



# 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

(計画期間:令和2年度から令和7年度まで)



本計画は、次世代育成支援のための特定事業主行動計画（第2期・後期）と、女性活躍推進のための特定事業主行動計画（後期）を一体的に策定したものです。

岩手県総務部人事課

令和2年6月

# 目 次

## I はじめに

- 1 計画策定趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 計画の対象職員及び策定主体・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 4 計画の位置付け・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

## II これまでの取組・実績

- 1 次世代育成支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 女性職員の活躍推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

## III 現状と課題

- 1 職員を取り巻く職場の環境・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 2 若手職員の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
- 3 女性職員の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18

## IV 今後の方向性と具体的な取組

- 1 仕事と生活の調和がとれる職場環境の整備・・・・・・・・ 22
- 2 若手職員の活躍推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
- 3 女性職員の活躍推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31

## V 計画の進捗管理等

# I はじめに

## 1 計画策定趣旨

- 国では、子どもを安心して生み育てることができる社会の実現を図るため、平成 15 年 7 月に平成 17 年 4 月から平成 27 年 3 月までの 10 年間の期限とする「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）を制定しました。平成 26 年には次世代育成支援対策の取組を更に充実していくため、次世代法の有効期限を 10 年間延長する改正を行いました。
- また、女性の活躍を進めることが社会の維持発展に不可欠との観点から、平成 27 年 8 月に平成 28 年 4 月から令和 8 年 3 月までの 10 年間の期限とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。
- 県では、平成 17 年度に次世代法に基づく「次世代育成支援のための特定事業主行動計画」を策定し、職員が安心して子どもを生み育てることができる勤務環境を整備するための取組を進めてきました。
- また、平成 28 年度には、女性活躍推進法に基づく「女性活躍推進のための特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の育成や活躍に向けた取組を推進してきました。
- 高齢化や核家族化などを背景として、男女を問わず、育児・介護を担うなど時間制約のある職員の増加が見込まれているほか、近年、新規採用職員数や新規採用職員に占める女性職員の割合が増加しています。
- 育児をはじめとする多様な事情を抱える職員一人ひとりが、仕事と家庭生活を両立できる環境を整えるとともに、女性職員の一層の活躍を推進することは、効果的・効率的な県政の運営にとって重要であることから、次世代法・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、全ての職員が能力を発揮できる職場環境づくりを進めていきます。

## 2 計画期間

令和 2 年度から女性活躍推進法の施行期間の最終年度である令和 7 年度までとし、現行の次世代法の最終年度（令和 6 年度）を包含する期間とします。

(参考)

次世代法の施行期間： 2015 年度（平成 27 年度）～2024 年度（令和 6 年度）

女性活躍推進法の施行期間： 2016 年度（平成 28 年度）～2025 年度（令和 7 年度）

	H27 (2015)	H28 (2016)	H29 (2017)	H30 (2018)	R元 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
次世代育成支援	法の施行期間(10年間の時限立法)										
	県の行動計画(前期)					県の行動計画(後期) ①					
女性活躍支援	法の施行期間(10年間の時限立法)										
	県の行動計画(前期)					県の行動計画(後期) ②					
次世代+女性活躍						県の行動計画(後期) ①+②					

### 3 計画の対象職員及び策定主体

(対象職員) 知事部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局、労働委員会事務局、収用委員会事務局及び企業局の職員  
(策定主体) 各任命権者が連名で策定

### 4 計画の位置付け

次世代法第 19 条第 1 項及び女性活躍推進法第 19 条第 1 項に規定する特定事業主行動計画であり、「いわて子どもプラン」(次世代法に基づく県の行動計画)と「いわて男女共同参画プラン」(女性活躍推進法に基づく県の推進計画)に定める取組を、事業主の立場から推進するものです。

## II これまでの取組・実績

### 1 次世代育成支援

#### (1) 主な取組状況

平成 26 年度に、次世代育成支援のための特定事業主行動計画（第 2 期前期計画：平成 27 年度～令和元年度）を策定し、取組の基本方向として「子育てしやすい職場環境づくり」、「仕事と生活の調和がとれる職場環境づくり」、「地域における子育て支援」を掲げ、職員の仕事と育児や家庭生活の両立に向け取組を進めてきました。

#### 子育てしやすい職場環境づくり

##### ア 制度周知

- ・ 子育て支援に関する制度や情報を集約したパンフレット「仕事と家庭の両立ハンドブック」の配付や子育て支援セミナーの開催による制度の周知
- ・ 新任担当課長等研修における制度の説明、周知（平成 23 年度～）、管理職員の役割をまとめたチラシの作成

##### イ 育児休業等の取得促進

育児計画支援シートによる職員と所属長との個別面談の実施

##### ウ 育児休業中の職員への支援

- ・ メールマガジンによる業務情報等の提供、希望する職員に対する e ラーニング研修の実施
- ・ 自己啓発支援制度による育児休業者の通信講座や資格取得の支援

##### エ 代替職員の配置

- ・ 育児休業を取得しやすい環境づくりに向け、業務の実情等を踏まえ、臨時職員に加え正職員による代替職員を配置

##### オ 子育てを行う女性の活躍推進

- ・ 女性職員のキャリア形成の支援やロールモデルとなる女性リーダーを養成する研修や女性職員のキャリア形成・能力向上を支援する女性管理監督者向けマネジメント力向上研修の実施
- ・ 多様な職務機会を確保するため、女性職員の職域の拡大や、個々の家庭事情や意向等に配慮した人事配置の実施

##### カ 庁内保育施設の設置等

庁内保育施設の設置について検討・決定

##### キ 家庭の事情等への配慮

- ・ 所属長面談を活用した家庭事情等のヒアリング
- ・ 夫婦同一地区への人事異動を希望することができる庁内公募の実施（平成 17 年度～）

##### ク 公舎等の配慮

世帯の状況等を勘案した職員公舎の入居承認決定

##### ケ マネジメントの改善

- ・ 男女問わず職員の多様な個性を理解しながら、組織をマネジメントする管理職を養成するダイバーシティマネジメント研修の実施

- ・ グループ総括を対象としたプレイング・マネージャー研修の実施（対象を全主任主査に拡大して平成 31 年度から新任主任主査研修として必修化）

### 仕事と生活の調和がとれる職場環境づくり

#### ア 超過勤務の縮減等

- ・ 「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
- ・ 子育て中の職員に係る超過勤務の免除制度や深夜勤務、時間外勤務の制限制度の周知

#### イ 休暇の取得促進

- ・ 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や夏季等における連続休暇の取得促進、育児の日（19 日）における年次休暇の取得促進
- ・ 職員の生活上の配慮事項を把握するためのワーク・ライフ・バランスシートを活用した所属長面談の実施
- ・ 男性の育児参加休暇の要件緩和や子等の看護休暇の取得に係る要件の拡大及び緩和

#### ウ 多様な働き方への対応

- ・ 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
- ・ 子育て等の個人事情に基づく時差通勤の実施

### 地域における子育て支援

- ・ 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
- ・ 職員の地域活動への参加等に対する表彰を実施

## (2) 目標の達成状況

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は 0 人を継続しているが、男性職員の育児休業等の取得率は、90%を超えるものの、目標値の 100%には満たない状況となっています。

指 標	H27 年度	H30 年度	目標値 (R1 年度)
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※1の取得率	93.8%	90.5%※2	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 女性職員の活躍推進

### (1) 主な取組状況

平成 28 年度に女性活躍推進のための特定事業主行動計画（平成 28 年度～令和 2 年度）を策定し、取組の基本方向として「職員の育成」、「仕事と生活の調和」、「女性活躍に向けた取組を支援する職場づくり」を掲げ、女性のキャリア形成支援や能力開発の取組を進めてきました。

#### 職員の育成

##### ア 人事異動を通じたキャリア形成・能力向上への支援

- ・ あらゆる領域で女性が活躍できるよう、適性或意欲等を踏まえ、職員の育成、能力向上を意識した配置や業務分担を徹底
- ・ 妊娠・出産期や子育て期間の配置等に引き続き配慮

##### イ 研修等を通じたキャリア形成・能力向上への支援

- ・ 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」を実施し、内容を充実
- ・ 管理監督者向け研修や長期研修等に、意欲ある女性を積極的に派遣

#### 仕事と生活の調和

「次世代育成支援のための特定事業主行動計画」における「仕事と生活の調和がとれる職場環境づくり」の取組に同じ。

#### 女性活躍に向けた取組を支援する職場づくり

##### ア 女性の活躍を支援する職場づくり

全所属長に対し、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

##### イ 女性の活躍を支援する管理職の育成

人事評価面談も活用しながら個々の職員の状況を踏まえた能力開発や能力発揮を支援できるよう、管理職向け研修の内容を充実

### (2) 目標の達成状況

#### ア 職員の育成

女性職員のキャリア形成や能力向上をねらいとした研修の受講者数、女性職員のメンター制度の利用者数はともに増加しており、女性職員の積極的な能力開発やキャリア形成を支援する取組が進んでいます。

また、管理職（総括課長級以上）に占める女性の割合及び主査以上に占める女性の割合はともに増加しており、政策形成過程等への女性職員の参画が進んでいます。

指 標	H27 年度	H30 年度	目標値 (R2 年度)
女性職員キャリアデザイン研修の受講者数（累計）	37 人	136 人	175 人
女性職員リーダー研修の受講者数（累計）	35 人	206 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%	7.4%	9.0%
主査以上に占める女性の割合	15.4%	19.3%	22.0%

#### イ 仕事と生活の調和

次世代育成支援の目標達成状況に同じ。

#### ウ 女性活躍に向けた取組を支援する職場づくり

育児参加計画書による職員との面談が行われるとともに、女性職員の能力を生かしたマネジメント能力を高めるためのダイバーシティマネジメント研修の受講者数が増加しており、女性職員の活躍を支援する職場環境の整備、管理職の意識醸成の取組が進んでいます。

指 標	H28 年度	H30 年度	目標値 (R2 年度)
育児参加計画書による職員との面談実施割合	55.2%	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	132 人	175 人



### Ⅲ 現状と課題

#### 1 職員を取り巻く職場の環境

##### (1) 育児休業の取得状況と意識

- 平成 30 年度の育児休業取得率は、男性職員で 4.7%、平均取得期間は 42 日間となっており、平成 26 年度の取得率 2.5%から 2.2 ポイントの増加となっていますが、女性職員の取得対象者全員が取得するのに比較し、男性職員の取得状況は低迷しています。

表 1 男性職員の育児休業の取得状況

項目	H26 年度	H30 年度
育児休業取得率（平均取得期間）	2.5%（12 日間）	4.7%（42 日間）

※女性職員の育児休業取得率（H30 年度）：100%（368 日間）

※医療局、教育委員会、県警察を除いた数字であること。

- 職員アンケートでは、男性職員が育児休業を取得しなかった理由として、「自分以外に面倒を見てくれる人がいた」、「休むと職場に迷惑をかける」という理由が多く、次いで「休業中の収入が少なくなる」でした。
- また、実際に育児休業を取得した職員（全職員）が不安を感じていることとして、「職場への円滑な復帰」と「同僚に引き継いだ仕事がうまく進むか」の回答が多く、次いで「上司や同僚の理解が得られるか」となっています。
- 「職場への円滑な復帰」に関する不安は、男性職員よりも女性職員の方が大きく、「上司や同僚の理解が得られるか」は男性職員の方が大きくなっています。
- 今後の育児休業の取得意向について、取得すると思うと回答した男性の割合は 24.8%と前回調査（平成 26 年度）から 3.9 ポイント増加し、男性の育児休業取得意識が高まっていることがうかがえます。年齢別では、24 歳以下が 70.3%、25 歳～29 歳で 51.3%となっています。

図 1 男性職員が育児休業を取得しなかった理由

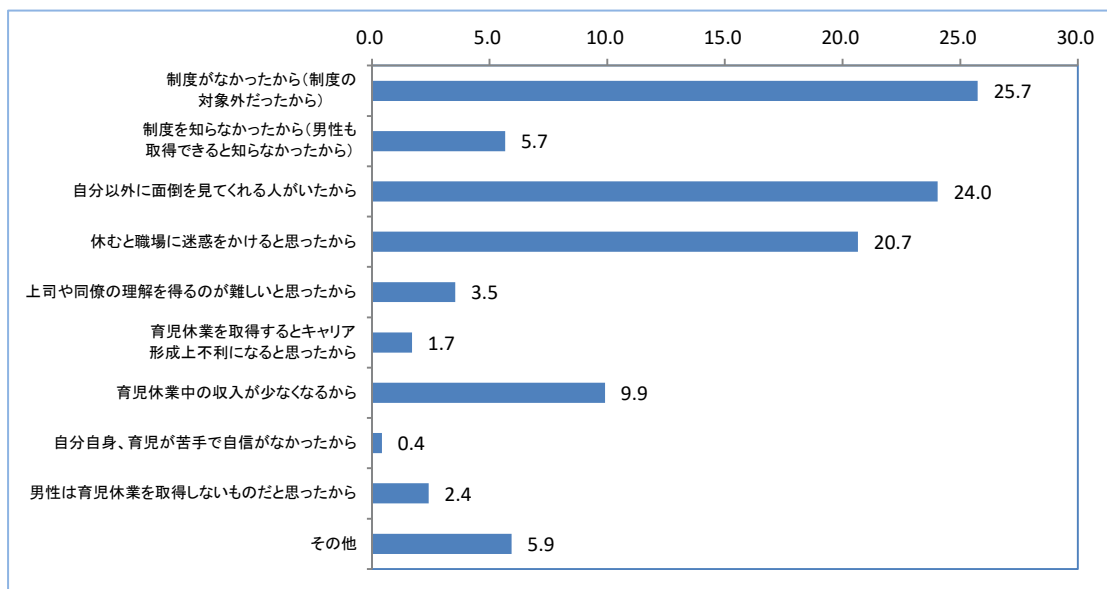


図2 育児休業を取得する際に気になったこと

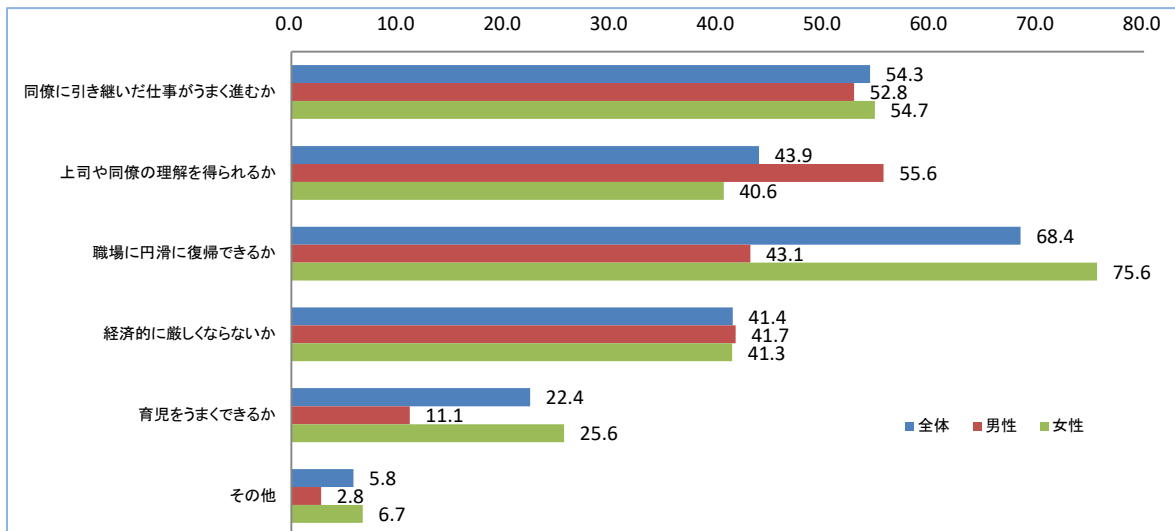


図3 今後の育児休業取得意識

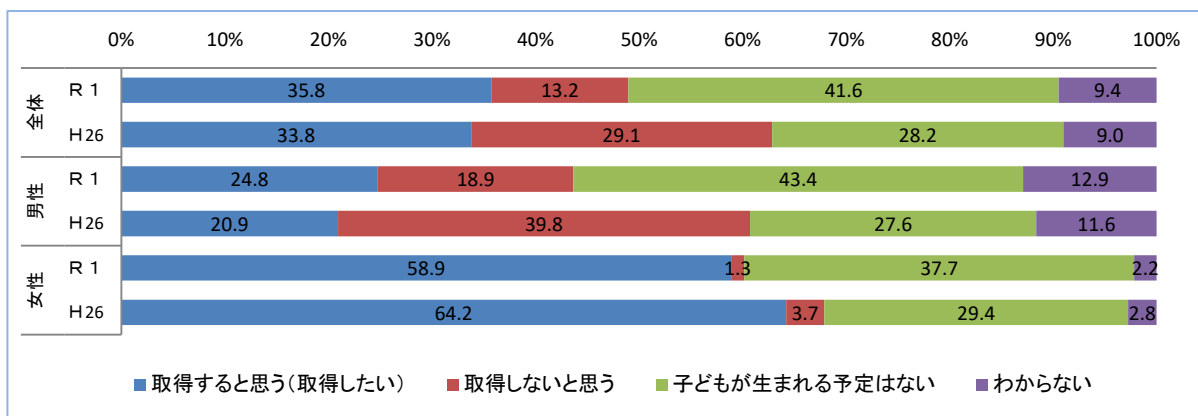
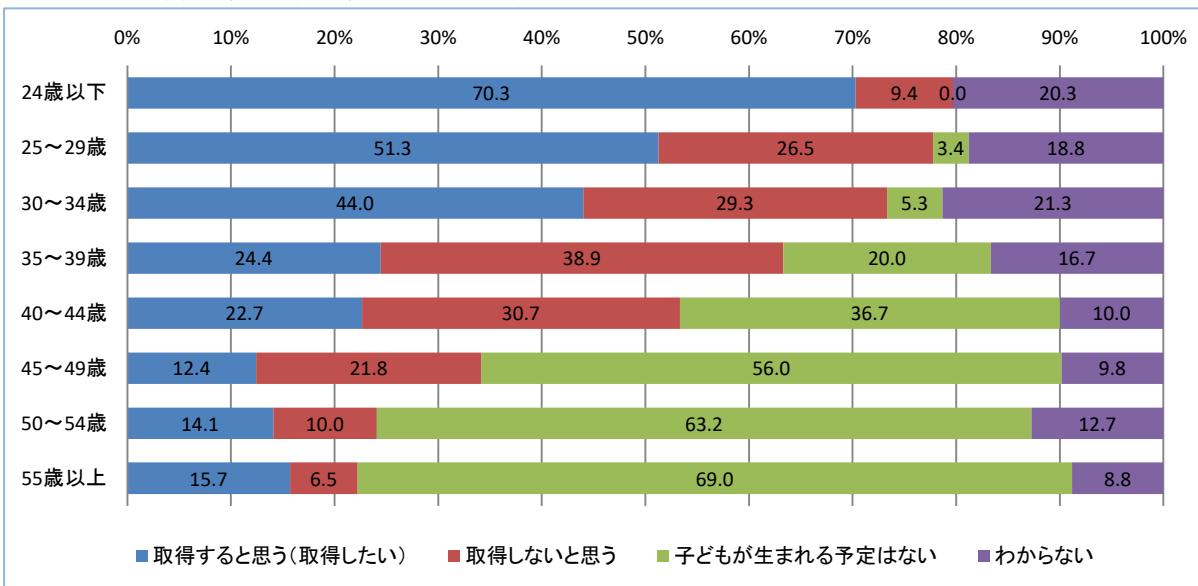


図4 男性の今後の育児休業取得意識 (年齢別)



## (2) 出産や育児参加のための休暇取得状況（男性職員）

- 平成 30 年度の出産や育児参加のための男性職員の休暇取得状況は 90.5% となり、平成 26 年度から 3.3 ポイント減少しています。90% を超えるものの、県の目標値である 100% に満たない状況となっています。
- 職員アンケートにおける出産や育児参加の休暇を取得しなかった理由では「休むと職場に迷惑をかける」が最も多く、次いで「休暇を取得する必要がなかったから」が多い状況です。
- その他の意見では、「仕事が忙しく取得できなかった」、「他に代替してくれる職員がいなかった」、「休むと自分の仕事が滞る」等がありました。

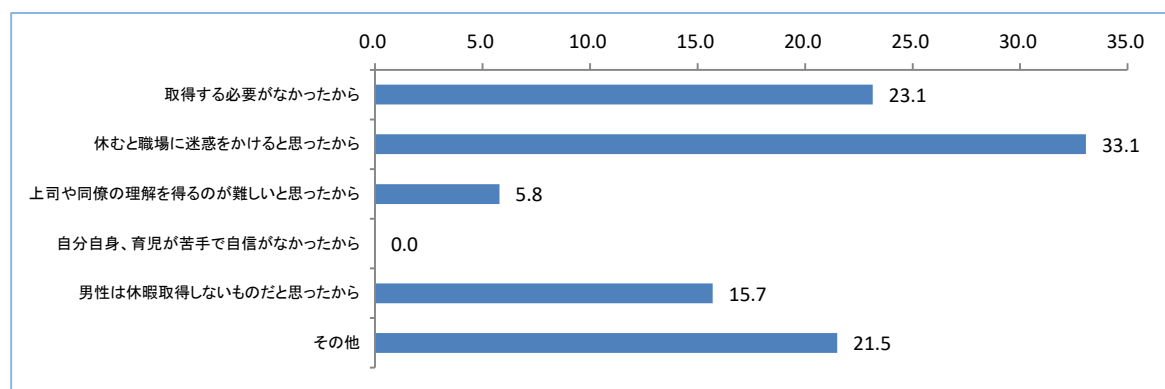
表 2 男性職員の育児休業等<sup>※1</sup>の取得率

項目	H26 年度	H30 年度
出産・育児参加のための男性職員の休暇取得の状況	93.8%	90.5% <sup>※2</sup>

※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%

図 5 男性職員が出産や育児参加の特別休暇や年次休暇を取得しなかった理由



## (3) 職業生活と育児との両立を支援する制度の利用実績と認知度

- 平成 30 年度における育児短時間勤務取得者及び育児のための部分休業取得者はいずれも女性となっています。

表 3 育児短時間勤務取得者及び育児のための部分休業取得者数

項目	H30 年度
育児短時間勤務取得者数	2 人
育児のための部分休業取得者数	3 人

※取得者はいずれも女性

- 職員アンケートにおいては、19 項目の子育て支援制度の内容について、認知度が半数に満たない制度の割合は全体で 31.6%（前回調査（平成 26 年度）から 5.3 ポイント増加）であり、前回調査よりも認知度が低下しています。
- この割合について、年齢別の状況は、男性の 34 歳以下の若手職員では 50% 以上、女性では 24 歳以下の職員で 60% 以上となっており、若い世代の認知度が低いことがうかがえます。

表4 子育て支援制度の認知度

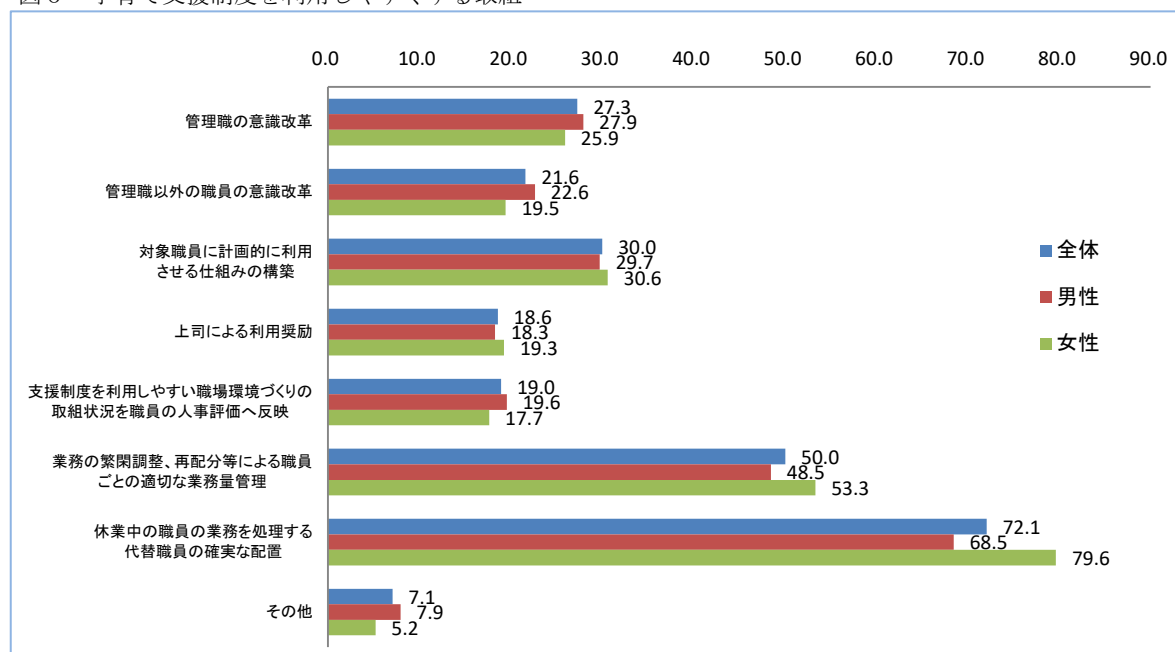
(単位：%)

項目	前回	今回	性別		24歳以下	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55歳以上
			男性	女性								
認知度が50%に満たない制度の割合	26.3	31.6	男性	42.1	78.9	63.2	52.6	31.6	36.8	36.8	42.1	31.6
			女性	10.5	68.4	47.4	21.1	5.3	0.0	5.3	5.3	0.0

#### (4) 子育て支援制度の利用促進や改善への意見

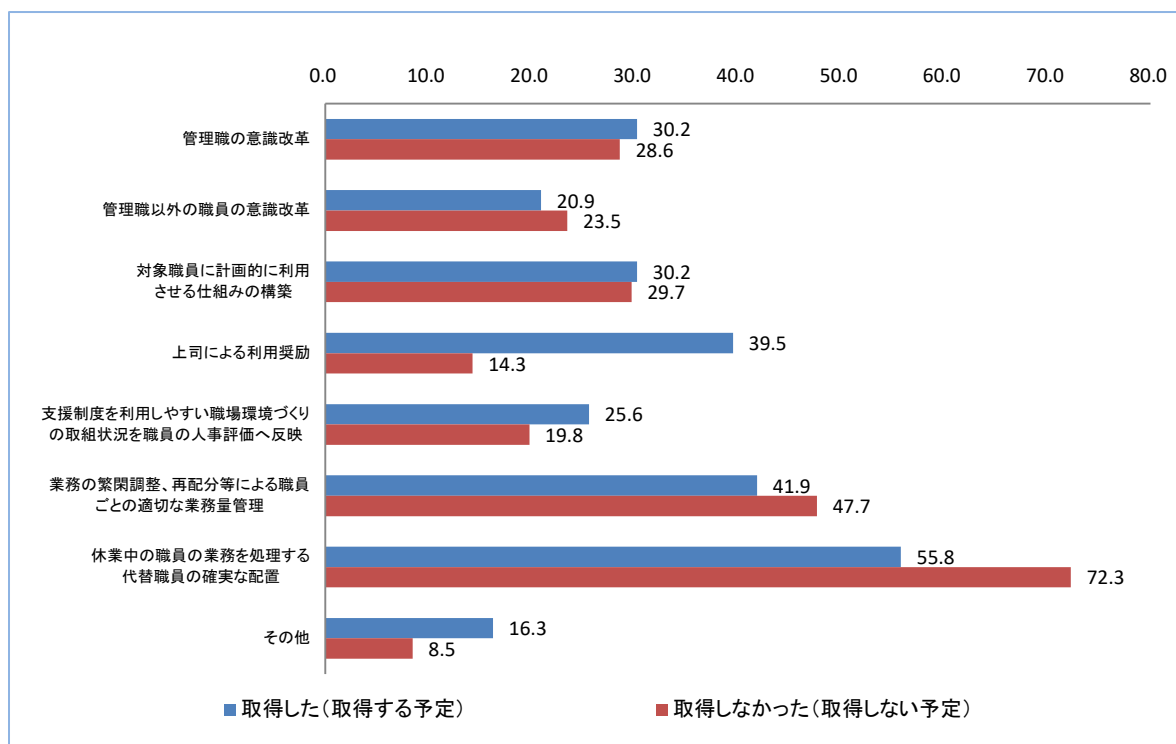
- 子育て支援制度を利用しやすくする取組として、「休業中の職員の業務を処理する代替職員の確実な配置」が最も多く、次いで「業務の繁忙調整、再配分等による職員ごとの適切な業務量管理」、「対象職員に計画的に利用させる仕組みの構築」、「管理職の意識改革」の順となっています。

図6 子育て支援制度を利用しやすくする取組



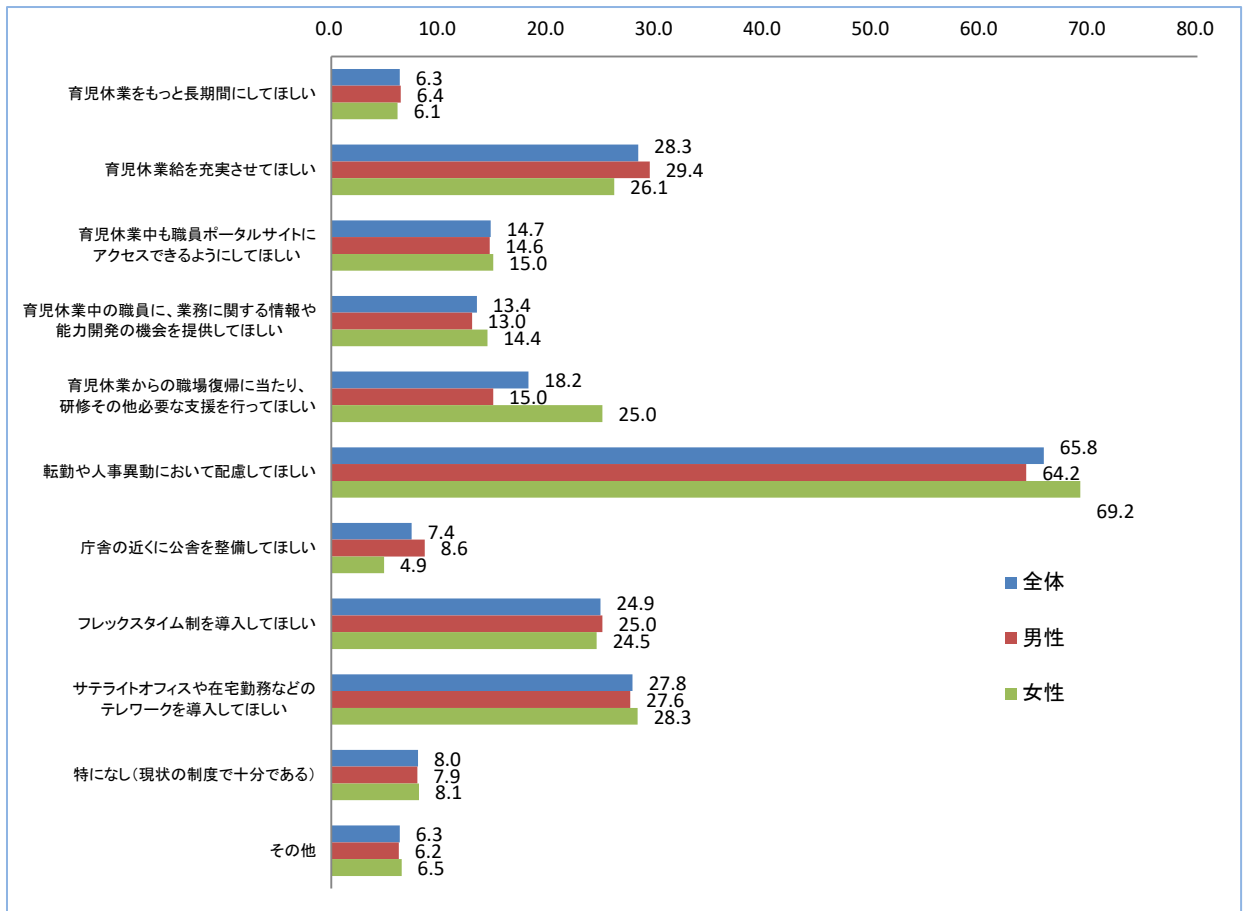
- 育児休業経験者と未経験者別で回答状況を見ると、「上司による利用奨励」の割合が経験者で39.5%、未経験者で14.3%と25.2ポイントの差があり、上司による後押しが育児休業の取得に影響を与えることがうかがえます。また、代替職員の配置が、特に未経験者で多く指摘されていることから、休業中のマンパワーの確保が育児休業など各種支援制度の利用促進に重要であると考えられます。

図7 子育て支援制度を利用しやすくする取組（育児休業経験者と未経験者別）



- 子育て支援制度について改善した方が良くと思うこととしては、「転勤や人事異動における配慮」が最も大きく、次いで「育児休業給の充実」となっており、「サテライトオフィスや在宅勤務などのテレワークの導入」、「フレックスタイム制の導入」など柔軟な働き方を求める意見も多くなっています。
- 特に「サテライトオフィスや在宅勤務などのテレワークの導入」については、25歳～39歳の若い世代や育児休業取得経験者で30%を超えています。

図8 子育て支援制度について改善した方が良いと思うこと



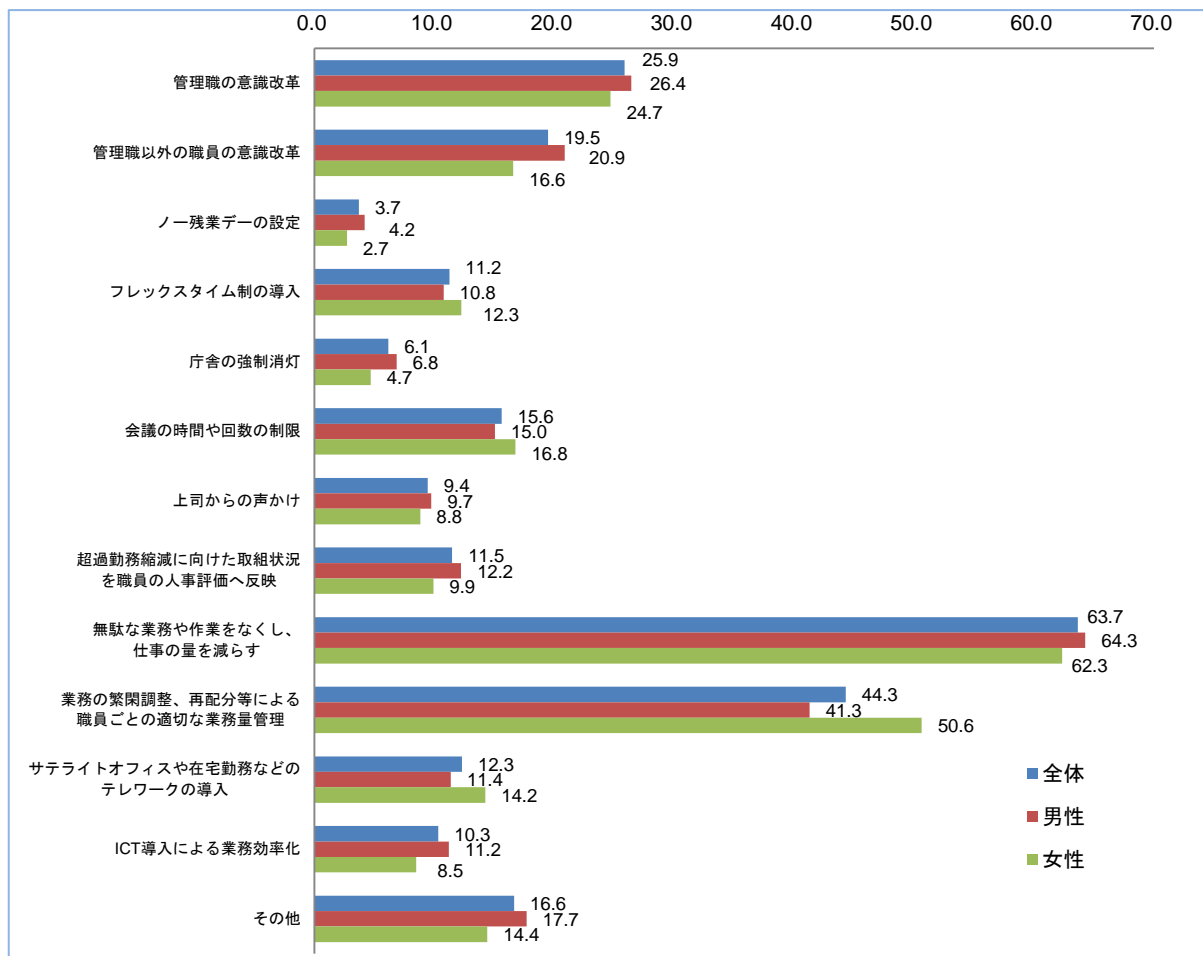
(5) 超過勤務の縮減や休暇の取得状況

- 平成30年度の職員一人当たりの超過勤務時間は、全職員で15.1時間となり平成26年度よりも増加しています。(男女別でも、男女ともに増加)
- 職員アンケートにおいては、超過勤務を縮減するための取組として、「無駄な業務や作業をなくし、仕事の量を減らす」や「業務の繁閑調整、再配分等による職員ごとの適切な業務量管理」が特に多く、次いで「管理職の意識改革」という回答が多くなっています。
- また、こうした傾向は、仕事と家庭の調和が取れていないと感じている職員において特に強く、仕事と生活の調和の実現のためにも、超過勤務の縮減に向けたこれらの取組が重要であると言えます。

表5 職員一人当たりの超過勤務時間

	H26年度	H30年度
全職員	13.0時間	15.1時間

図9 超過勤務を削減する取組



- ・ 年次休暇の取得率は平成30年度で58.7%となり平成26年度よりも増加しています。男女別の取得率も増加しており、職員アンケートにおいても「年次休暇をほぼ計画的に取得できる」、「ある程度計画的に取得できる」という回答が70%を超えている状況となっています。
- ・ 年次休暇を取得する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」、「業務の繁忙調整、再配分等による職員ごとの適切な業務量管理」、「休暇中、他の職員に仕事を代替してもらえる仕組みの構築」などの回答が多くなっています。

表6 年次休暇の取得率

	H26年度	H30年度
全職員	54.0%（年間10.8日）	58.7%（年間11.7日）
男性職員	53.5%（年間10.7日）	58.3%（年間11.7日）
女性職員	57.5%（年間11.5日）	59.7%（年間12.0日）

※夏季休暇については、平成26年度に4日間から5日間に増加

図10 年次休暇の取得状況

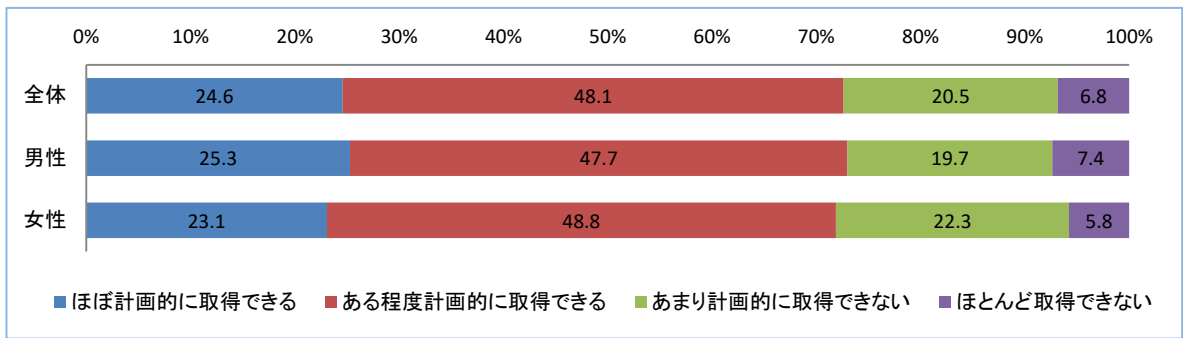
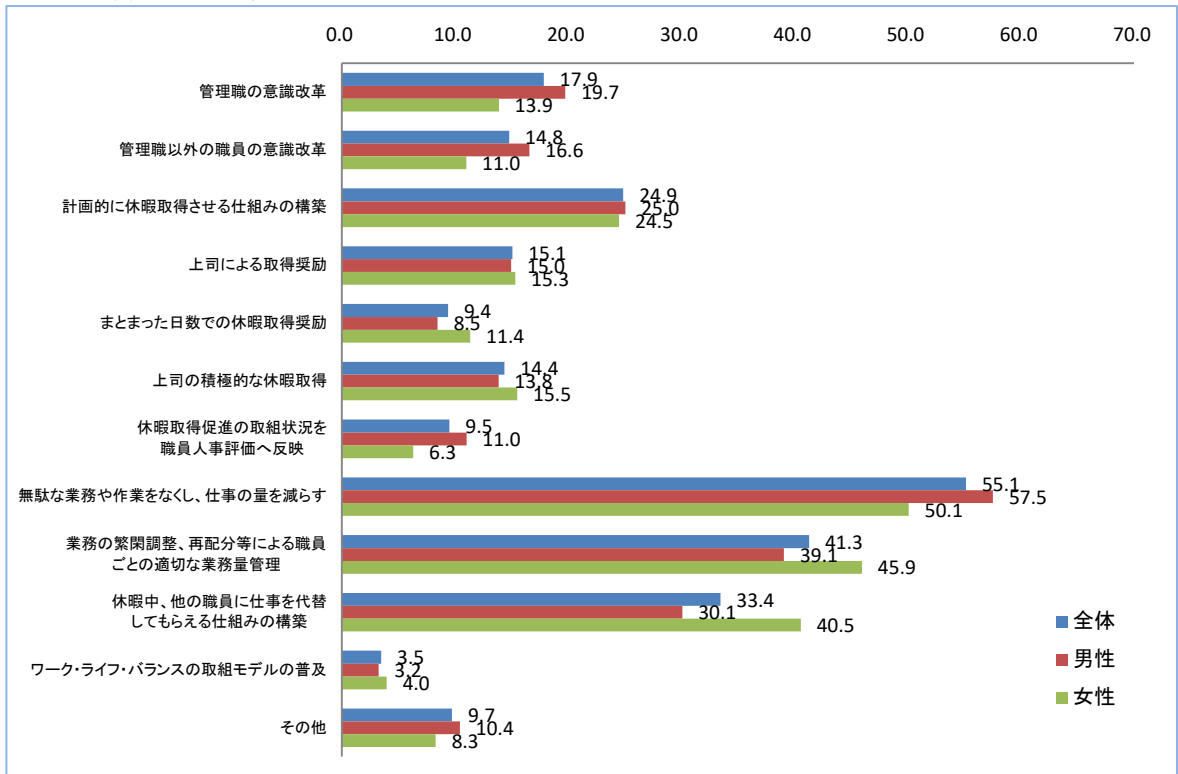
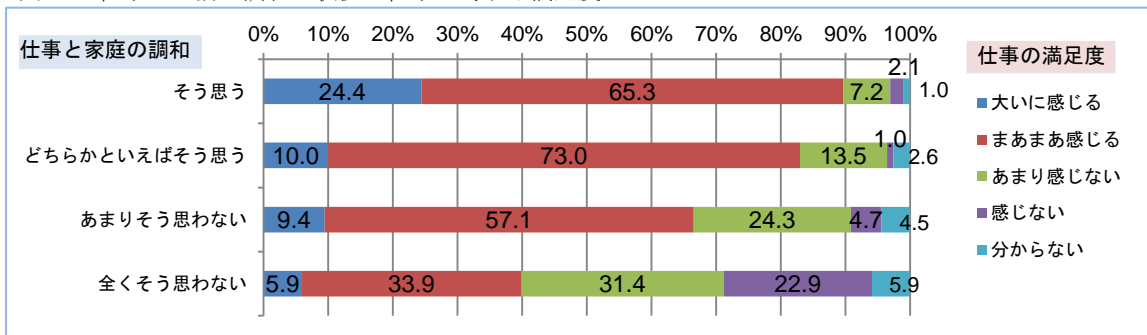


図11 年次休暇を取得するために必要な取組



- 職員アンケートにおいて、仕事と生活の調和がとれていると感じる職員ほど仕事への満足度が高まる傾向があり、調和が取れない理由としては、超過勤務の多さが挙げられるほか、業務の質の困難さを指摘する回答も前回調査（平成26年度）より大きく増えています。

図12 仕事と生活の調和の状況と仕事に対する満足度





## 課題

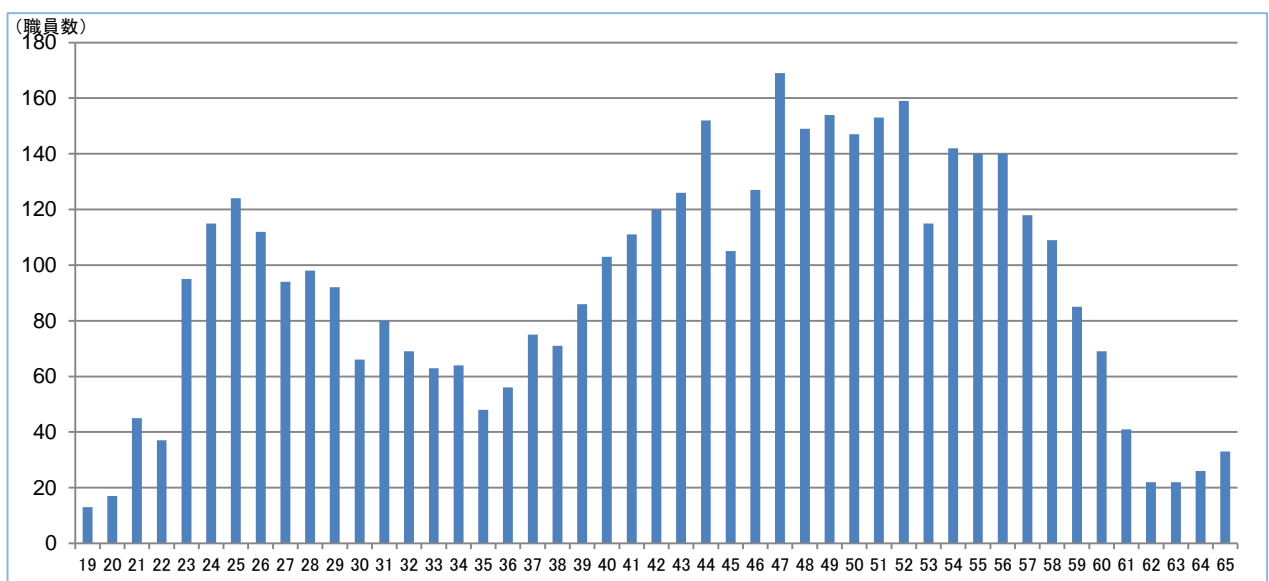
- これまでの次世代育成支援の取組により、子育てに参加しやすい職場環境の整備は一定程度進んだものの、子育て支援制度の更なる認知度向上を図るとともに、他県と比べて低位となっている男性職員の育児休業の取得率を上げていく必要があります。
- 子育て支援制度の利用をさらに促進するため、代替職員の配置や女性職員の不安の解消に加え、テレワークなど柔軟な働き方を支える環境の整備が求められています。
- 年次休暇の取得率は増加しており、計画的な休暇取得の取組が一定程度浸透している一方超過勤務時間は増加傾向にあります。更なる年次休暇の取得促進や超過勤務の縮減のため、業務の効率化や繁閑調整・再配分など、仕事と生活の調和が図られた職場環境づくりが求められています。
- 育児休業等の取得について、男性職員には職場に迷惑をかけるという意識が依然として多くみられるほか、子育て支援制度の利用促進に上司等から後押しが必要という意見が多くみられることから、仕事と生活の調和が図られた職場環境づくりに向けて、管理職の意識啓発やマネジメント能力の向上が必要です。

## 2 若手職員の状況

### (1) 一般行政部門の年齢構成

平成 31 年 4 月 1 日時点の知事部局等の一般行政部門の職員の年齢構成は、40 代以上の職員が全体の 60%以上を占めています。一方、30 代の職員が各年代の中で最も少ない状況にあり、若手職員が気軽に相談できる先輩職員が所属に少ないなどの課題が生じています。

図 13 一般行政部門の職員の年齢構成（人）（H31. 4. 1 時点）



## (2) 若手職員の退職者の状況

平成 30 年度の年代別の普通退職者の割合を見ると、30 代以下の若手職員の割合が、平成 26 年度と比較して増加しています。

表 7 年代別の普通退職者の割合

区分	H26 年度			H30 年度		
	全体	男性職員	女性職員	全体	男性職員	女性職員
29 歳以下	30.8	17.9	63.6	39.6	34.3	50.0
30～39 歳	10.2	10.7	9.1	15.1	8.6	27.8
40～49 歳	23.1	21.4	27.3	17.0	14.3	22.2
50 歳以上	35.9	50.0	--	28.3	42.9	--

## (3) 若手職員の仕事への意欲

- ・ 30 代以下の若手職員の仕事に対するモチベーションを特に向上させているものは、「給与・賞与等の処遇」以外では「仕事の成果の実感」「仕事のやりがい」「業務遂行による自身の成長」「上司からの評価」が多くなっています。
- ・ 反対に、仕事に対するモチベーションを特に低下させたことがあるものは、「業務多忙や長時間勤務等によりワーク・ライフ・バランスが保てないこと」が最も多いほか、「上司等からの支援の欠如」が 4 番目に割合が大きく、モチベーションの維持には、上司等の指導や育成などの支援が影響を与えるものとなっています。

図 14 仕事に対するモチベーションを特に向上させているもの（30 代以下の職員）

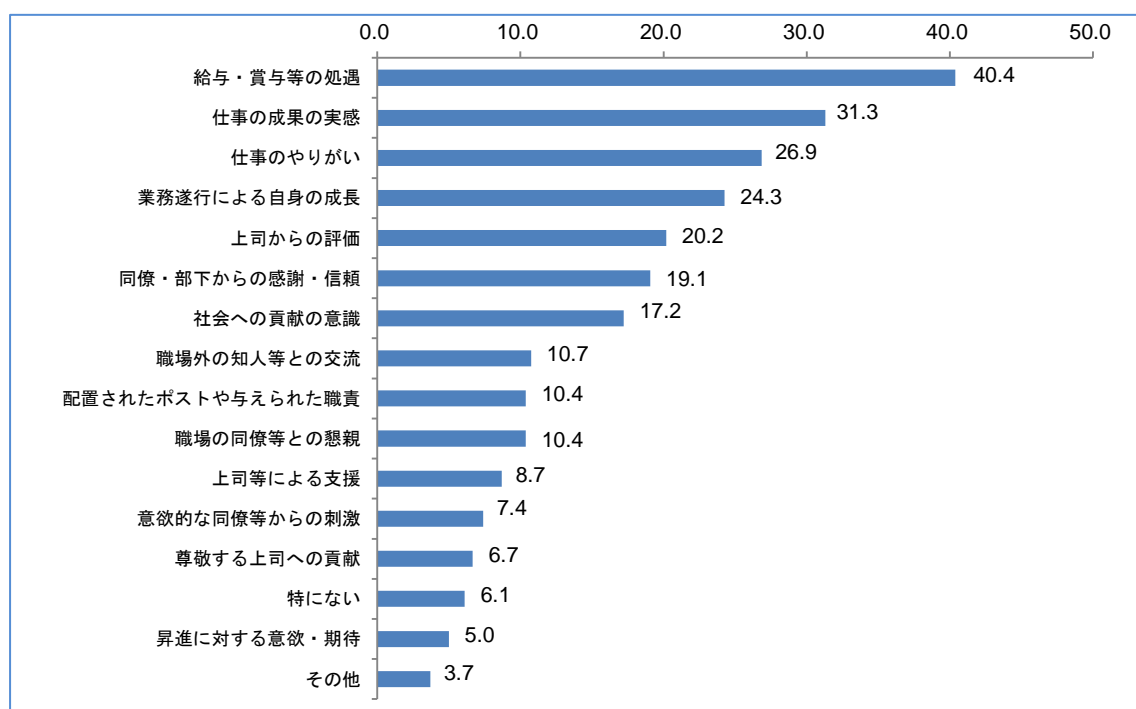
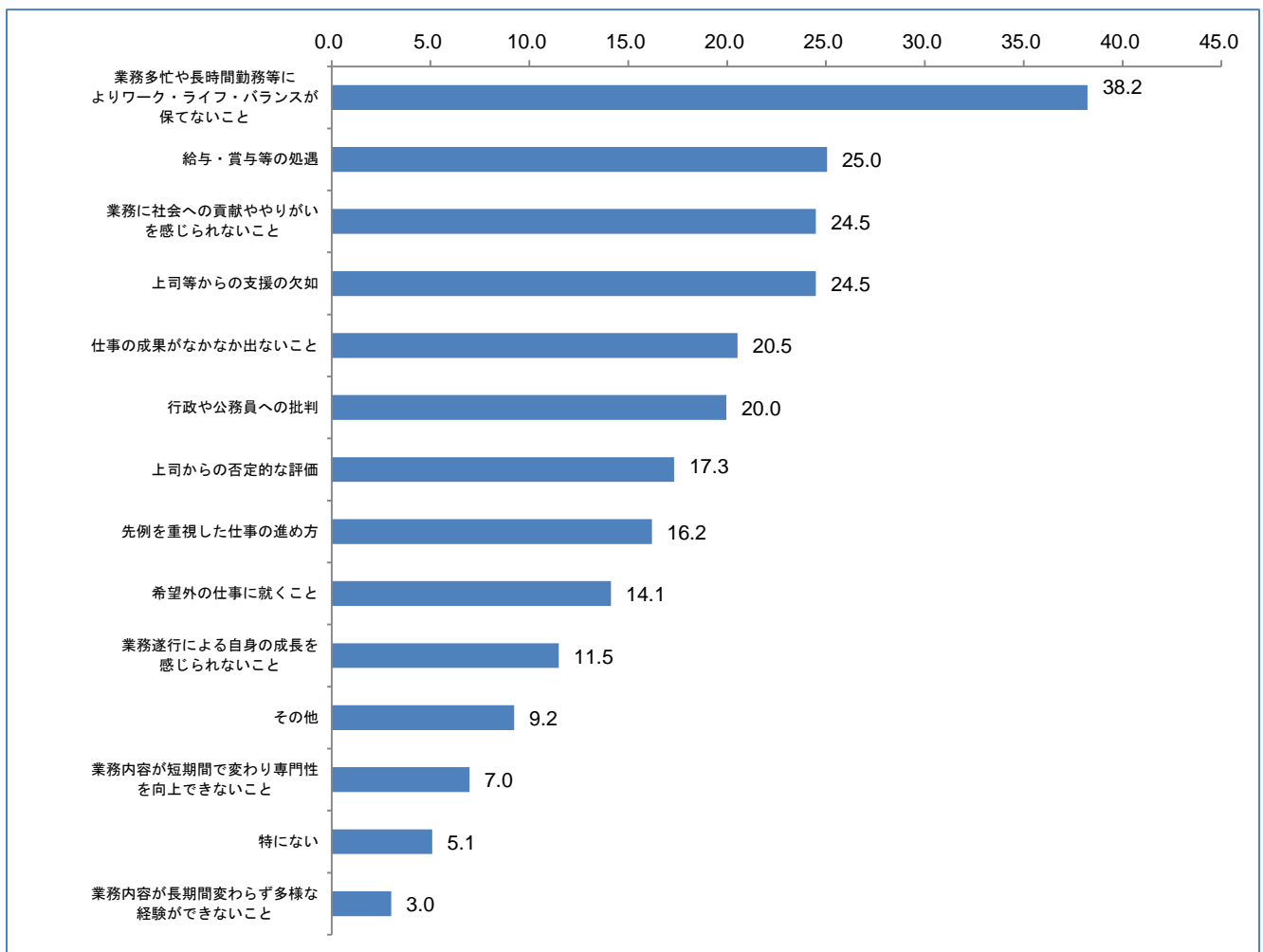


図 15 仕事に対するモチベーションを特に低下させたことがあるもの（30代以下の職員）



### 課題

- 新たな行政課題への対応が求められる一方、相談相手となる30歳代の職員が少ないなど、若手職員にとって厳しい育成環境にある中、研修等による基礎的な執務能力の習得などにより自身の成長を実感させる取組が、これまで以上に求められています。
- 若手職員のモチベーションの向上を図るため、上司による積極的なサポートに加え、業務の効率化などによる仕事と生活の両立に向けた取組を行う必要があります。

### 3 女性職員の状況

#### (1) 採用・登用状況から見る女性の活躍状況

- ・ 東日本大震災の発生以降、新規採用職員数が増加しており、新規採用職員に占める女性の割合も増加しています。
- ・ 平成 31 年度における新規採用職員に占める女性の割合は 40.8%と平成 27 年度から増加傾向にあり、これに伴い、県職員全体に占める女性の割合も、平成 31 年度で 25.3%と平成 27 年度から増加しています。

表 8 新規採用職員に占める女性の割合

H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	H31 年度
31.7%	32.0%	34.6%	40.3%	40.8%

表 9 職員に占める女性の割合

H27 年度	H31 年度
21.3%	25.3%

- ・ 平成 31 年度における管理職に占める女性の割合や主査以上の女性職員の割合はいずれも増加しています。また、昇任者に占める女性の割合は、担当課長級では微減したものの、他の職は全て増加しており、平成 31 年度においては広報や広域行政支援、医師確保支援等の分野に部長級、副部長級の女性職員が配置されるなど、様々な分野において幹部となる職への女性の登用が行われています。

表 10 管理職（総括課長級以上）に占める女性の割合

H27 年度	H31 年度
2.9%	7.4%

表 11 主査級以上の女性職員の割合

役 職	H27 年度	H31 年度
部長・副部長級	1.0%	4.9%
総括課長級	3.4%	8.2%
担当課長級	9.6%	12.3%
主任主査級	15.8%	23.3%
主査級	23.8%	26.5%

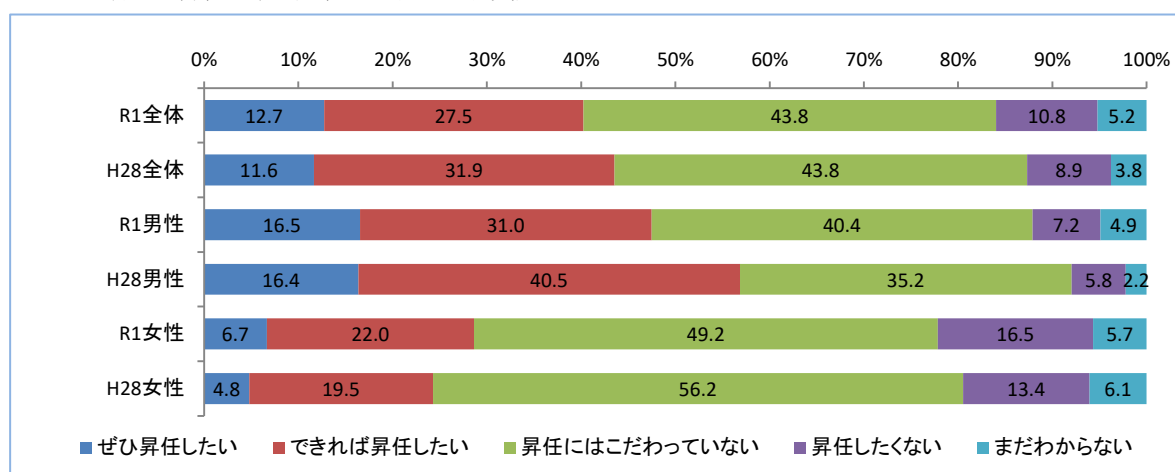
表 12 昇任者に占める女性の割合

役 職	H27. 4. 1	H31. 4. 1
部長・副部長級	0%	7.9%
総括課長級	3.7%	3.9%
担当課長級	12.4%	11.9%
主任主査級	16.7%	31.7%
主査	29.1%	31.6%
主任	34.3%	45.5%

## (2) 管理職への昇任意欲

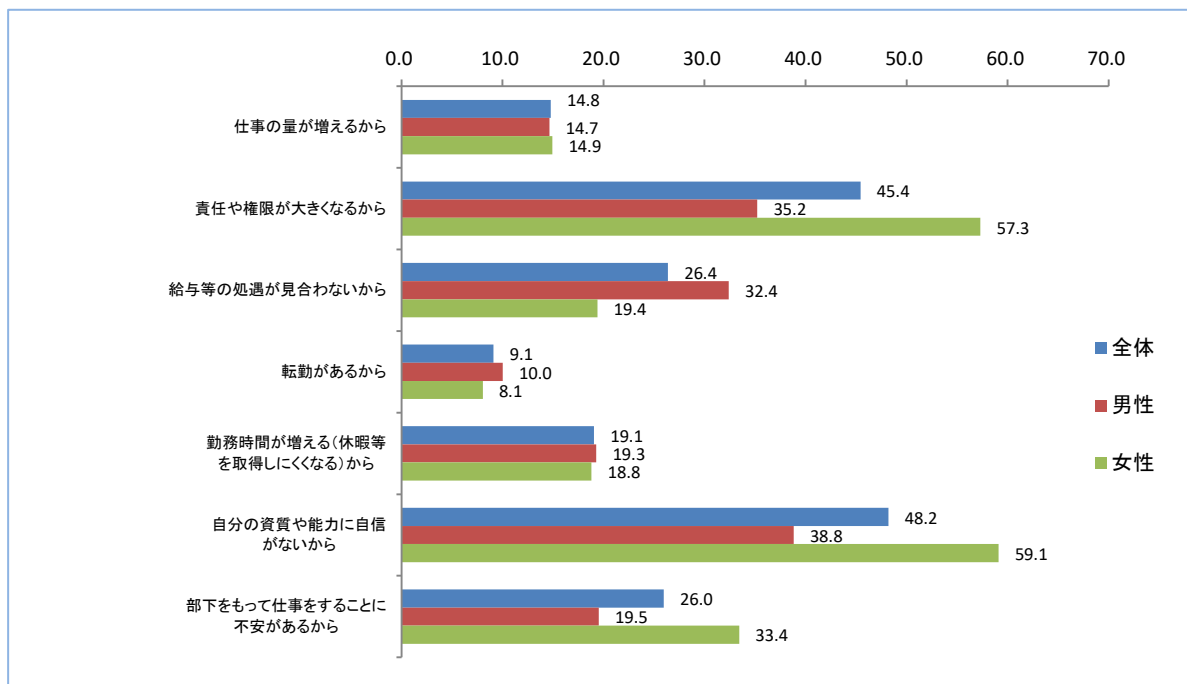
- 主任主査以下の職員で「ぜひ昇任したい」「できれば昇任したい」の回答は、全体 40.2%、男性 47.5%、女性 28.7%となっており、前回調査（平成 28 年度）の割合から女性職員の割合は微増していますが、男性職員と比較すると、依然として低い状況にあります。

図 16 将来の昇任意欲（主任主査以下の職員）



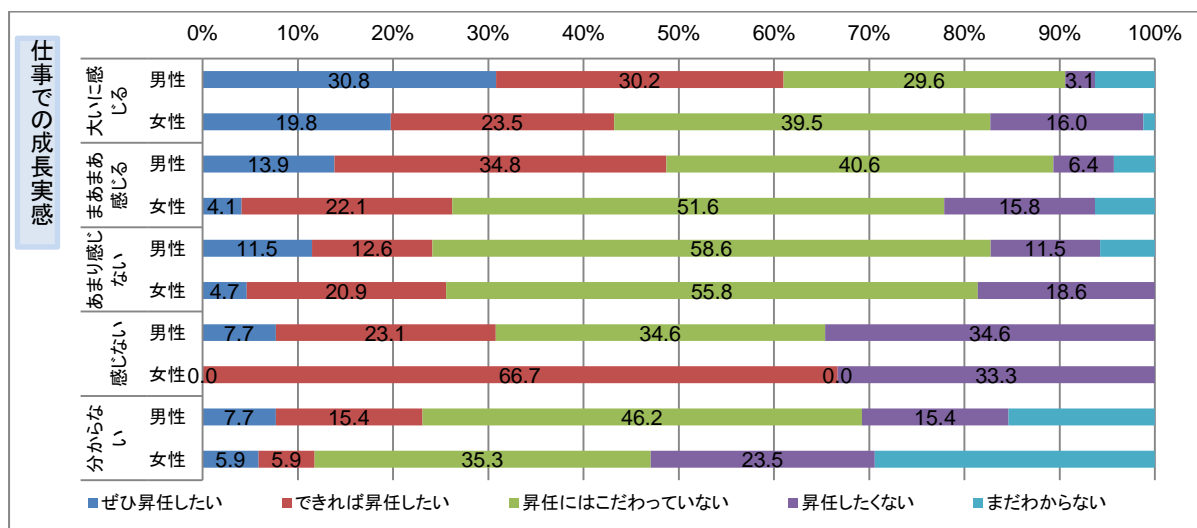
- 女性職員が昇任に積極的でない理由は「自分の資質や能力に自信がないから」「責任や権限が大きくなるから」「部下を持って仕事をすることに不安がある」が、男性職員よりも特に多くなっています。

図 17 昇任にこだわっていない、昇任したくない理由



- 男女とも仕事での成長を実感している職員ほど、昇任意欲が強い傾向があることから、職員の積極性を引き出し、将来の昇任への意欲を高めていくために、本人の成長やスキルアップを促す取組が必要です。

図 18 仕事での成長実感と昇任意欲の関係



## 課題

- 昇任者に占める女性の割合が増加傾向にあり、女性職員の職域の拡大や管理職等の登用が一定程度進んでいますが、管理職への昇任意欲は男性職員に比較し、依然として低い状況にあります。昇任により、職員の能力や経験の幅が広がり、成長のきっかけともなることから、女性職員の昇任に対する不安の解消に努めていくことが必要です。
- 男性職員同様、女性職員においても、仕事への意欲を向上させるものとして、成果の実感や仕事のやりがい、業務遂行による自身の成長を挙げており、上司等の支援によるモチベーションの維持・向上や、能力開発を進める必要があります。

## IV 今後の方向性と具体的な取組

### 【基本方向1】仕事と生活の調和がとれる職場環境の整備

#### 1 取組の方向性

##### (1) 子育て世代職員への支援の充実

子育て支援制度の周知に加え、男性職員の育児参加に係る一層の意識啓発、育児休業等の取得等に係る不安解消など、子育て支援制度の利用促進の取組を一層進めていきます。

##### (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

不断の業務見直しや適切な業務量管理などによる超過勤務の縮減や、計画的な休暇取得を推進するとともに、在宅勤務の推進などによる柔軟な働き方の導入を進めます。

##### (3) 明るく、生き生きとした職場風土づくり

職員の仕事と生活の調和の実現や職員の個々の事情に応じた能力発揮等を支援する管理職等を育成するとともに、男女を問わず職員が生き生きと働くことができる職場風土づくりを推進します。

#### ■ 目標（行政経営プラン掲載指標）

指標	現状値 (H30 年度)	目標値 (R7 年度)
男性職員の育児休業等※の取得率	90.5%	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の拠点数	2箇所	8箇所
【参考指標（実績値）】		
男性職員の育児休業取得率（平成30年度 3.4%）		
〔地方公共団体の勤務条件等に関する調査（総務省）〕		

※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 取組の展開

##### (1) 子育て世代職員への支援の充実

・「育児支援計画シート」を活用した所属長面談の実施により、子どもが生まれる職員と育児休業を含めた休暇等の取得計画を話し合い、取得を奨励します。 **行ブ**

・育児休業や子育てのための特別休暇等の子育て支援制度の利用を促進するため、子育て支援セミナーの開催や研修等の場において「仕事と家庭の両立ハンドブック」を活用した子育て支援制度の情報提供を行います。 **行ブ**

・女性職員が先輩職員に自身の悩みやキャリアプラン等を相談しながら、自身の将来のキャリアを考える機会を増やすため、若手の女性職員に対し、メンター制度の積極的な参加を促進します。

**行ブ**

・男性職員の育児への参加意識の向上や育児休業等の取得に対する不安の解消を図るため、男性職員のロールモデルとなる育児休業等取得経験者との対話の場の創設や育児休業メンターの導入などを検討します。 **新規**

※ **行ブ**については、いわて県民計画の行政経営プランにおいても、取組項目が設定されているもの。



- ・職員が育児休業を取得しやすい環境づくりに向け、業務の実情等を踏まえ、正職員による代替職員の配置を拡充します。**新規** **行ブ**
- ・育児休業中に職場から離れることの疎外感や不安感を軽減するため、育児休業中の職員に対する電子メールによる情報提供やe-ラーニングを活用した育児休業中の職員の研修機会の確保、通信講座の受講や資格取得の支援を継続して実施します。**行ブ**
- ・人事課、知事部局の各部局主管室課及びその他の任命権者の管理担当部門を育児休業取得者及び育児休業から復帰する職員等の相談窓口と位置付け、子育て支援制度や制度利用経験者の紹介機能等を持たせるなど、相談体制の継続を図ります。**行ブ**
- ・育児休業から復職する職員の育児や仕事と育児の両立等に関する不安を解消するため、職場復帰する職員と育児と仕事を両立している職員の意見交換の場の創出や保育に係る相談会を検討します。**新規**
- ・育児休業取得者の円滑な職場復帰を支援するため、復職時における研修の実施を検討します。**新規** **行ブ**
- ・職員の仕事と生活の両立を適え、安心して職務に専念できる職場環境の実現に向け、庁内保育施設を設置し運営します。**行ブ**

〔工程表〕

取組内容	～R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	
子育てしやすい 職場環境の整備	育児支援計画シートによる職員と所属長との面談の実施							→
	子育て支援セミナーの開催、「仕事と家庭の両立ハンドブック」の周知（毎年改定） 意識啓発							→
	メンター制度全体の検討を踏まえ 全ての若手職員に対するメンター 制度の活用検討			若手職員に対するメンター制度の活用の 段階的拡充				→
	男性育児休業メンター 制度の検討、導入		男性育児休業メンター制度の実施、見直し（随時）					→

取組内容	～R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	
育児休業を取得しやすい環境づくり	育児休業代替職員の配置	育児休業代替職員の配置拡大（配置数や職種の充実）						
		正職員（任期付職員を含む）も含めた育児休業代替職員の配置						
	育児休業からの復職に係る相談窓口の設置の検討		育児休業から復職に係る相談窓口の設置					
		メールマガジンの配信、eラーニングや通信講座受講支援等による育児休業中の職員の研修機会の確保						
	保育に係る相談会の実施方法等検討		保育相談会の実施					
	育児休業からの復帰職員と育児と仕事を両立している職員との意見交換等の検討・試行		意見交換等の実施、見直し（随時）					
	育児休業からの復帰職員に対する研修の検討・試行		育児休業からの復帰職員に対する研修の実施					
庁内保育施設の設置	設計委託 改修工事の実施							
	保育事業者の公募		開所、運営		運営			
	入所者の募集・決定							

## (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

・育児や介護などの個々の事情に応じた働き方を支援するため、在宅勤務の本格導入に向けた検討を進めるとともに、サテライトオフィスの拡大など、テレワーク（情報通信技術を活用した場所にとらわれない働き方）の環境の拡充に取り組みます。【一部新規】 行ブ

・職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、優先度等を踏まえた事務の見直しや事務フローの再点検などにより、事務の簡素化や効率化を推進します。【新規】

・職員と管理職との面談や、管理職を対象とした研修などを通じて職員のワーク・ライフ・バランスの意識啓発に取り組むとともに、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を適切に人事評価に反映します。【一部新規】 行ブ

また、各部局等に配置している「働き方改革推進員」による優良事例の周知や新たな取組の展開、ワーク・ライフ・バランスを実践している職員の表彰など、職員間に自発的な取組が広がる仕組みを検討します。【行ブ】

・毎週水曜日は「か・えるの日」に設定するなど、定時に帰りやすい職場環境づくりを推進します。【行ブ】

・職員が気兼ねなく休暇を取得できるよう、スケジュールの共有等を図るとともに、毎月19日を「育児の日」に設定するなど、定期的・計画的な休暇の取得促進を図ります。【行ブ】

〔工程表〕

取組内容	～R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	
働き方改革の取組の推進								
		所属長による職員への意識啓発及びワーク・ライフ・バランスシートを用いた面談の実施						
		管理職への実践研修						
			取組状況の人事評価（担当課長以上）への適切な反映					
		働き方改革推進員による優良事例の周知・展開						
		ワーク・ライフ・バランスの推進につながる表彰の奨励						
		ワーク・ライフ・バランス推進のモデルとなる取組の実施	ワーク・ライフ・バランスの推進につながる取組の拡大					

取組内容	～R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
総労働時間の削減	● 所属長による繁閑調整や業務改善・長時間労働の縮減のためのヒアリングの実施						
	● 新たな I C T 技術の活用による業務の効率化の推進						
	● 働き方改革推進強化月間の設定による総労働時間の削減に向けた取組の強化						
	● 定時退庁日の設定・励行						
	● スケジュールの共有等による定期的・計画的な休暇取得の促進						
テレワークの環境整備	● テレワークの実施及び利用者の拡大に向けた課題検討	→					
	● テレワークに係る勤務条件等の課題検討・整備	→					
	● サテライトオフィスの設置	→					
		● 在宅勤務の試行・本格実施					→
		● サテライトオフィスの設置箇所の拡大					→

### (3) 明るく、生き生きとした職場風土づくり

・グループの総括を担う職員がマネジメント意識を持ち、マネジメント力を向上させることができるよう、研修の充実強化を図るとともに、管理監督者とグループ総括が連携して部下職員の育成指導を担うことができるよう、グループ総括がマネジメントに専念できる体制などの検討を進めます。**新規** 行ブ

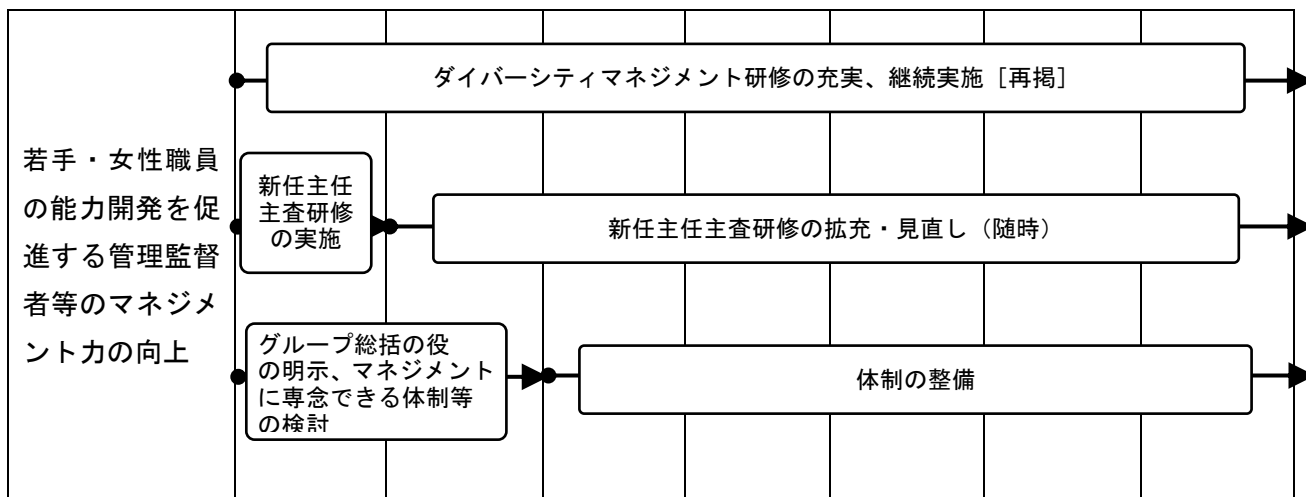
・管理職が、子育てや介護等も含めた個々の職員の状況を踏まえた能力発揮の支援や能力開発の方向性についての助言などができるよう、多様な職員の能力を生かした組織運営を目指すための「ダイバーシティマネジメント研修」への参加を促進するほか、新任総括課長研修等においても同趣旨の内容を盛り込み管理職のマネジメント能力の向上に取り組みます。行ブ

・メンタルヘルス不調を未然に防止するため、メンタルヘルスに関する意識啓発やストレスチェックなどを行うとともに、健康相談によるメンタルヘルス不調者の早期発見や、職場復帰訓練などによる円滑な職場復帰に向けた支援に取り組みます。また、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集団分析結果の活用など、管理監督者が中心となった職場内でのメンタルヘルス不調の防止に取り組みます。**新規** **行ブ**

・ハラスメントの防止に向け、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに関する基本方針を策定するとともに、方針に基づき、職員の意識啓発や、管理監督者を中心とした研修の実施に取り組みます。また、専用の相談窓口を引き続き設置し、ハラスメントに関する相談対応の充実を図ります。**新規** **行ブ**

〔工程表〕

取組内容	～R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
働きやすい職場環境づくり	ダイバーシティマネジメント研修の充実、継続実施						
メンタルヘルスケアの推進	管理監督者を対象としたセミナーの開催						
	安全衛生担当者等研修会の開催						
	ストレスチェックの効果的な活用の検討・実施						
	精神科嘱託医等による健康相談の実施、職場復帰・再発予防の支援						
ハラスメントの防止及び対策の強化	基本方針の見直し・策定	基本方針に基づいた取組の実施					
	コンプライアンスマニュアルの見直し	コンプライアンスの取組の実施					
	研修の実施、見直し（随時）						
	相談窓口の設置（継続）						



## 【基本方向2】若手職員の活躍推進

### 1 取組の方向性

若手職員のモチベーションの維持・向上に向け、働き方改革の推進や管理職のマネジメント力の向上を図るとともに、若手職員が早期に基礎的な執務能力等を習得することができるよう、研修などを通じて組織的な育成を推進します。

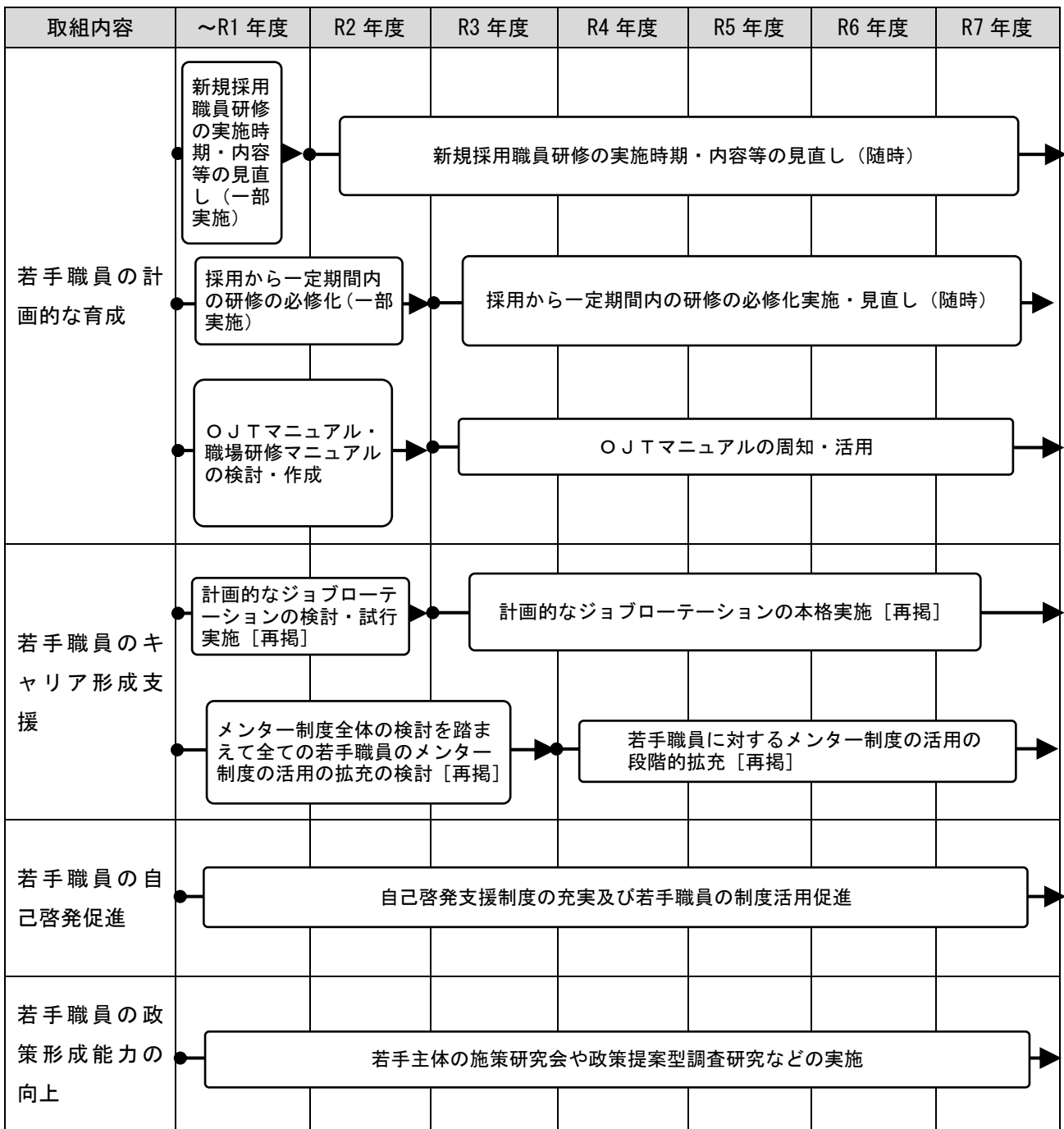
#### ■ 目標（行政経営プランの指標）

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

### 2 取組の展開

- ・職員として必要な基礎知識等の早期習得を図るため、新規採用職員研修の実施時期、内容等を見直すほか、評価面談等を通じて若手職員の能力開発の意向を把握しながら、採用から一定期間、継続して研修を受講させるなど、中長期的な視点で若手職員の育成に取り組みます。**新規**
- ・現状の職員体制を踏まえ、若手職員の基礎的な執務能力等の早期習得、中堅層における基礎的なマネジメント力の向上及び自己啓発意識の向上を重点として、研修の実施時期や内容等を見直しを図るとともに、OJTマニュアル等を整備し、OJTや職場研修等に関する統一的・計画的な手法を検討し実践します。**新規**
- ・職員としての視野を広げられるよう、本庁と広域振興局などの出先機関をバランスよく経験させるとともに、出先機関においては県民生活に密接する業務を行う部署に重点的に配置するなど計画的なジョブローテーションを実施します。**新規**
- ・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を図ります。**一部新規**
- ・自己啓発の取組を促進するため、評価面談等を通じて、若手職員の意向等を把握の上、資格取得や通信講座受講の動機付けを行います。**新規**
- ・多様な県民ニーズに的確に応え、直面する県政課題の解決に向けて戦略的に政策を立案し効果的に展開することができるよう、施策研究会等により政策形成能力の向上を図ります。**新規**
- ・職員と管理職との面談や、管理職を対象とした研修などを通じて職員のワーク・ライフ・バランスの意識啓発に取り組むとともに、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を適切に人事評価に反映します。**一部新規**  ※再掲
- ・職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、優先度等を踏まえた事務の見直しや事務フローの再点検などにより、事務の簡素化や効率化を推進します。**新規** ※再掲

〔工程表〕





## 【基本方向3】女性職員の活躍推進

### 1 取組の方向性

県政のあらゆる分野において、女性職員がその個性や能力を十分に発揮して一層活躍できるよう、意欲ある女性職員を育成するとともに、マネジメントや政策形成過程への参画をより一層推進します。

特に、新規採用職員に占める女性の割合が増加しており、女性職員の不安の解消を図りながら、個性と能力を十分に発揮し意欲をもって働くことができるよう支援の充実を図ります。

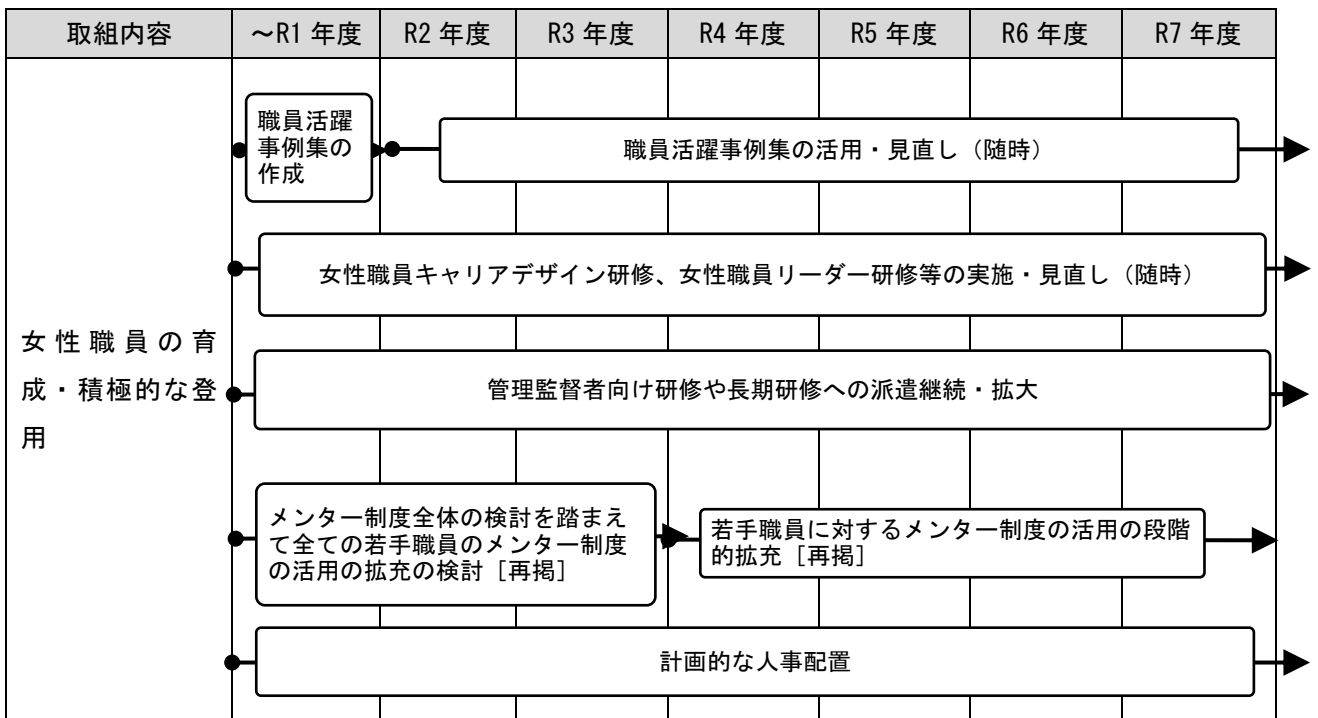
#### ■ 目標（行政経営プランの指標）

指 標	現状値 (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%

### 2 取組の展開

- ・女性職員のキャリア形成や仕事と育児の両立を支援するため、「女性職員のワークスタイルモデル集（女性職員活躍事例集）」を作成し、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に取り組みます。**新規** 行ブ
- ・女性職員の能力向上を図るため、民間企業主催の管理監督者向けの研修、自治大学校や東北自治研修所主催の長期研修等に、意欲ある女性を積極的に派遣します。
- ・女性が、出産・子育て・介護等を行いながらのキャリア形成について具体的なイメージを持ち、また、考える機会を増やすため、階層別の基本研修に加え、「女性職員キャリアデザイン研修」、「女性職員リーダー研修」を継続して実施するとともに、「女性職員のワークスタイルモデル集（女性職員活躍事例集）」を作成し、管理職へのロードマップを示すなど、女性職員のキャリア形成を支援します。**一部新規** 行ブ
- ・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を図ります。特に、女性職員が自身のキャリアを考える機会を増やすため、若手の女性職員の積極的な参加を促進します。**一部新規** 行ブ
- ・新規採用時から、キャリア形成に性別を要因とする差が生じないよう、また、あらゆる領域で女性が活躍できるよう、適性や意欲等を踏まえ、組織パフォーマンスの向上や職員個々の育成、能力向上を意識した配置や業務分担を徹底します。行ブ
- ・女性特有のライフイベントである妊娠・出産期や子育て期間においては、職員本人の希望も踏まえながら、通勤可能な勤務地や心身ともに過度な負担のかからない業務への配置等、引き続き一定の配慮を行います。行ブ
- ・多様な職務機会を確保するため、女性職員の職域の拡大や、個々の家庭事情や意向等に配慮した人事配置を実施します。行ブ

〔工程表〕



## V 計画の進捗管理等

### 1 法に基づく実施状況の公表

#### 【次世代育成支援のための特定事業主行動計画】

次世代法第 19 条第 5 項に基づき、ホームページにより公表を行います。

#### 【女性活躍推進のための特定事業主行動計画】

女性活躍推進法第 19 条第 6 項に基づき、ホームページにより公表を行います。

### 2 推進体制

本計画の実施状況については、知事部局の本庁各部局人事主管課長等を委員として設置している「岩手県人材育成担当協議会」において、知事部局以外の各任命権者の人事主管課長等も参加のもと、各年度の進捗状況や今後の取組を確認・協議し、各任命権者が一体となって本計画に掲げる取組を推進します。

また、本計画策定時及び変更時はその計画を公表、職員に周知するほか、取組の実施状況についても公表、職員に周知します。

(注釈)

## 1 次世代育成支援の取組に係る令和6年度の目標値について

次世代法は、平成27年度から令和6年度までの10年間を施行期間とする時限立法であり、本計画の取組期間中に、施行期間最終年度を迎えることから、次世代育成支援の取組については、本計画の最終年度である令和7年度の目標値のほかに、別途、次世代法の最終年度である令和6年度の目標値を以下のとおり定め、取組を推進するものとします。

### ■ 目標

指標	現状値 (H30年度)	目標値 (R6年度)
男性職員の育児休業等 <sup>※</sup> の取得率	90.5%	100%
サテライトオフィスの拠点数	—	8箇所

※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 前期女性活躍推進のための特定事業主行動計画の実績の取扱いについて

県では、現在、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（平成28年度策定）に基づき女性活躍推進の取組を進めてきましたが、本計画の策定に伴い、当該計画は廃止し、令和2年度から本計画により次世代育成支援と女性活躍推進の取組を一体的に推進します。

なお、令和元年度の取組実績の公表に際しては、前期計画の目標値に対する実績を公表するものとし、令和2年度からの取組実績については、本計画の目標値に対する実績を公表するものとします。

## 3 アンケート調査の概要について

調査期間：令和元年9月13日～10月17日

調査方法：岩手県ホームページ「電子申請・届け出サービス」を利用した電子申請方式

対象所属：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（国・市町村・民間企業等からの出向・派遣職員、臨時・非常勤職員を除く）

対象者数：4,604人（男性3,439人、女性1,165人）

回答者数：1,725人（男性1,170人、女性555人）・・・回答率 37.5%