



次世代育成支援及び女性活躍推進のための 特定事業主行動計画の概要



1 計画策定趣旨

- 男性の育児休業取得などが進む中、仕事と家庭を両立しながら、職員一人ひとりが持つ個性と能力を発揮し、活躍できる職場環境の充実
- デジタル技術活用による業務の効率化・生産性向上を更に進め、若手職員が様々な業務に果敢に挑戦できるような組織風土の醸成、やりがいや成長実感を得られる職場環境の整備
- 女性職員の割合が増加傾向にあり、マネジメントスキルの習得やキャリア形成への支援体制の充実、管理職への登用など、女性職員のさらなる活躍を推進
- 上記実現に当たっては、次世代法・女性活躍推進法の両法との整合性を図りながら、引き続き、特定事業主行動計画を一体的に策定

2 計画位置付け・期間・対象職員

○ 計画の位置付け

下記それぞれの法に規定する特定事業主行動計画

- ・ 次世代法第19条第1項
- ・ 女性活躍推法第19条第1項

○ 計画期間 ※現行計画：R2～R7

令和8年度から令和17年度の10年間

(前期 R8～R12の5年間、後期 R13～R17の5年間)

○ 対象職員

知事部局、企業局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局、労働委員会事務局、収用委員会事務局及び海区漁業調整委員会事務局の職員

3 これまでの取組・実績

(1)仕事と家庭の調和がとれる職場環境の整備

<主な取組>

- 全庁挙げての育児休業取得の促進(庁議等を通じた啓発)
- 子育て支援セミナーの開催(若手向け、管理職向け)
- ワーク・ライフ・バランスの推進(在宅勤務、フレックスタイム)

<主な実績>

- **ほぼ全ての男性職員が育児休業を取得(R6:98.7%)**
- **男性職員の育児休業取得期間が延伸(R6:3か月超:32.3%)**

(2)若手職員の活躍推進

<主な取組>

- 若手職員向け研修・メンタルヘルス対策の充実・強化
- キャリアイメージ(全職種)の作成・周知

<主な実績>

- 研修満足度の向上(R6:85.8%(対R2比で3%の微増))

(3)女性職員の活躍推進

<主な取組>

- 女性のキャリア形成及びマネジメント能力向上に係る支援

<主な実績>

- **管理職(総括課長級以上)に占める女性割合の上昇(R7:15.1% ※計画目標値15%)**

4 課題と今後の方向性

(1)仕事と家庭の調和がとれる職場環境の整備

<課題>

- 育休期間のさらなる延伸、育休中の過ごし方の充実
- 復職後も働きやすい職場環境の整備
- ハラスメント対策の強化

<今後の方向性>

男性職員も育休取得が当たり前となる中、今後は“**育休中の家事・育児**”“**スムーズな職場復帰**”など、職員一人ひとりの悩みに寄り添った支援を強化

(2)若手職員の活躍推進

<課題>

- 若手職員の目線に立った、やりがい・成長実感の確保
- 若手職員の能力段階に柔軟に対応した研修の実施

<今後の方向性>

より**若手職員の視点に立った研修企画**と、デジタル技術を活用した業務の効率化等により、仕事に“**やりがいや成長実感**”を持ち、“**組織において活躍・成長**”できる人材育成の取組を実施

(3)女性職員の活躍推進

<課題>

- 管理職昇任への様々な不安(マネジメント、柔軟な働き方など)解消に向けた対策の充実
- 女性特有の健康上の課題への対応

<今後の方向性>

女性活躍の推進に向けたこれまでの“意識醸成”の段階から、**先輩管理職による、マネジメントスキルや管理職としての心構えなどの“知識・スキルの伝承”**に重点を置いた取組を強化

5 課題解消に向けた主な取組と目標①

(1)仕事と家庭の調和がとれる職場環境の整備

<子育て職員への支援の充実にに向けた取組>

新「(仮称)県庁子育て応援サポーター」による相談体制の整備

- ・ 育休中や復職前後の悩みを先輩職員に相談できる体制を整備

<明るく、生き生きとした職場風土づくりに向けた取組>

新 ハラスメント研修、職場内コミュニケーション研修の実施

- ・ 全ての階層別研修においてハラスメント対策に係る講義を実施
- ・ 上記に加え、管理職層とプレイングマネージャー層の職員向けに、ハラスメント予防と対策それぞれの視点で、新たに研修を実施(ハラスメントに係る知識の習得、自己理解、指導とパワハラとの境界の理解、未然防止策と発生時に対応できる実践スキルの習得など)

<目標設定>

- 男性職員の育児休業の取得率及び取得期間
- 職員一人当たりの超過勤務時間(全庁、本庁、本庁以外)

目標		現状値 (R6年度)	目標値 (R12年度)
男性職員の育児休業の取得率		98.7%	100.0%
男性職員の育児休業(3か月超)の取得率		32.3%	50.0%
職員1人当たりの月間超過勤務時間(全庁)		14.7時間	12.0時間以下
	(本庁)	21.2時間	17.1時間以下
	(本庁以外)	11.2時間	9.2時間以下

※【参考数値】

・地方公務員の男性の育児休業取得率:85%(2週間以上 一般行政部門)(2030年度)〔こども未来戦略(R5.12.22 閣議決定(こども家庭庁))〕

・地方公務員(都道府県)の1人当たり平均時間外勤務時間数(月間):13.4時間

(2024年度)〔地方公共団体の勤務条件等に関する調査(総務省自治行政局)〕②

5 課題解消に向けた主な取組と目標②

(2)若手職員の活躍推進

- <主な取組>
- 新** デジタル技術活用による業務効率化を通じた職員のやりがいと成長実感の向上
 - 職場の業務改革に向けた生成AIの操作研修の実施や活用事例(アイデア出し、定型業務の代行など)の共有・展開
 - 拡** 若手職員の実態に即した研修内容の見直し
 - 若手向け研修を、職員の能力向上希望が多い基礎的知識・能力に重点を置いた内容に見直し
 - 若手職員の成長のため、心理的安全性が確保された職場環境の確保と、若手職員の能力段階に応じた指導スキルの習得を目指した管理職向け研修の実施
 - 拡** 内定者向けフォローアップ体制の充実
 - 内定者向けにeラーニングを活用した学習機会を提供
- <目標設定>
- 成長実感のある若手職員(採用4年目)の割合

目標	現状値 (R6年度)	目標値 (R12年度)
成長実感のある若手職員(採用4年目)の割合	—	80.0%

※【参考数値】

・仕事(研修等を含む)を通じて能力・スキルを身に付けることができる
(重要度(全年代):75.1%、実感度(30歳未満):59.5%)〔令和6年度 国家公務員の働き方改革職員アンケート(内閣官房内閣人事局)〕

(3)女性職員の活躍推進

- <主な取組>
- 新** 「(仮称)先輩管理職アドバイザー」による管理職のフォロー体制の整備
 - 新任の管理職が仕事をする上での不安(部下指導、業務管理など)や、働き方に関する悩みを、先輩管理職に相談できる体制を整備
 - 拡** 誰もが活躍できる職場環境づくり／女性管理職のキャリア形成支援の充実
 - 有識者によるジェンダーギャップ解消等に向けた講演の実施
 - キャリア形成や仕事と家庭の両立への安心感を醸成するため、女性職員と女性管理職との交流会を開催
 - 拡** 女性特有の健康課題に係る支援制度の充実／情報発信の強化
 - 女性職員が健康上の悩みを相談しやすい体制の確保・周知
 - 婦人科検診の受診啓発と受診機会の周知

<目標設定>

- 管理職(総括課長級以上)に占める女性の割合

目標	現状値 (R7年度)	目標値 (R12年度)
管理職(総括課長級以上)に占める女性の割合	15.1%	20.0%

※【参考数値】

・都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合(本庁課長相当職):20%(見込み)(2030年度末)〔第6次男女共同参画基本計画案(内閣府男女共同参画局)〕