

# 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

## I はじめに

### (1) 計画策定趣旨

若手職員の採用人数や新採用職員に占める女性職員の割合が増加する中、今後、男女を問わず、育児等の多様な事情を抱える職員一人ひとりが仕事や家庭生活を両立できるように必要な環境整備を図りながら、女性職員の一層の活躍を推進することが、県政の効果的・効率的な運営に資するという考え方のもと、**すべての職員が力を発揮できる職場環境づくり**に向け、取組を推進するため、**次世代育成支援法・女性活躍推進法の両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に定める。**

### (2) 計画期間・位置付け

- ①次世代育成支援のための特定事業主行動計画  
次世代育成支援対策推進法第19条第1項
- ②女性活躍推進のための特定事業主行動計画  
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第1項

【計画期間:令和2年度から令和7年度までの6年間】  
(両法の後期計画として位置づけ)

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
法律	次世代育成推進法(10年間の時限立法(H15~H26年度から10年延長))										
	女性活躍推進法(10年間の時限立法)										
県計画	次世代育成のための特定事業主行動計画(前期)				次世代育成及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画						
	女性活躍推進のための特定事業主行動計画(前期)										

## II これまでの取組・実績

### (1) 次世代育成支援

- 「仕事と家庭の両立ハンドブック」の配布や子育て支援セミナー開催により制度を周知
- メールマガジンによる業務情報等の提供、希望者に対するeラーニング研修を実施
- 「か・えるの日」運動及び「育児の日(19日)」の周知による定時退庁の促進、年次休暇等使用計画表の活用による計画的な休暇の取得促進
- 在宅勤務制度やテレワークの導入検討、サテライトオフィス2か所(県庁、東京事務所)の設置
- G・Iグランプリの実施により、職員の地域活動の参加促進に関する取組事例を周知

≪目標の達成状況≫

指標	H27	H30	R1 (目標値)
仕事と子育てが両立できないことを理由に退職する職員数	0人	0人	0人
男性職員の育児休業等 <sup>※1</sup> の取得率	93.8%	90.5% <sup>※2</sup>	100%

※1 育児休業等：育児休業、部分休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇、育児参加休暇

※2 育児のため年次休暇を取得した者を含む場合 95.2%

### (2) 女性活躍推進

- 適性や意欲等を踏まえ、職員の育成・能力向上を意識した配置や業務分担を徹底
- 女性がキャリア形成について具体的なイメージを持ち、考える機会を増やすため、「女性職員キャリアデザイン研修」、「女性職員リーダー研修」を実施
- 「次世代育成支援の特定事業主行動計画」の取組を推進
- 職員のキャリア形成を意識した業務分担、子どもが生まれる職員との面談、休暇の取得奨励等の取組を徹底
- 職員の多様な個性を理解し、能力を生かした組織運営を目指すための「ダイバーシティマネジメント研修」への参加を促進

≪目標の達成状況≫ ※仕事と生活の調和に関する指標は次世代育成支援の指標と同じ

指標	H27	H30	R2 (目標値)
女性職員キャリアデザイン研修の受講者数(累計)	37人	134人	175人
女性職員リーダー研修の受講者数(累計)	35人	241人	350人
メンター制度に参加する女性メンティの人数(累計)	3人	61人	100人
管理職(総括課長級以上)に占める女性の割合	2.9%	6.2%	9.0%
主査以上に占める女性の割合	15.4%	18.6%	22.0%
育児参加計画書による職員との面談実施割合	55.2% <sup>※</sup>	87.4%	100%
ダイバーシティマネジメント研修の受講者数(累計)	61人 <sup>※</sup>	131人	210人

※の数値はH28年度実績

## III 現状と課題

### 【職員を取り巻く職場の環境】

- 平成30年度における男性職員の育児休業取得率は3.4%であり、増加傾向にはあるものの、**取得状況は低迷。**

男性職員の育児休業等の取得状況 ※総務省調査

	H30	全国平均
育児休業取得率	3.4%	12.0%

- 職員アンケートによると、**子育て支援制度を利用しやすくなる取組は「代替職員の確実な配置」**が男女とも高いほか、若手職員における**「テレワークの導入」**に対するニーズも高い

- 年次休暇の取得率はH30年度で58.7%となり、H26年度から増加
- 一方、H30年度の職員1人**1か月当たりの超過勤務時間は、15.1時間となり、上昇の傾向**

- 職員アンケートによると、超過勤務の縮減や年次休暇の取得のために必要な取組として、「**無駄な業務や作業をなくし、仕事の量を減らす**」「**業務の繁閑調整等による職員毎の適切な業務量管理**」など**管理職等のマネジメント**に関する回答が多い。

### 課題

- ①男性職員の育児休業の取得を進める更なる取組が必要
- ②子育て支援制度の積極的な利用を促す環境の整備が必要
- ③超過勤務の縮減や休暇取得の促進に向け、**業務の効率化**が必要
- ④職場環境の整備に重要な役割果たす**管理職等のマネジメント能力の向上**が必要

### 【若手職員の状況】

- 職員アンケートによると、若手職員の仕事へのモチベーションを高める要素として、「**処遇**」のほかには「**仕事への成果の実感**」や「**やりがい**」、「**仕事を通じた成長**」などとなっている。

- 一方で、「**ワークライフバランスが保てない状況**」がモチベーションの低下につながる可能性。

- また、**上司等による「支援」や「評価」**も、若手職員における仕事へのモチベーションに大きな影響を与えている。

### 課題

- ⑤業務や研修を通じ、若手職員に**自身の成長を実感**させる取組が必要
- ⑥若手職員のモチベーションの向上を図るため、**上司等によるサポートや、仕事と生活の両立に向けた取組**が必要

### 【女性職員の状況】

- H31年度における新採用職員に占める女性の割合は40.8%、県職員全体に占める**女性の割合は25.3%とH27年度から増加**

- 職員アンケートによると、**女性職員の昇任意欲は男性に比較すると低く**、女性が昇任に後ろ向きな理由の上位は「**自分の資質や能力に自信がない**」「**責任や権限が大きくなる**」となっている。

### 課題

- ⑦**女性職員の昇任に対する不安を解消**する取組が必要
- ⑧研修や上司等の支援による**女性職員の仕事への意欲の向上**が必要

## IV 今後の方向性と具体的な取組(主なもの)

### 【仕事と生活の調和がとれる職場環境の整備】

#### (1) 子育て世代職員への支援の充実

- 男性職員の育児休業等取得経験者との対話の場の創設や**男性育児休業メンター**を導入し、男性職員の育児休業等の取得を促進【課題①】
- 正職員による**代替職員の配置の拡充**、**庁内保育施設の設置運営**【課題②】
- 育児休業等取得者の**eラーニング受講**等による育成支援【課題②】

#### (2) ワーク・ライフ・バランスの推進と柔軟な働き方ができる勤務環境の整備

- テレワークの拡大等による場所にとらわれない働き方の環境整備【課題②】
- 働き方改革の推進による**業務効率化の推進**【課題③】
- 管理職員の**ワーク・ライフ・バランス**実現に向けた取組状況の**人事評価への反映**【課題④】

#### (3) 明るく、生き生きとした職場風土づくり

- グループ総括がマネジメントに専念できる体制等の拡充**のほか、管理監督者のマネジメント能力の向上や意識啓発を図る研修を実施【課題④】
- 管理監督者のためのメンタルヘルスセミナーの開催や**ストレスチェック**の活用等による**職場内でのメンタルヘルス不調の未然防止**の推進【課題④】
- セクハラやパワハラなどの**ハラスメントの防止**に向けた基本方針の策定及び同方針に基づいた取組の推進【課題④】

指標	現状(H30年度)	目標値(R7年度)
男性職員の育児休業等 <sup>※1</sup> の取得率	90.5% <sup>※2</sup>	100%
育児計画支援シートによる職員との面談実施割合	87.4%	100.0%
サテライトオフィス拠点数	-	8箇所

※1 育児休業等：育児休業、部分休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇、育児参加休暇

※2 育児のため年次休暇を取得した者を含む場合 95.2%

※3 参考指標：男性職員の育児休業取得率 H30年度 3.4%

### 【若手職員の活躍推進】

- 若手職員の基礎的執務能力等の早期習得や自己啓発意識の向上のための研修の充実**【課題⑤】
- 所属の枠を越えて若手職員のキャリア形成上の課題解決の支援や、若手職員が直面する課題等へのサポート体制を構築するため、先輩職員による後輩職員への個別支援である**メンター制度の充実**【課題⑤】
- 中堅層における基礎的なマネジメント力の向上**【課題⑥】
- 事務の見直しや事務フローの再点検等による**ワーク・ライフ・バランスの推進**(再掲)【課題⑥】

指標	現状(H30年度)	目標値(R7年度)
若手職員の研修満足度	86.1%	90.0%

### 【女性職員の活躍推進】

- 「**女性職員のワークスタイルモデル集**」による女性職員の活躍状況や県職員の仕事のやりがいなどの積極的な発信【課題⑦】
- 「女性職員キャリアデザイン研修」や「女性職員リーダー研修」の継続実施による、**女性職員のキャリア形成支援**【課題⑦⑧】
- 女性職員が自身のキャリアを考える機会を増やすため、**メンター制度への若手女性職員の参加を促進**【課題⑦⑧】

指標	現状(H30年度)	目標値(R7年度)
管理職(総括課長級以上)に占める女性の割合	6.2%	15.0%