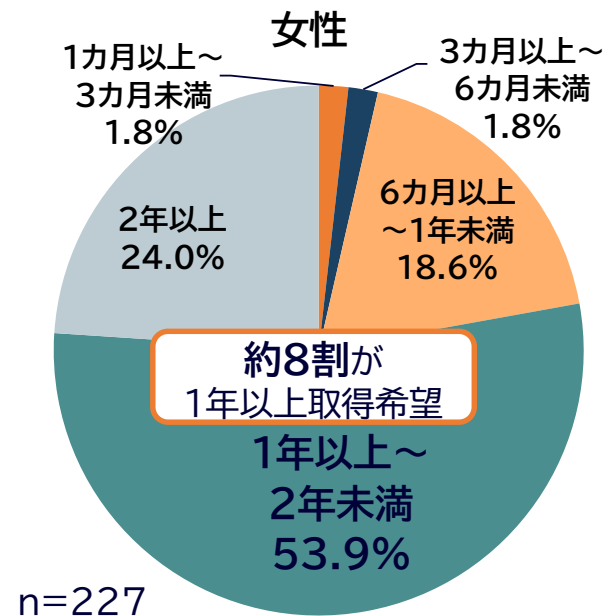
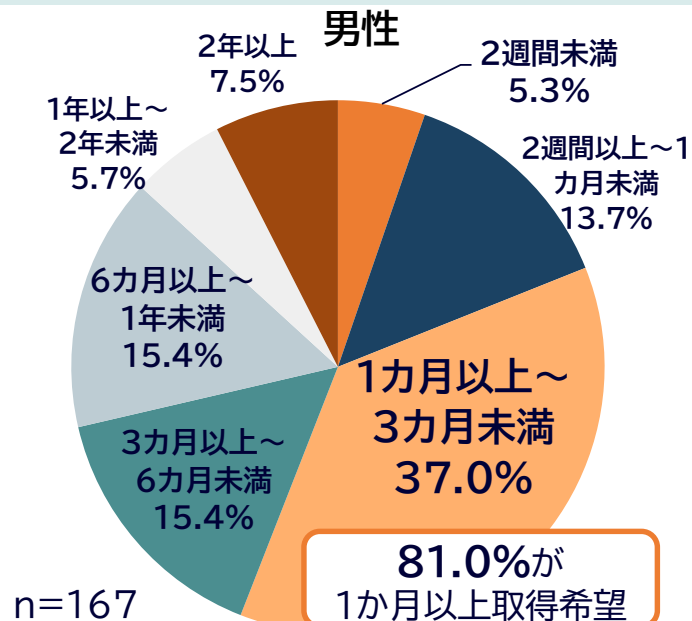
n=421

※「その他(今後予定がない など)」の回答は除く

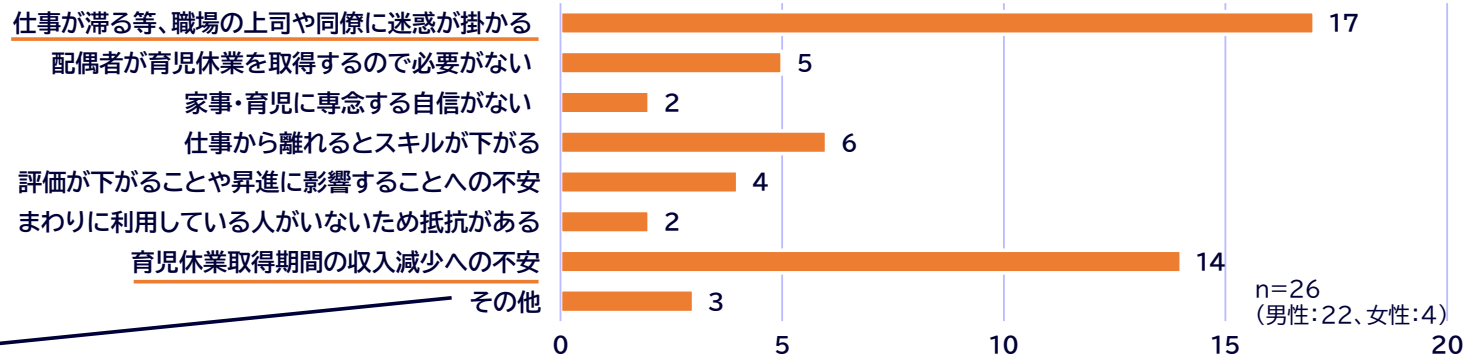
その他の回答

- 育休期間に関係なく昇級したりして仕事の従事した時間と見合わないのに新人が来たりするのはプレッシャーである
- 取得できる職場(業務)環境ではない
- 年次休暇で足りると考えている

取得したいと考えている(取得予定の)期間について、該当するものを選んでください

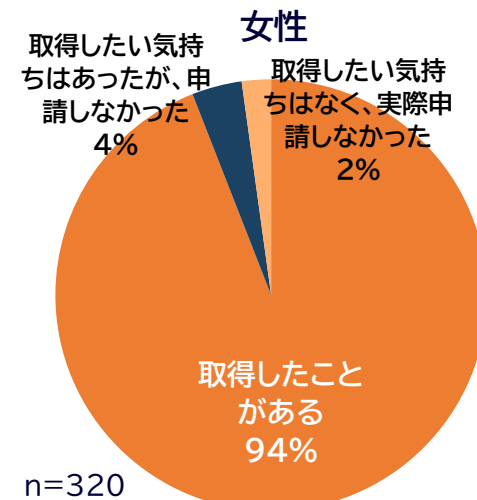
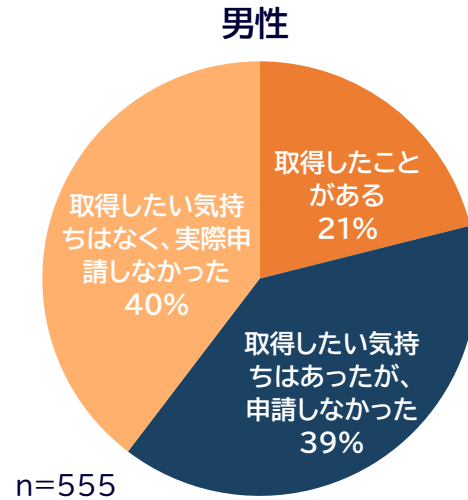
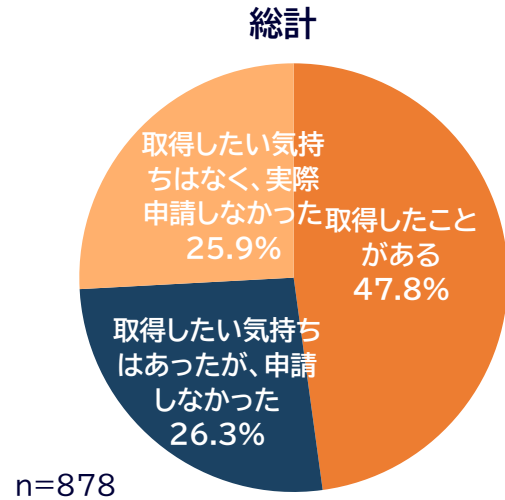


あなたが育児休業を取得したいと思わない理由は何ですか(複数回答可)

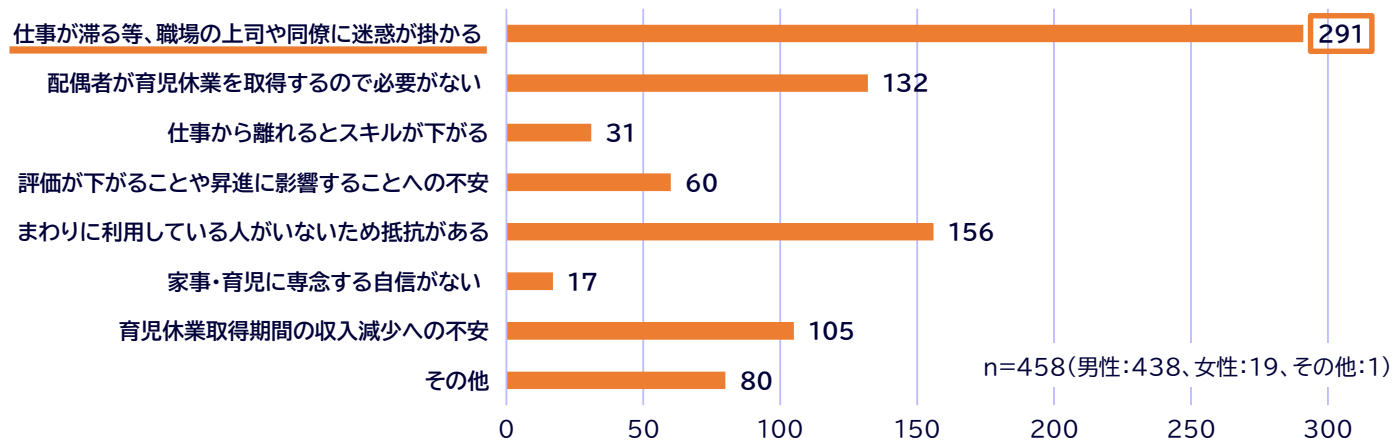


育児休業・介護休業等について

あなた自身の過去の育児休業の取得について、該当するものを選んでください ※「取得対象にならなかったことがない」は除く



(「取得したい気持ちはなく、実際申請しなかった」「取得したい気持ちはあったが、申請しなかった」と回答した人)
あなたが育児休業を取得しなかった理由は何ですか(複数回答可)



その他の回答(主な意見)

- 配偶者が専業主婦だった
- 世間的に男性が育児休暇を取得する雰囲気ではなかった
- 配偶者から取得は不要と言われた
- 今の世代であれば取得していた

育児休業・介護休業等について

育児休業を取得した職員が職場に復帰する際、どのようなことが障害になると思いますか(複数回答可)

育児休業を取得した職員が職場に復帰する際、どのようなことが障害になると思いますか。(複数回答可)	総計	男性	女性
復職後の業務内容や業務量、超過勤務などに不安を感じる	58.9%	56.2%	62.4%
保育所等子どもを預けられる場所が見つからない	56.8%	53.4%	61.4%
子どもが急な病気などの際に柔軟に休暇が取りにくい	55.2%	49.8%	62.3%
業務のブランクにより、仕事についていけるか不安を感じる	47.3%	44.3%	51.3%
育休中の職場の状況（仕事の進捗や職場の人間関係、新制度など）が分からない	44.8%	43.8%	46.0%
配偶者や家族との家事分担が難しい	35.1%	31.5%	39.7%
その他	6.3%	7.3%	4.9%



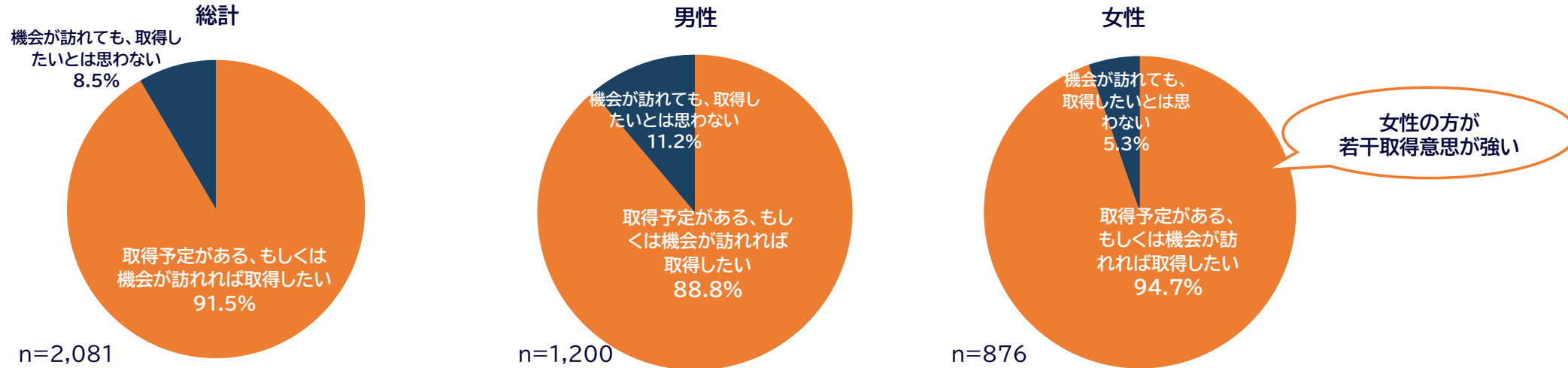
男女ともに、復職後の業務内容・業務量等や保育所等の確保が障害になると懸念
特に、女性は子どもの急病などの際の休暇取得が障害になると考えている

その他の回答(主な意見)

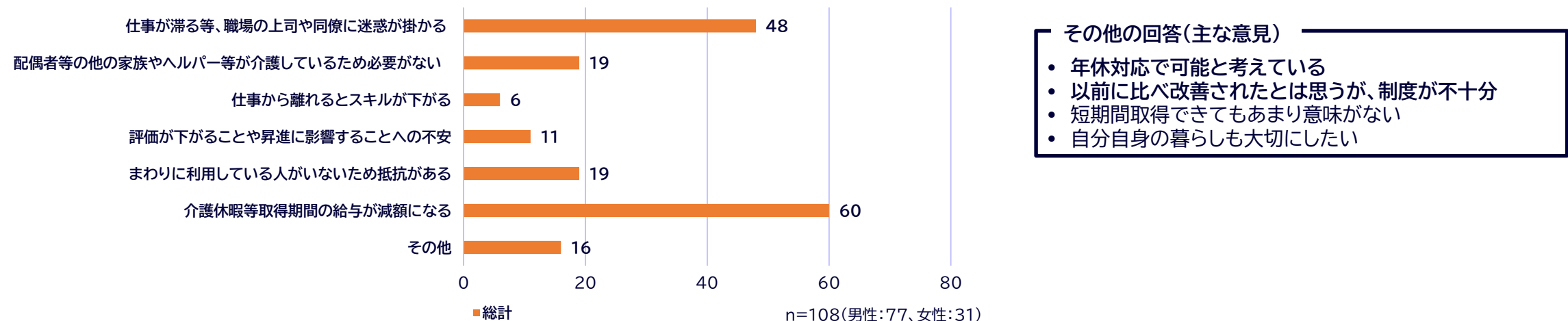
- 周りに迷惑をかけてしまっているという罪悪感や気を遣うこと
- 部分休等を取る場合、頭数が減るわけではないので、勤務時間や個々の状況に応じていない業務量が分掌されること
- 昇進など今後のキャリアに響く可能性があることやそれに対する不安
- 始業時間と就業時間。朝こどもを一人にしておく時間があるから小学生1年生になるタイミングで辞める人が多い印象

育児休業・介護休業等について

あなた自身の今後の介護休暇又は介護時間の取得について、該当するものを選んでください



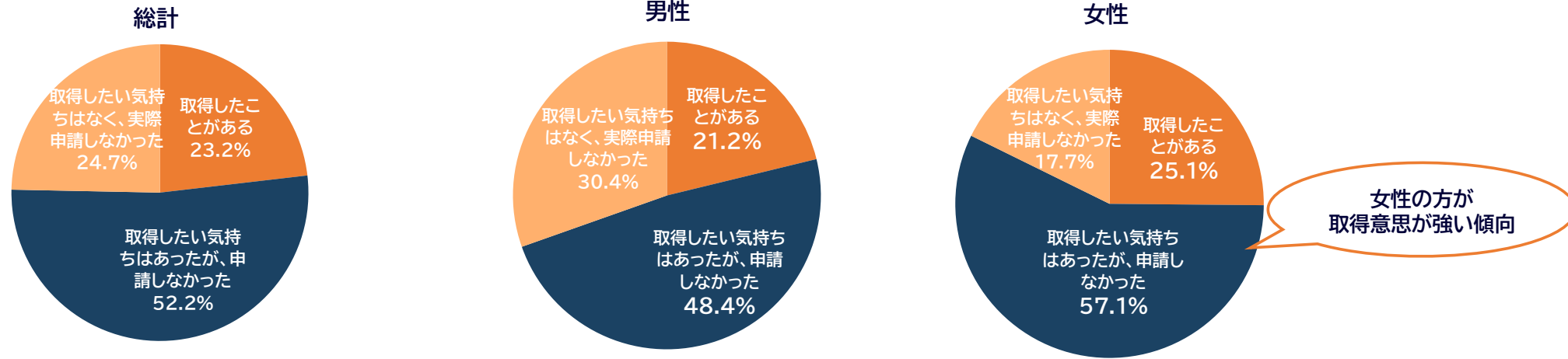
(「機会が訪れても取得したいとは思わない」と回答した人)
あなたが介護休暇又は介護時間を取得したいと思わない理由は何ですか(複数回答可)



育児休業・介護休業等について

あなた自身の過去の介護休暇又は介護時間の取得について、該当するものを選んでください

※「取得対象にならなかったことがない」の回答は除く



(「取得したい気持ちはなく、実際申請しなかった」「取得したい気持ちはあったが、申請しなかった」と回答した人)
あなたが介護休暇又は介護時間を取得しなかった理由は何ですか(複数回答可)

あなたが介護休暇又は介護時間を取得しなかった理由は何ですか。(複数回答可)	総計	男性	女性
仕事が滞る等、職場の上司や同僚に迷惑が掛かる	48.7%	50.3%	46.6%
まわりに利用している人がいないため抵抗がある	26.8%	21.1%	34.4%
介護休業等取得期間の給与が減額になる	26.5%	24.0%	29.8%
その他	23.8%	21.6%	26.7%
配偶者等の他の家族やヘルパー等が介護しているため必要がない	23.2%	29.8%	14.5%
評価が下がることや昇進に影響することへの不安	7.6%	7.6%	7.6%
仕事から離れるとスキルが下がる	3.3%	2.9%	3.8%

- その他の回答(主な意見)
- 年休対応で可能だった
 - 制度を知らなかった
 - 申請方法が煩雑だった、わからなかった

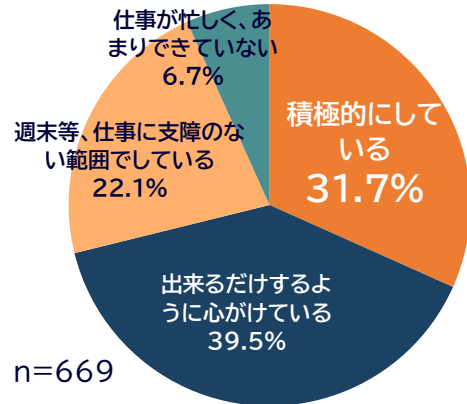
! 男女で傾向の差はあまり見られないものの、取得しなかった理由として、女性は周りに利用者がいないことへの抵抗、男性は配偶者等の存在が大きい

家事・育児・介護等の男女の役割分担について

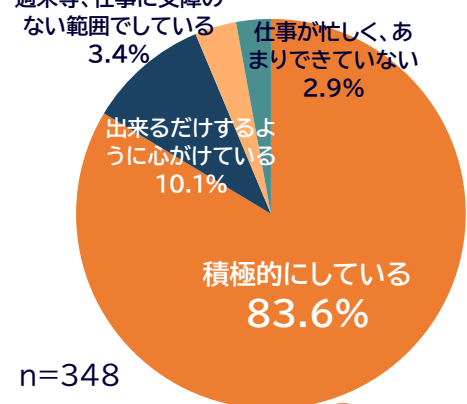
既婚者又はパートナーがいる人について、あなた自身の参加状況で、あてはまるものを選んでください。

育児

男性

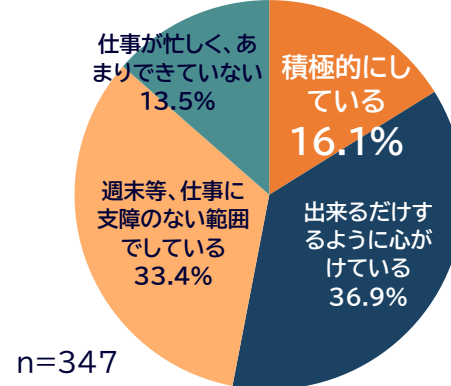


女性

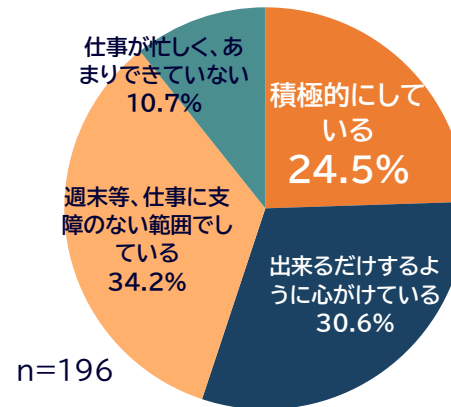


介護

男性

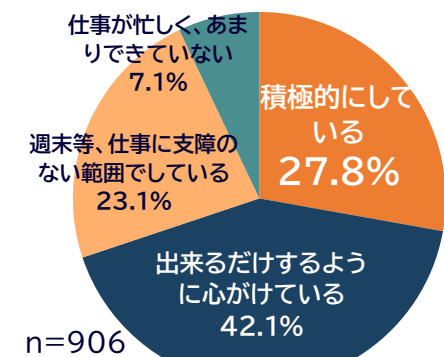


女性

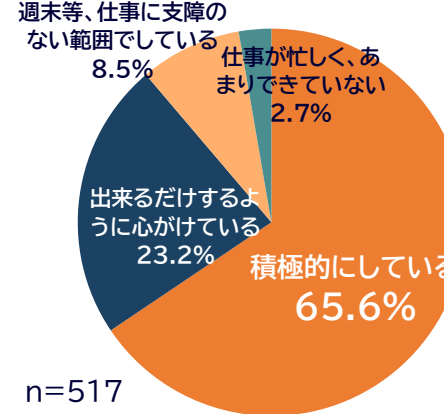


育児・介護以外の家事

男性



女性



！ 介護は男女であまり差がないものの、それ以外に関しては、女性の方が「積極的にしている」への回答割合が高い

家事・育児・介護等の男女の役割分担について

男性が家事・育児・介護等に参加するために必要なことは何だと思えますか(複数回答可)

男性が家事・育児・介護等に参加するために必要なことは何だと思えますか。(複数回答可)	総計	男性	女性
男性側の「手伝う」ではなく「主体的に行う」意識への変化	71.4%	61.7%	84.8%
長時間労働の見直しと業務の効率化	58.9%	61.1%	55.7%
職場全体の意識啓発（性別に関係なく家事・育児・介護にかかわる風土づくり）	50.0%	45.9%	55.6%
家事・育児・介護等へ参加することに理解や支援をする管理職への人事的評価	36.1%	32.6%	40.8%
育児・介護に関する制度等についての正しい知識の提供	30.7%	30.4%	30.8%
休暇・休業制度の利用状況の把握と、未取得者への働きかけ	27.7%	25.9%	30.1%
男性職員の育児・介護の体験談の発信（ロールモデルの共有）	20.8%	17.6%	25.1%
その他	6.5%	7.8%	4.6%

その他の回答(主な意見)

- ・ パートナー・配偶者等家族との話し合い・意識合わせ
- ・ ゆとりのある人員配置
- ・ 子供の頃からの意識醸成、家事スキル形成
- ・ 設問上、男性・女性と区別するのはよくない



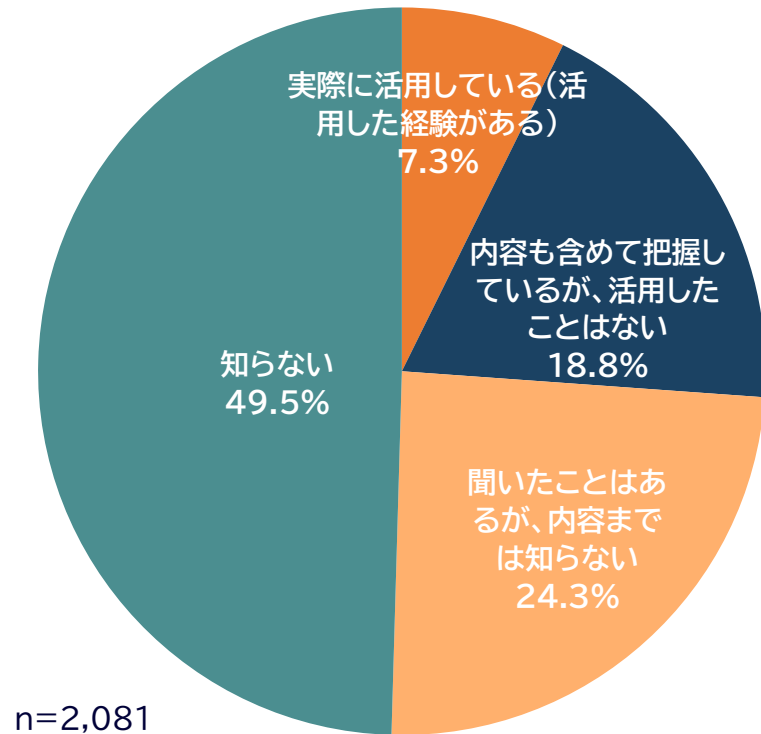
男女ともに、男性側の意識変化と答える回答が最も多く、特に女性は他の選択肢と比べても割合が高い

- ▶ 長時間労働の見直し等と合わせ、職場全体の意識啓発の中などで、性別にかかわらず意識づけを行うことは引き続き必要

家事・育児・介護等の男女の役割分担について

あなたは「男性職員の子育て参加ガイド」を知っていますか

総計



あなたは「子育て・介護のための両立支援に関する手引き」を知っていますか

総計

