

ひょうごアクション

[概要版]

8

第8次男女共同参画兵庫県率先行動計画

(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

策定の趣旨

- 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
- H15年に第1次計画を策定以降、見直しを続けながら第7次計画まで取組を推進
- R7年度が第7次計画の最終年度であり、今後も引き続き取組を一層推進していくため、**第8次計画を策定**

位置づけと対象範囲

- 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



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、庶務担当者など役割に応じ、職員相互で支え合いながら**組織全体で取り組む**

社会情勢の変化

1. 関係法令の改正等(育休等の制度充実・取得促進等)
2. 多様な働き方の浸透と生成AI等デジタル技術の進展
3. 地域創生の鍵としての男女共同参画の推進

本県の現状と課題

1. 本県の現状

- 婚姻数・出生数の減少の加速化
- 東京一極集中による若者を中心とした県外転出

2. 男女共同参画に関する職員意識・実態調査(R7実施)

① 管理・監督職(上位職)になることへの意識の男女差

- **上位職を希望する女性**は、増加傾向であるものの、男性と比べると**20.8ポイント低い**(女性:23.9%、男性:44.7%)
- 上位職に就くことを希望しない女性の**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**上位職になりたい**と回答

② 仕事と生活の両立等への意識の高まり

- 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
- 育児休業取得を希望する男性の**81.0%**が「**1か月以上取得**」を**希望**

3. 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%	R7.3 (目標終期) R8.3
3 男性の育児参加(※2)			
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)

目標と推進方策

基本
理念

女性や若者に選ばれる兵庫の実現に向け、**県自らが魅力ある職場のモデルになる**ことを目指す 

重点目標 ①

職員の働きがいの向上

- ✓ 本庁班長・主幹相当職を除く各役職段階に占める女性の割合は、**第7次計画の目標を達成**(R7.4時点)
- ✓ しかし、上位職への就任を希望しない女性の割合は**男性を大きく上回っている**
- ✓ さらに意思決定の場に女性が参画するため、**キャリア形成支援やモチベーション向上等を通じ、女性を含む全ての職員の働きがいを高めていく**ことが必要

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を促進
- ✓ 部下を持つ女性職員を対象とした研修において、自らが目指すリーダー像や今後のキャリアを考える機会を設け、キャリア形成を支援
- ✓ キャリアチャレンジプログラム等を推進し、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の実現を支援
- ✓ 管理職研修等において、職員が能力を発揮して職務に当たれるよう、マネジメント力の向上を目指す

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
- ✓ キャリアデザイン研修の実施
- ✓ 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改善に取り組む
- ✓ 「HYOGO's WAY」を踏まえた人事評価とWAY面談を通じ、能力とモチベーション向上を図る



重点目標 ②

働きやすい職場環境の実現

- ✓ 多くの職員が女性活躍や家庭との両立促進のために**長時間労働の見直しと業務効率化が必要**と回答
- ✓ テレワークやペーパーレスの実施環境の向上に向けた取組の推進が求められている
- ✓ 管理職のリーダーシップにより**風通しの良い職場環境づくりを進めることが重要**

アクション 3 新しい働き方の推進

- ✓ テレワーク等の運用改善を図り、柔軟で多様な働き方の実現を支援
- ✓ ICTスキルの向上・支援体制を構築することに加え、ノーコードツール・生成AI等を活用し、県民の利便性向上と職員の業務効率化を推進
- ✓ 超過勤務年度計画を策定し、実績を踏まえて業務の平準化等に取り組む



アクション 4 職員の健康づくりへの支援

- ✓ 生活習慣病や女性の健康に関することなど、健康上の課題について研修動画により啓発を実施
- ✓ メンタルヘルス不調を防止するため、ストレスチェックを実施

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設置し、働きやすい職場づくりに向けた取組を推進
- ✓ 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る
- ✓ 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実施

重点目標 ③

ワーク・ライフ・バランスの実現

- ✓ 多くの女性がワーク・ライフ・バランスが保てる環境整備ができれば管理職就任の意欲があると回答していることから、**ワーク・ライフ・バランスの実現が女性活躍につながる**
- ✓ 介護等をしながらであっても、**働き続けられる環境整備を県が率先して行うことが必要**

アクション 6 男性の家事・育児等への参画支援

- ✓ 男女共同参画ニュース等を活用し、アンコンシャス・バイアス等に関する意識啓発に取り組む
- ✓ 育児休業メンター制度の実施
- ✓ 各種休暇制度の対象である職員への取得奨励

アクション 7 子育て・介護等と仕事の両立支援

- ✓ 子育てや介護を行う職員に対する仕事との両立支援制度の周知や制度利用に係る意向確認を実施
- ✓ 管理職研修で両立支援の必要性と制度理解を促し、制度を気兼ねなく利用できる環境づくりを推進
- ✓ 育児休業中及び復帰後の職員による情報交換会を開催

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を推進
- ✓ 地域社会の一員として、公務外の活動に従事しやすい環境を整備
- ✓ 全庁ノー残業デー(毎月第3水曜日)の実施など、「家族の日」運動を普及



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)			R12.4
本庁部局長相当職	16.8%[R7.4]	20.0%	
本庁課長相当職	22.1%[R7.4]	23.0%	
本庁副課長相当職	21.5%[R7.4]	23.0%	
本庁班長・主幹相当職	25.1%[R7.4]	30.0%	
2 男性の育児参加(※2)			R13.3
育児休業取得率	86.8%[R7.3] (2週間以上取得)	85.0% (4週間以上取得)	
	(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%[R7.3]	100.0%	
育児参加休暇取得率	95.3%[R7.3]	100.0%	
3 職員一人あたりの年間超過勤務時間数(※2) [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[R7.3]	145時間	
地方機関等	100.8時間[R7.3]	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)



進捗状況は、毎年ホームページにて公表します