

徳島県女性職員活躍推進特定事業主行動計画（第2期）

～働き方・考え方のパラダイム・シフト*1と働き方のリ・デザイン～

徳島県知事
徳島県議会議長
徳島県企業局長
徳島県病院事業管理者
徳島県代表監査委員
徳島県人事委員会
徳島海区漁業調整委員会
徳島県選挙管理委員会

1 はじめに

女性の能力と個性を最大限に発揮していくことが緊要な課題かつ成長戦略の中核であるとして、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現するため、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行された。

県においては、法の趣旨を踏まえ、平成28年度に「徳島県女性職員活躍推進特定事業主行動計画（以下、「第1期計画」という。）」を策定し、「働き方・考え方のパラダイム・シフト」「働き方のリ・デザイン」という2つの視点から、女性職員の育成・登用や働き方改革の一層の推進などに取り組んできたところ。

今後、職員に占める女性職員の割合が益々高まってくることから、女性職員のさらなる活躍の推進は、社会構造の変化に対応した行政体制を継続的かつ安定的に構築するための、本県の経営戦略上の最重要事項であるとの認識に基づき、引き続き全庁を挙げて実効性のある取組を強力に推進するため、本計画（第2期）を策定する。

*1 一時代の支配的な物の見方や時代に共通の思考の枠組の転換

- (1) 計画の対象
全職員（非常勤職員を含む）
- (2) 計画の期間
令和2年度から令和4年度までの3年間
- (3) 計画推進に向けた体制
各部局の主管課長や関係所属の職員で構成する特定事業主行動計画推進委員会において、計画を推進する。当委員会は、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も所管しており、女性職員の活躍推進に密接不可分である次世代育成支援の視点も併せて、計画の推進を図るものである。

2 現場の職員の生の声！

「女性活躍」をテーマに、県内各所の現場で働く女性職員の率直な意見を集約！

「女性職員の活躍」って何？
管理職になることも活躍の一つだけど、他にもあるだろ。

みんな忙しすぎる。
同じ担当でも隣の人が何をやっているのか分からない。休んだら自分の担当業務がストップなんて・・・
これじゃあ休み取りにくいよ。

子育て世代だけじゃないよ。
子育てが一段落したと思ったら、今度は親の介護がもう目の前。

これまで総務系の仕事ばかりやってきた。
「女性管理職を増やすぞ！」って言われても、イメージわかないし、どういう知識が必要なのかもわからない。

一人ひとりの仕事のボリュームが増えているから、仕事教えてもらいたくても申し訳なくて。

働き方改革とかいうけど、今の仕事のやり方では増えるだけ。
苦勞して仕事を効率化しても、新たな業務をのせられるし。

男性だって同じ。誰かが休んだ分をカバーしたらもうクタクタ。これじゃもたないよ。

女性も男性も、働き方・考え方を
パラダイム・シフトして、
働き方をリ・デザインしよう！

職域の拡大？
そのためには家庭や子育てを犠牲にするような働き方をどうにかしなきゃ。

今日中にこの仕事を仕上げなきゃ！
でも子どもに晩ご飯を作り一度家に帰らないといけないんだけど、
いったん退庁してまた職場に帰ってくるとか、周りの目が気になってなんだかやりにくい。

ちゃんと、長い目で見た育成ローテーションを考えてくれているのかな？

議会とか予算とか今まで経験したことない。
急に異動させられて、いきなり、やれ！
とか、やった？とか言われたって、何をどうしたらいいのかわからない。

もっと実務を磨きたいんだけど、
周りに聞ける雰囲気じゃないし。

ワーク・ライフ・バランスにあきらめムードです。

今の県庁、相当無理してるんじゃない？
こんな職場で良いわけない！



これらの「現場の職員の生の声」を柱として計画を策定！

3 状況把握・課題分析

①採用状況

正規職員の採用状況について、現在、正規職員の採用を行っている知事部局、病院局の状況を見ると、採用した職員に占める女性職員の割合は、知事部局で4割前後、病院局では年度によるバラツキはあるものの、概ね7～8割で推移している。

知事部局、病院局いずれも、令和2年4月1日時点における国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合「36.8%」を上回っており、県庁は女性の働く場として一定の役割を果たしていると考えられる。

また、臨時的任用職員、非常勤特別職、会計年度任用職員の採用した職員に占める女性職員の割合についても、女性職員の割合は高い水準を保っている。

多様性の高い組織執行体制を構築するため、引き続き、男女を問わず、優秀な人材の確保に向けた取組を推進する必要がある。

【採用した職員に占める女性職員の割合：正規職員】

(単位：%)

	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1
知事部局	40.7	45.9	41.6	39.6
病院局	83.3	76.0	72.0	48.6

【採用した職員に占める女性職員の割合：臨時的任用職員・会計年度任用職員フルタイム】

※H29.4.1～H31.4.1は臨時的任用職員、R2.4.1は会計年度任用職員フルタイムの採用者数

(単位：%)

	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1
知事部局	55.0	61.4	56.9	67.3
病院局	66.7	67.2	65.3	84.3

【採用した職員に占める女性職員の割合：非常勤特別職・会計年度任用職員パートタイム】

※H29.4.1～H31.4.1は非常勤特別職（月15日以上）、R2.4.1は会計年度任用職員パートタイム（週3日以上かつ週15時間30分以上）の採用者数

(単位：%)

	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1
知事部局	53.1	52.8	48.3	52.8
病院局	96.7	91.9	93.9	88.7

②職員に占める女性職員の割合

知事部局では、女性職員の割合は微増傾向にあり、約3割となっている。年代別に見ると、年代が下がるにつれて女性職員の割合は増加し、若年層における女性職員の割合は高い水準にある。近年の採用者数に占める女性職員の割合が高い傾向にあることを考えると、**今後、各年代における女性職員の割合は着実に増加**し、より一層女性職員の活躍分野が広がると考えられる。

なお、病院局においては、いずれの年代においても女性職員の割合は高水準にあり、看護師をはじめとする多くの女性が活躍している。

【正規職員に占める女性職員の割合（知事部局の推移）】

(単位: %)

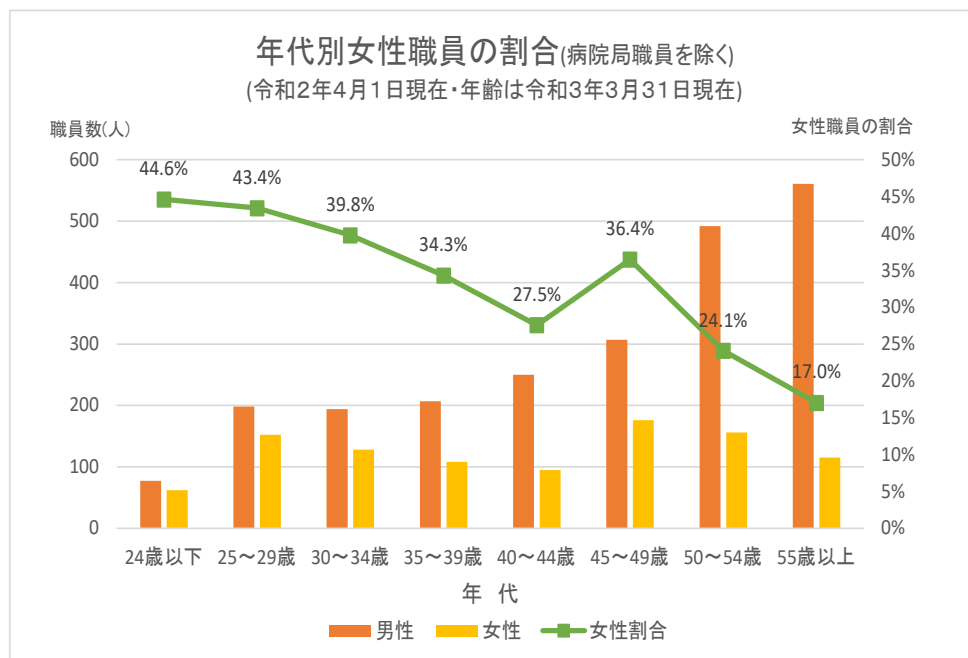
	H29.4.1	H30.4.1	R1.5.1	R2.4.1
正規職員の女性割合	27.3	28.1	29.4	30.7

【正規職員に占める女性職員の割合（各部局：R2.4.1現在）】

(単位: %)

R2.4.1現在	知事部局	労働委員会	収用委員会	議会	企業局	病院局	監査	人事委員会	海区漁業調整委員会	選挙管理委員会
正規職員の女性割合	30.7	50.0	0.0	48.1	14.2	68.1	42.9	25.0	0.0	0.0

【年代別女性職員の割合（病院局職員を除く）】



③継続勤務年数

継続勤務年数は男女の差異が見られるものの、これは先に見たとおり、高齢層の職員ほど女性職員の割合が低いことに起因すると考えられる。

いずれにしても、引き続き、女性が生涯働くことができる職場環境の整備を推進する必要がある。

【男女別平均継続勤務年数（知事部局の推移）】

(単位:年)

	H29.4.1	H30.4.1	R1.5.1	R2.4.1
男性	20.4	20.5	20.2	20.8
女性	16.0	15.9	15.8	16.7
男女の差異	4.4	4.6	4.4	4.1

【男女別平均継続勤務年数（各部局：R2.4.1現在）】

(単位:年)

R2.4.1現在	知事部局	労働委員会	収用委員会	議会	企業局	病院局	監査	人事委員会	海区漁業調整委員会	選挙管理委員会
男性	20.8	31.6	25.0	21.8	22.0	10.7	31.3	26.2	12.3	16.5
女性	16.7	27.0	—	21.7	19.8	12.6	25.8	21.3	—	—
男女の差異	4.1	4.6	—	0.1	2.2	-1.9	5.5	4.9	—	—

④キャリア形成と役付職員への登用状況

女性職員の登用の取組を着実に推進した結果、**係長級以上の各役職段階にある女性職員の割合は着実に増加**しており、知事部局においては、3年前の平成29年度と比較し、約2～5%上昇している。

係長以上の女性役付職員数については、第1期計画で目標に掲げた令和2年4月1日時点数「410人」を上回る「425人」となっており、目標を達成した。

こうした取組に呼応して、本県の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、順調に伸びている。内閣府が発表した令和元年度の「都道府県の地方公務員管理職に占める女性の割合」では、本県は**10.7%で全国16位**と上位に位置している。一方、令和2年4月1日時点の知事部局数値では「12.9%」と、第1期計画で目標に掲げた「14.0%」には及ばなかった。

今後も引き続き、女性職員の登用を着実に進めるためには、

- ・「出産・育児」といったライフイベントが、登用の阻害要因とならないキャリアパス形成の確立
- ・子育てをする女性職員も含め、女性職員に対する、多様な業務経験を積む機会の提供
- ・上記を可能とする、職場環境づくり・職員の意識変化などの取組が必要である。

【各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（知事部局の推移）】

（単位：％）

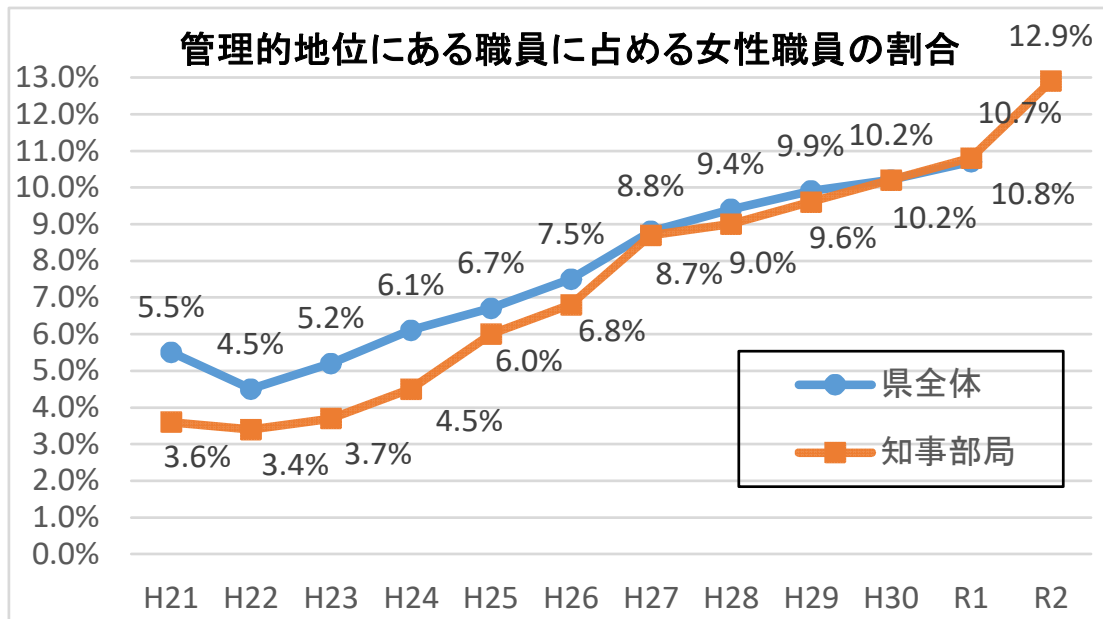
	H29.4.1	H30.4.1	R1.5.1	R2.4.1
部長級	6.7	4.3	5.9	9.7
課長級	8.7	10.7	12.2	13.8
課長補佐級	22.2	23.5	25.9	27.3
係長級	32.0	31.9	33.5	33.8

【各役職段階にある職員に占める女性職員の割合とその伸び率（各部局：R2.4.1現在）】

R2.4.1現在	部長級(対H29比)		課長級(対H29比)		課長補佐級(対H29比)		係長級(対H29比)	
知事部局	9.7%	(3.0%)	13.8%	(5.1%)	27.3%	(5.1%)	33.8%	(1.8%)
労働委員会	50.0%	(50.0%)	0.0%	(0.0%)	66.7%	(16.7%)	100.0%	(0.0%)
収用委員会	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	—	0.0%	(0.0%)
議会	0.0%	(0.0%)	66.7%	(0.0%)	44.4%	(22.2%)	50.0%	(-13.6%)
企業局	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	15.6%	(8.3%)	12.0%	(-1.2%)
病院局	7.1%	(7.1%)	20.0%	(1.0%)	65.8%	(9.0%)	77.3%	(0.0%)
監査	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	57.1%	(7.1%)	100.0%	(50.0%)
人事委員会	0.0%	(0.0%)	0.0%	(-50.0%)	50.0%	(0.0%)	0.0%	(-50.0%)
海区漁業調整委員会	—	—	—	—	0.0%	—	0.0%	(0.0%)
選挙管理委員会	—	—	—	—	—	—	0.0%	(0.0%)

【管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（県全体・知事部局の推移）】

※R2年度の県全体割合は算出中



⑤超過勤務の状況

これまで「予算査定の見直し」など様々な「働き方改革」の取組を進めており、超過勤務時間数の上昇傾向には歯止めがかかったと言えるものの、一方で、行政課題の複雑化や、様々な自然災害・感染症への対応などにより、依然として**超過勤務時間数は高止まり**の状況にある。

超過勤務の上限（月45時間、年360時間）を超えた職員数についても、知事部局で、各月延べ3,438人、年間で642人と高い水準にある。長時間超過勤務者（月80時間超）については、第1期計画で令和元年度「延べ300人」を目指したが、実績は「延べ666人」と遠く及ばなかった。

このほか、年次有給休暇の取得率についても、長時間労働の是正がなかなか進まない現状を反映し、令和元年度実績で「11.9日」と、第1期計画で目標に掲げた「15.0日」には及ばなかった。

男性職員・女性職員を問わず、育児や介護などに従事する時間を必要とする職員が一定数いる中で、**女性職員の活躍を推進するためには、長時間労働の是正に向けた取組が不可欠であり、最重要課題**と言える。

【月平均超過勤務時間数（知事部局の推移）】

（単位：時間）

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
月平均超過勤務時間数	20.3	19.6	21.7	19.7

【各月ごとの平均超過勤務時間数（各部局：R元年度実績）】

（単位：時間）

令和元年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
知事部局	20.0	21.3	19.9	19.2	17.0	17.9	20.7	19.9	16.9	19.4	19.6	25.3	19.7
労働委員会	0.0	0.0	0.1	0.6	1.4	1.4	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	2.0	1.2
収用委員会	5.0	0.0	2.3	5.0	4.0	1.7	9.0	0.3	0.7	0.3	2.7	0.7	2.6
議会	22.0	29.5	29.6	21.5	12.2	24.8	20.3	20.5	20.9	21.9	22.0	24.4	22.5
企業局	15.0	18.1	17.9	17.6	14.3	17.2	18.2	14.8	12.6	14.6	15.0	17.3	16.1
病院局	14.1	13.9	13.2	12.7	12.8	13.6	14.0	14.3	13.5	13.8	13.8	12.4	13.5
監査	6.0	11.8	22.2	25.3	14.5	17.8	15.4	8.3	10.5	15.7	7.9	9.9	13.8
人事委員会	16.1	28.9	29.3	28.6	17.2	23.1	15.9	11.7	11.3	9.2	10.9	15.8	18.2
海区漁業調整委員会	28.7	41.3	36.0	29.0	23.0	26.3	27.3	27.7	21.7	28.0	26.7	37.0	29.4
選挙管理委員会	130.0	145.5	161.5	138.5	28.0	64.0	135.0	57.5	32.0	16.5	13.0	23.5	78.8

【超過勤務の上限を超えた職員数（各部局：R元年度実績）】

※各月45時間超、年間360時間超が該当

（単位：人）

令和元年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	各月延べ	年間
知事部局	314	305	289	244	151	237	288	284	224	295	313	494	3438	642
労働委員会	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
収用委員会	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
議会	4	4	3	1	0	3	3	3	1	3	2	4	31	6
企業局	0	3	5	8	4	4	2	0	0	4	1	5	36	8
病院局	45	47	39	35	29	33	44	47	31	45	40	50	485	104
監査	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0
人事委員会	0	0	2	3	0	1	0	0	1	0	0	0	7	1
海区漁業調整委員会	1	1	2	1	0	0	1	0	0	0	0	1	7	2
選挙管理委員会	2	2	2	2	0	2	2	2	0	0	0	0	14	2

⑥育児休業、各種休暇の取得状況

知事部局における、男性の育児休業取得率は、近年2桁で推移しており、徐々に取得者数の増加が見られる。取得期間の分布では、取得者の半数以上が1月超の育児休業を取得している。一方、いずれの年度においても、第1期計画で目標に掲げた「取得率30%」には及ばなかった。

男性の育児参画に関する休暇は「配偶者出産補助休暇」と「育児参加のための休暇」の2種類があり、それぞれの取得率は各年度でバラツキが見られるものの、増加傾向にある。一方、いずれの年度のいずれの休暇においても、第1期計画で目標に掲げた「取得率100%」には及ばなかった。取得日数についても、各休暇の合計で5日未満の取得が半数以上を占め、改善の余地が見られる。

引き続き男性職員の育児参画を促し、「育児そのものへの理解」や「育児や介護などに従事する時間を必要とする職員への理解」を進め、「長時間労働を前提としない働き方」の重要性を全職員が理解することが必要である。

【男女別の育児休業取得率（知事部局の推移）】

※（育児休業取得率）＝（当該年度中に新規に育児休業をした職員数）／（当該年度中に育児休業が可能となった職員数）
（単位：％）

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
男性	1.7	22.5	14.5	15.7
女性	100.0	100.0	100.0	100.0

【男女別の育児休業取得率（各部局：R元年度実績）】

（単位：％）

令和元年度	知事部局	労働委員会	収用委員会	議会	企業局	病院局	監査	人事委員会	海区漁業調整委員会	選挙管理委員会
男性	15.7	—	—	0.0	0.0	10.5	—	—	—	—
女性	100.0	—	—	100.0	—	97.9	—	—	—	—

【上記育児休業の取得期間の分布（各部局：R元年度実績）】

（単位：人）

令和元年度		5日未満	5日以上 2週間未満	2週間以上 1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 1年以下	1年超 2年以下	2年超
知事部局	男性		1	2	3		2		
	女性			1			21	12	4
議会	男性	—	—	—	—	—	—	—	—
	女性							1	
病院局	男性				2				
	女性				2	1	7	10	26

【男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加のための休暇取得率（知事部局の推移）】

（単位：％）

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
配偶者出産補助休暇	77.6	65.0	76.4	82.4
育児参加のための休暇	58.6	42.5	50.9	64.7

【男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加のための休暇取得率（各部局：R元年度実績）】

（単位：％）

令和元年度	知事部局	労働委員会	収用委員会	議会	企業局	病院局	監査	人事委員会	海区漁業調整委員会	選挙管理委員会
配偶者出産補助休暇	82.4	—	—	100	100	57.9	—	—	—	—
育児参加のための休暇	64.7	—	—	100	100	10.5	—	—	—	—

【上記休暇の合計取得日数の分布（各部局：R元年度実績）】

（単位：人）

令和元年度	1日未満	1日以上 2日未満	2日以上 3日未満	3日以上 4日未満	4日以上 5日未満	5日以上
知事部局		2	5	10	6	19
議会		1				
企業局					1	1
病院局		2	5	2		2

⑦セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

女性職員をはじめとする職員の能率の発揮のためには、セクシュアル・ハラスメントなどの各種ハラスメントに対する防止策を講じる必要がある。このため、県では次のような対策を講じている。

- ・「職員のハラスメントの防止等に関する要綱」を制定し、ハラスメント行為等を定義し、ハラスメント行為の禁止を明文化
- ・相談窓口の設置、相談員の配置及びメールによる相談方法の整備
- ・ハラスメント防止に関する研修を実施

引き続き、セクシュアル・ハラスメント等を防止するため、現行の取組を継続させる必要がある。

4 今後の取組方針と数値目標

各種データや現場の職員の声を通じて明らかになった現状と課題を踏まえると、女性職員の活躍にとって最も重要なことは、「長時間労働を前提とした働き方」を抜本的に見直し、個々のワーク・ライフ・バランスに応じて活躍できる働き方・考え方を意識して作ることである。そして、このような働き方・考え方の改革は、決して女性職員のためだけのものではなく、男性職員のためでもあり、全庁的に必須であることを、全職員が再認識する必要がある。

そこで、第1期計画に引き続き、「働き方・考え方のパラダイム・シフト」「働き方のリ・デザイン」という2つの視点で取組を進める。

働き方・考え方のパラダイム・シフト

①全職員の意識・価値観の改革！

- 「女性向きの仕事」といった固定観念の払拭
- 「女性が活躍すること（管理職登用等）は、決して特別なことではない」という意識への転換
- 「子育てや介護をしながら仕事でも活躍」し、「みんなで県庁組織を支える」という意識への転換
- 定時退庁の徹底と意識の醸成
- 短期的な対応にとどまらない、組織としての継続的な努力

<具体的な取組内容①>

- ・ やる気と能力のある女性職員を適切に課長補佐や係長等に登用するとともに、能力実証に基づく管理職への登用を推進します。
- ・ 育児や介護などに従事する時間を必要とする職員についても、政策企画部門を含めた様々な部署に配置し、将来のキャリアデザインを見据えた、固定観念にとらわれない職員配置に努めます。
- ・ 国、他県、民間企業等への長期派遣研修や自治大学校への女性職員の積極的な派遣を推進します。
- ・ 子育てや介護中の職員の超過勤務の縮減や休暇の取得促進を徹底させ、更なる職場の意識改革、業務改善を推進します。
- ・ 超過勤務縮減に向けた取組内容を再度周知徹底し、職員が決められた時間の範囲で活躍できる職場づくりを推進します。
- ・ 女性活躍に係る研修を実施し、女性が活躍しやすい組織づくりを推進します。

②男性職員の意識・価値観の改革！

- 働き方・考え方の改革や女性職員の活躍は、男性職員のためでもあり、全庁的に必須であることを再認識
- 「子育ては女性がするもの」というジェンダー・バイアスの払拭

<具体的な取組内容②>

- ・子育てや介護中の職員の超過勤務の縮減や休暇の取得促進を徹底させ、更なる職場の意識改革、業務改善を推進します。（再掲）
- ・所属長は新たに親となった職員に対し、出産や育児に伴い取得可能な休暇等を記載した「ワーク・ライフ・バランス支援書」を交付し、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

③管理職のマネジメント強化！

- 「働き方改革」の推進に向けたマネジメント力の強化
- 定時退庁の徹底と意識の醸成（再掲）

<具体的な取組内容③>

- ・「とくしま働き方改革宣言」の実施など、幹部職員から先頭に立った取組を実践します。
- ・主管課長は、部局内の状況を常に的確に把握するとともに、必要に応じ、部局内の業務量の調整や組織体制の見直しに向けたマネジメントをスピード感を持って行います。
- ・管理職員は、特定の個人に業務が集中しないよう、年度途中であっても、担当制の利点を活かした事務処理体制や応援態勢を整備するとともに、必要に応じ、担当を超えた柔軟な業務分担の見直しや主管課とも連携した対応を行います。
- ・管理職員は、超過勤務の事前命令、事後確認を徹底するとともに、「ノー残業デー」には率先した定時退庁や職員への声かけを行うなど、定時退庁の徹底と意識の醸成を図ります。
- ・管理職員等の人事評価にあたっては、育児に伴う休暇・休業の取得促進に向けた取組状況も評価の対象とします。

④モチベーションの向上と職域の拡大！

- 職員一人ひとりが自らのキャリア形成に真剣に向き合う
- 個々人に応じた柔軟な人材育成プランの作成
- 女性活躍のロールモデルの提供
- 女性職員に不利のないキャリアパス形成の確立
- 育児休業中の職員の業務に対するモチベーションの保持と復帰後のモチベーションの向上
- 多様なポストへの女性職員の積極的配置

＜具体的な取組内容④＞

- 所属長面談の際に、今後のキャリア形成に関する助言を行い、職員の意欲の向上を図ります。
- 政策形成やマネジメント、答弁能力の向上を目的とした研修を段階に応じて実施し、役職に応じた人材育成に努めます。
- 能力実証に基づく女性職員の管理職への登用を推進し、女性活躍のロールモデルを提供します。
- 「出産・育児」といったライフイベントが、登用の阻害要因とならないよう、能力実証に基づく柔軟な登用に努めます。
- 各所属において、育児休業中の職員がスムーズに職場復帰できるよう、また、職場との連帯感を失うことのないよう、電子メールでの情報提供を行うなど、密な連絡のやり取りを行います。
- 育児休業からの円滑な職場復帰を支援するため、復帰後の各種研修への参加に配慮する（参考：平成21年度から育休中及び復帰後の職員を対象とした「育休等復帰支援講座」を実施）とともに、全庁LAN上に設置した「職場復帰支援掲示板」により、福利厚生等の情報提供を行います。
- 政策企画部門にも、育児や介護などに従事する時間を必要とする職員を配置するなど、将来のキャリアデザインを見据えた、固定観念にとられない職員配置に努めます。（再掲）
- 国、他県、民間企業等への長期派遣研修や自治大学校への女性職員の積極的な派遣を推進します。（再掲）

数値目標（働き方・考え方のパラダイム・シフト）

○男性職員の育児休業取得率	R元：15.7%→R4：30%
○男性職員の配偶者出産補助休暇取得率	R元：82.4%→R4：100%
○男性職員の育児参加のための休暇取得率	R元：64.7%→R4：100%
○年次有給休暇の取得日数	R元：11.9日→R4：15.0日

働き方のリ・デザイン

①徳島ならではの「多様な働き方」の創造！

- テレワークの推進による「ワーク・ライフ・バランスの実現」や「新しい生活様式への対応」
- 徳島県版サマータイム「あわ・なつ時間」から、徳島発の働き方改革を展開

<具体的な取組内容①>

- ・貸与パソコンの他、個人所有端末の使用を可能とし、「在宅勤務」の実施を促進します。
- ・テレワークの普及に向け、書類の電子化や電子決裁を推進します。
- ・徳島県版サマータイム「あわ・なつ時間」をはじめ、多様な勤務形態のあり方を検討します。

②最重要課題の長時間勤務の是正！

- 定時退庁の徹底と意識の醸成（再掲）
- 担当内外でのワークシェアの実現
- ICTを活用した業務イノベーションの実現
- 育児休業等を除く「実働人員」に着目し、組織人員体制を確保
- 再任用職員、非常勤職員の活躍の促進

<具体的な取組内容②>

- ・超過勤務縮減に向けた取組内容を再度周知徹底し、職員が決められた時間の範囲で活躍できる職場づくりを推進します。（再掲）
- ・管理職員は、超過勤務の事前命令、事後確認を徹底するとともに、「ノー残業デー」には率先した定時退庁や職員への声かけを行うなど、定時退庁の徹底と意識の醸成を図ります。（再掲）
- ・業務の優先順位付け、業務分担見直し、業務プロセスの見直し・効率化を実施し、業務量の縮減を図ります。
- ・管理職員は、特定の個人に業務が集中しないよう、年度途中であっても、担当制の利点を活かした事務処理体制や応援態勢を整備するとともに、必要に応じ、担当を超えた柔軟な業務分担の見直しや主管課とも連携した対応を行います。（再掲）
- ・RPAの全庁展開など、ICTを活用した業務効率化を行います。
- ・毎年100名以上の新規採用枠を設け、育児休業や研修派遣等を除く「実働人員」に着目した柔軟な職員数管理を行いながら、組織人員体制をしっかりと確保します。
- ・各所属の業務量を見極め、再任用職員、非常勤職員の適切な配置を行います。
- ・育児休業や育児短時間勤務を取得する職員について、代替職員の適切な配置を行います。

③登用

- 能力実証に基づき、役付職員さらには管理職へと着実に登用し、女性職員の活躍をより一層推進
- 育児や介護などに従事する時間を必要とする職員であっても、モチベーションを向上させ、計画的な人材育成を行う
- 女性職員に不利のないキャリアパス形成の確立（再掲）

<具体的な取組内容③>

- ・やる気と能力のある女性職員を適切に課長補佐や係長等に登用するとともに、能力実証に基づく管理職への登用を推進します。（再掲）
- ・政策企画部門にも、育児や介護などに従事する時間を必要とする職員を配置するなど、将来のキャリアデザインを見据えた、固定観念にとられない職員配置に努めます。（再掲）
- ・「出産・育児」といったライフイベントが、登用の阻害要因とならないよう、能力実証に基づく柔軟な登用に努めます。（再掲）

数値目標（働き方のリ・デザイン）

- 超過勤務の縮減（月平均時間数） R元：19.7時間 →R4：17時間未満
- 長時間超過勤務者の減少 R元：延べ666人→R4：延べ300人以内
- 女性管理職の割合 R2.4：12.9% →R5.4:16.0%

5 おわりに

社会構造の変化に対応した行政体制の継続的かつ安定的な構築に向け、職員が個々のワーク・ライフ・バランスを実現しつつ、職務においてその能力や意欲を最大限発揮するためには、育児や介護などに従事する時間を必要とする職員（女性職員に限らず男性職員も！）を含めたすべての職員が活躍することが必要不可欠である。

そのためには、これまでの働き方・考え方をパラダイム・シフトして、働き方をリ・デザインしなければならない。女性職員・男性職員双方の意識・価値観の転換を図り、長時間労働を見直し、育児・介護期間の新しい働き方を創造するなど、職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスに応じて、それぞれの環境や事情等を尊重し、県庁組織全体がすべての職員の活躍の場となりうるような職場環境づくりに、組織的にはもちろん、職員一人ひとりが意識的に取り組まなければならない。

また、意識や価値観の転換を迫るこれらの取組は、根気強く、一步一步積み上げていかなければならないものであり、決して短期的で一過性の取組で終わるものではなく、組織としての継続的かつ積極的な努力が必要不可欠である。

これからも、特定事業主行動計画推進委員会において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価等の進捗管理を行うとともに、「『未知への挑戦』とくしま行動計画」や「とくしまスマート県庁推進プラン」の内容も踏まえながら、本計画を必要に応じて追加・見直しを行う「進化する行動計画」としたい。