



# 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8年度から令和12年度まで)



岩手県総務部人事課  
令和8年3月

# 目 次

## I はじめに

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

## II 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	4
2	若手職員の活躍推進	7
3	女性職員の活躍推進	8

## III 現状と課題

1	職員を取り巻く職場環境	9
2	若手職員の状況	14
3	女性職員の状況	19

## IV 今後の方向性と具体的な取組

1	仕事と家庭の調和がとれる職場環境の整備	24
2	若手職員の活躍推進	27
3	女性職員の活躍推進	29

## V 計画の進捗管理等

1	法に基づく実施状況の公表	30
2	推進体制	30

# I はじめに

## 1 計画策定趣旨

県は、これまで「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）及び「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。）を踏まえ、両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に定め、仕事と家庭の両立支援や働きやすい職場環境の整備、若手職員と女性職員の活躍推進に向けた計画的な育成を進めてきました。

今後も複雑化・多様化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを持続的に提供していくため、次世代育成支援の推進を図る視点から、仕事や家庭のあり方に関する価値観が多様化し、ワーク・ライフ・バランスを重視する職員が増加傾向にある状況を踏まえ、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發揮し、誰もが活躍できる職場環境の更なる充実を図ることが重要です。

また、若手職員の活躍推進を図る視点から、職員間の相互承認と心理的安全性の確保をベースとして、やりがいや成長実感を得られる職場環境を整備するため、更なるデジタル技術の活用を進め、業務の効率化・生産性向上を図り、様々な業務に果敢に挑戦できるような組織風土の醸成が重要です。

女性活躍の推進を図る視点からは、職員に占める女性職員の割合が増加傾向にあるが、依然として、管理職に昇任することに不安を感じる女性職員や、昇任を望まない女性職員もいることから、より一層女性職員の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など、仕事と家庭の両立への安心感の醸成に取り組むとともに、昇任に対する意欲の向上を図る取組が重要です。

以上のことから、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定め、全ての職員が能力を發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6年に改正された次世代法及び令和7年に改正された女性活躍推進法それぞれの施行期間を踏まえ、令和8年度から令和12年度までの5年間を前期、令和13年度から令和17年度までの5年間を後期とし、本計画については、その前期分の計画とします。

（参考）

次世代法の施行期間： 2015年度（平成27年度）～2034年度（令和16年度）

女性活躍推進法の施行期間： 2016年度（平成28年度）～2035年度（令和17年度）

	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)	R12 (2030)	R13 (2031)	R14 (2032)	R15 (2033)	R16 (2034)	R17 (2035)	R18 (2036)
次世代育成支援	法の施行期間（10年間の時限立法）											
女性活躍推進	法の施行期間（10年間の時限立法）											
特定事業主行動計画 （次世代育成支援・ 女性活躍推進）	県特定事業主行動計画（前期）					県特定事業主行動計画（後期）						

### 3 計画の対象職員及び策定主体

(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  
(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、「いわてこどもプラン」(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」(男女共同参画社会基本法及び女性活躍推進法に基づく県の計画)に定める取組を、事業主の立場から推進するための計画です。

## II 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

#### (1) 主な取組状況

##### 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進めてきました。

##### 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

DXを推進し、デジタル技術を活用するなど、不断の業務見直しを行うとともに、適切な業務量管理などによる超過勤務の縮減、計画的な休暇取得の促進、在宅勤務制度やフレックスタイム制度の導入などによる柔軟な働き方が可能となる職場環境の整備を進めてきました。

##### ③ 明るく、いきいきとした職場風土づくり

職員個々の事情に応じた能力発揮が可能な職場環境づくりを推進するため、管理職に対し、研修等を通じたワーク・ライフ・バランスの意識啓発や、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止に向けた取組を進めてきました。

#### **子育て世代職員への支援の充実**

##### ア 制度の見直し

- ・ 子の看護等休暇の取得に係る要件の拡大（対象の子の年齢要件及び取得事由の拡大）
- ・ 育児のための部分休業制度の拡充（取得形態の追加による要件の緩和）
- ・ 勤勉手当への育休応援加算制度の導入（育休取得職員の業務を担った職員への勤勉手当の加算措置）

##### イ 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」の周知や、子育て支援セミナーを活用した制度の周知
- ・ 全ての階層別研修における制度の周知、育児休業取得状況の共有
- ・ 所属長の役割等をまとめたリーフレットの作成・周知

##### ウ 育児休業等の取得促進

- ・ 管理職員の意識改革及び仕事と家庭が両立しやすい職場環境づくりに向けて、知事をはじめとする県の幹部職員が出席する会議等の場を通じた、育児休業の取得状況等の情報共有
- ・ 休暇の取得計画や復職後の働き方において、職場に配慮してほしい事項などを記載した育児支援計画シートによる職員と所属長との個別面談の実施
- ・ 子どもが生まれた男性職員の子育てに対する主体的な意識醸成を図るため、知事から職員へメッセージカードの手交
- ・ 制度内容や運用に関する質問・相談を一元的に受け付ける「育児・介護支援相談窓口」の設置
- ・ 育児に関わる意識醸成を図るため、「男性職員育児休業取得体験談集」の作成・周知
- ・ 育児休業の取得経験のある先輩職員に、取得に向けた悩みや不安を相談できる「メンター制度」の利用促進

## エ 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

## オ 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、正職員も含めた代替職員を配置

## カ 子育て世代職員の活躍推進

- ・ 職員のキャリア形成の支援やロールモデルとなるリーダーを養成する研修のほか、実践的なマネジメントスキルの向上を目的とした研修や、性別にかかわらず誰もが働きやすい職場環境を構築するための研修を実施
- ・ 多様な職務機会を確保するため、性別に関わらない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

## キ 庁内保育施設の設置等

- ・ 庁内保育施設「うちまる保育園」の設置・運営により、仕事と家庭の両立をかなえ、安心して職務に専念できる職場環境の提供
- ・ 職員の子育てに対する不安解消のための「子育て相談会」の実施

## ク 家庭の事情等への配慮

- ・ 育児支援計画シートを活用した所属長面談を実施し、配慮事項や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

## **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**

### ア 超過勤務の縮減等

- ・ 各所属の業務方針における「一人当たり超過勤務時間数」などの削減目標の設定
- ・ 「か・えるの日」運動の啓発による定時退庁の促進
- ・ 「いいね！アワード」の開催を通じた、日々の業務における工夫や業務改善の取組事例・アイデアの全庁共有
- ・ 所属長が組織運営の指針として自らの行動指針や目標を宣言し、所属内に共有する「働き方マニフェスト」の実施

### イ 休暇の取得促進等

- ・ 年4回の長期休暇取得促進週間や毎月19日の「育児の日」の設定による定期的・計画的な休暇の取得促進
- ・ 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
- ・ 人事評価項目（担当課長級以上）へのワーク・ライフ・バランスの推進に係る項目（働き方改革の推進、育児休業の取得促進）の追加

### ウ 多様な働き方への対応

- ・ 本庁、合同庁舎等へのサテライトオフィスや多機能会議室の設置
- ・ 在宅勤務制度やフレックスタイム制度の導入・拡充及び積極的な制度利用の呼びかけ

## 明るく、いきいきとした職場風土づくり

- 多様な職員の能力を生かした組織運営を目指し、管理職を対象としたダイバーシティマネジメント研修や部課長研修等を実施
- 管理職のマネジメント能力向上のため、新任総括課長研修等において、組織マネジメント能力の習得を目的とした講義を実施
- メンタルヘルス不調者の早期発見のため、定期健康診断時に全職員を対象としたストレスチェックを実施
- 若手職員を中心としたメンタル不調者の増加傾向に対応するため、階層別の基本研修において、メンタルヘルスに係る講義を実施するとともに、管理監督者を対象としたセミナーを開催
- 新採用職員全員を対象とした健康相談会や健康交流会の開催、精神科嘱託医による健康相談等の実施
- 「ハラスメントの防止等に関する基本方針」を策定し、管理者マネジメントプログラムによる職場実態の把握や、管理職向けを中心としたハラスメントの防止等に係る研修を実施するとともに、職員が相談しやすいよう、人事課・各部局・広域振興局に相談窓口を設置

### (2) 目標の達成状況

目標	計画策定時の現状値 (H30)	実績値 (R6) ※1	目標値 (R7)	目標値設定の考え方
男性職員の育児休業等※2の取得率	90.5%	98.7%※3	100.0%	男性の育児参加を促進するため、育児休業、部分休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇、男性職員の育児休暇のいずれかを取得した職員の割合 100%を目指す。
育児支援計画シートによる職員との面談実施割合	87.4%	96.1%	100.0%	職員の育児休業等の取得の奨励及び職場復帰後のサポート体制の充実を図るため、「育児支援計画シート」による所属長面談実施率 100%を目指す。
サテライトオフィスの拠点数	—	9箇所※4	8箇所	育児・介護を行う職員が個々の事情に応じて効率的に業務を行える体制を整備するため、令和7年度までに本庁、合同庁舎等にサテライトオフィスを合計8箇所整備する。

※1 令和7年度の実績値については、計画策定時点では取りまとめできないもの

※2 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、男性職員の育児休暇

※3 参考数値：男性の育児休業取得率 (R6) 98.7%

※4 9箇所：本庁2箇所、東京事務所及び各地区合同庁舎に1箇所ずつ整備

## 2 若手職員の活躍推進

### (1) 主な取組状況

若手職員が基礎的執務能力等を早期習得できるよう、職員研修の不断の見直しの実施や、OJTハンドブックの作成、職場研修体制(OJT)を強化するための研修の実施、またメンタル不調者が増加傾向となっている現状を踏まえ、メンタルヘルスに係る講義の充実を図りました。

また、若手職員の仕事に対する意欲向上やキャリア形成支援のため、全ての職種において、各職位で必要となる知識や能力、役割、受講研修などを一元的にまとめたキャリアイメージを作成しました。

#### ア 若手職員の計画的な育成

- ・ 職員として必要な基礎知識等の早期習得を図るため、採用から一定期間、研修を体系的に実施（基本研修（新採用、採用3年目、中堅職員研修）、選択研修（集合研修及びeラーニングの選択必修））
- ・ 採用後初めて本庁に異動する職員の業務を支援するため、支援担当職員を指定
- ・ 中堅職員などによる部下の指導・育成の一助となるよう、OJTの実施方法をまとめた「OJTハンドブック」の作成、周知
- ・ 若手職員を中心としたメンタル不調者の増加傾向に対応するため、階層別の基本研修において、メンタルヘルスに係る講義を実施するとともに、管理監督者を対象としたセミナーを開催（再掲）
- ・ 新採用職員全員を対象とした健康相談会や健康交流会の開催、精神科嘱託医による健康相談等の実施（再掲）

#### イ 若手職員のキャリア形成支援

- ・ 若手職員の仕事やワーク・ライフ・バランス等に関する課題解決を支援するため、先輩職員（メンター）が後輩職員（メンティ）に対して個別支援活動を行う、メンター制度を実施
- ・ 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や多様な業務内容を経験させるなど、計画的なジョブローテーションを実施
- ・ 多様な行政経験等による職員の能力向上を図るため、国、市町村、関係団体のほか、民間企業や大学院等への職員の派遣

#### ウ 若手職員の自己啓発促進

- ・ 若手職員の自己啓発の取組の促進に向け、資格取得や通信講座受講等に要する費用を支援

#### エ 若手職員の意欲向上

- ・ 知事・副知事と若手職員が県政課題について意識を共有するとともに、若手職員がより仕事のやりがいや魅力を感じられるよう、知事・副知事との意見交換会を実施
- ・ 職員一人ひとりが目標を設定し、その達成に向けてモチベーションを高く持ち、自己成長できるように、キャリアイメージを活用したキャリア形成支援の取組を実施

#### オ 多様な職員の能力を生かした組織運営

- ・ 職場内での円滑なコミュニケーションを図るため、新任の課長を対象とした研修を実施したほか、多様な職員の能力を生かした組織運営を目指し、管理職を対象としたダイバーシティマネジメント研修や部課長研修等を実施

(2) 目標の達成状況

目標	計画策定時の現状値 (H30)	実績値 (R6) ※1	目標値 (R7)	目標値設定の考え方
若手職員の研修満足度	86.1%	85.8%※2	90.0%	効果的な研修の企画・実施による基礎的執務能力等の早期習得や自己啓発意識向上のため、令和7年度までに若手職員の研修満足度90%を目指す。

※1 令和7年度の実績値については、計画策定時点では取りまとめできないもの

※2 能力開発研修の充実・強化に取り組んだものの、受講環境などに関する不満が一部見られたことから、目標達成ができなかったもの

### 3 女性職員の活躍推進

(1) 主な取組状況

仕事と家庭の両立や今後のキャリア形成、管理職として必要なマネジメント能力などへの不安解消に向け、研修やメンター制度の実施、仕事と家庭の両立支援に向けた制度の充実を図りました。

ア 女性職員のキャリア形成支援

- ・ 子育て期間等における女性職員の希望を考慮した人事配置や、先輩職員が後輩職員に対して個別支援活動を行う「メンター制度」を実施
- ・ 階層別の基本研修に加え、特別研修として、それぞれの職位で求められる能力に視点を当てた「女性職員キャリアデザイン研修」「女性職員リーダー研修」「女性管理監督者マネジメント研修」を実施
- ・ 若手職員のロールモデルとなる女性の先輩職員の歩みをまとめた「女性職員のためのワークスタイルモデル集」の周知

イ 女性活躍に向けた職場環境づくり

- ・ 性別にかかわら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できる管理職の養成を目指し、ダイバーシティマネジメント研修を実施

(2) 目標の達成状況

目標	計画策定時の現状値 (H30)	実績値 (R6) ※1	目標値 (R7)	目標設定の考え方
管理職（総括課長級以上）に占める女性の割合	6.2%	13.5%※2	15.0%	女性職員が県政のあらゆる分野で能力等を十分に発揮し、マネジメントや政策形成過程への一層の参画を推進するため、令和7年度までに管理職（総括課長級以上）に占める女性職員の割合15%を目指す。

※1 令和7年度の実績値については、計画策定時点では取りまとめできないもの

※2 参考数値（令和7年4月1日現在）：管理的地位（総括課長級以上）に占める女性職員の割合15.1%（女性活躍推進法に基づく女性の職業選択に資する情報において公表済み）

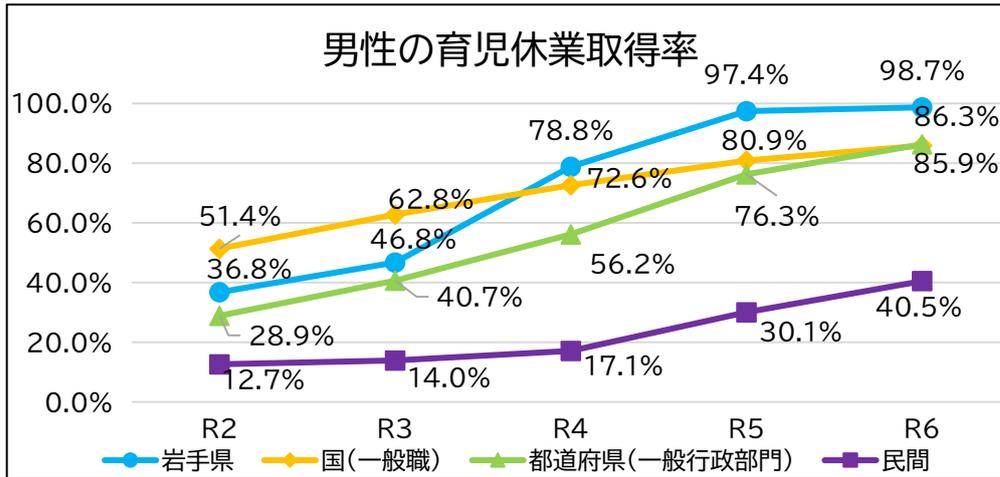
### Ⅲ 現状と課題

#### 1 職員を取り巻く職場環境

##### (1) 男性職員の育児休業の取得状況

令和6年度の本県の男性職員の育児休業の取得状況は、取得率が98.7%、取得期間については1か月を超えて取得している割合が61.5%、3か月を超えて取得している割合が32.3%となっており、都道府県、国、民間と比較しても、取得率及び取得期間ともに高い数値となっています。

##### <育児休業取得率の推移>

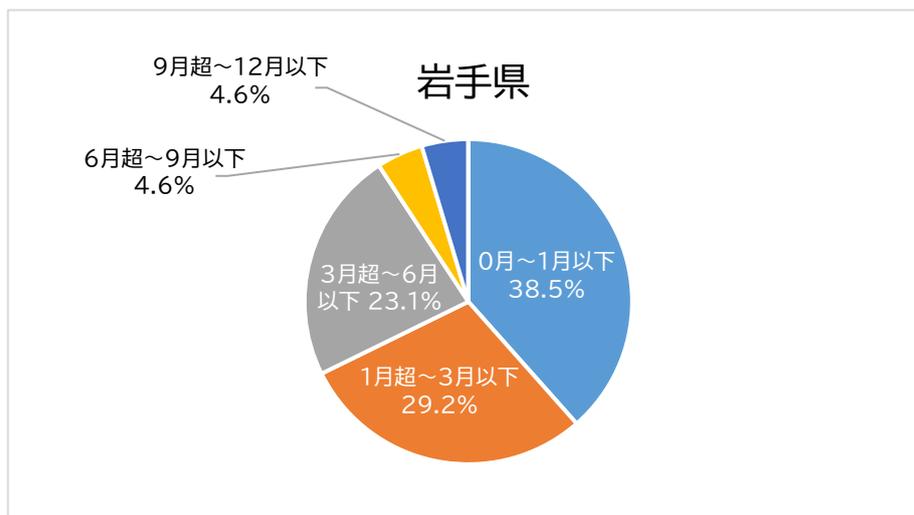


※1 都道府県数値のR2及びR3については、国の集計の関係上、公営企業を含んだ数値であるもの

※2 女性の育児休業取得率は100%（R2～R6）であるもの

##### <育児休業取得期間（令和6年度）>

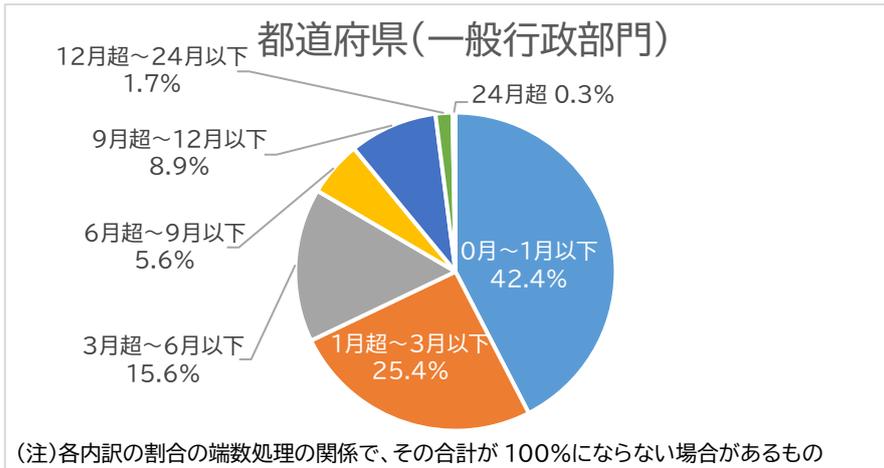
##### ○ 岩手県の分布状況



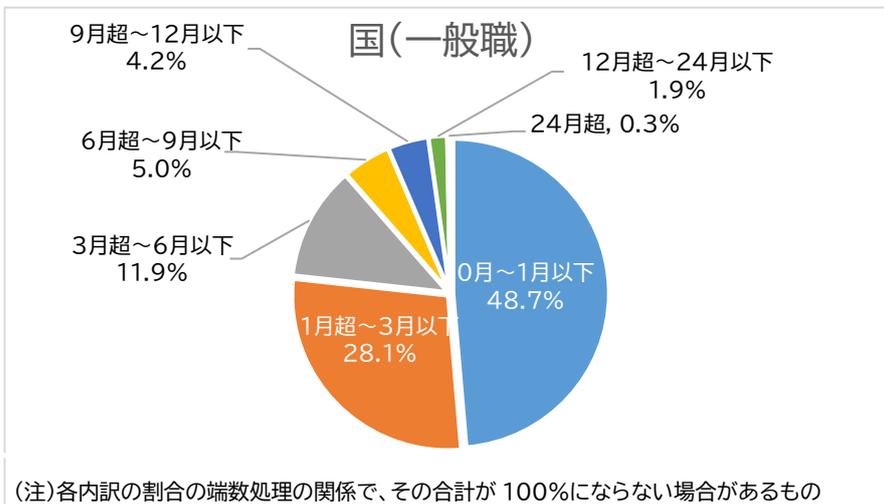
※1 R6 男性職員の育児休業取得期間調べ（岩手県） 特定事業主行動計画対象部局等

※2 女性の育児休業取得期間（R6）は、取得者の約8割が9月超の取得であるもの

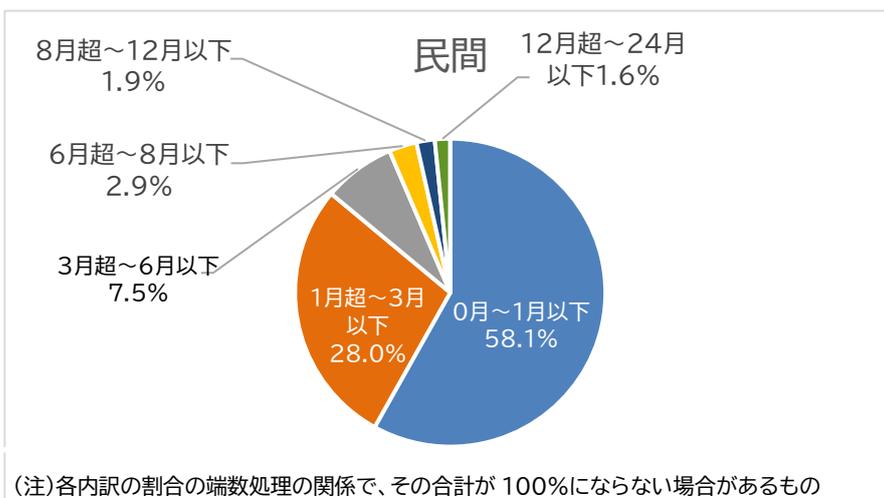
○ 参考：都道府県、国、民間の分布状況



※ R6「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)



※ R6「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」(人事院)



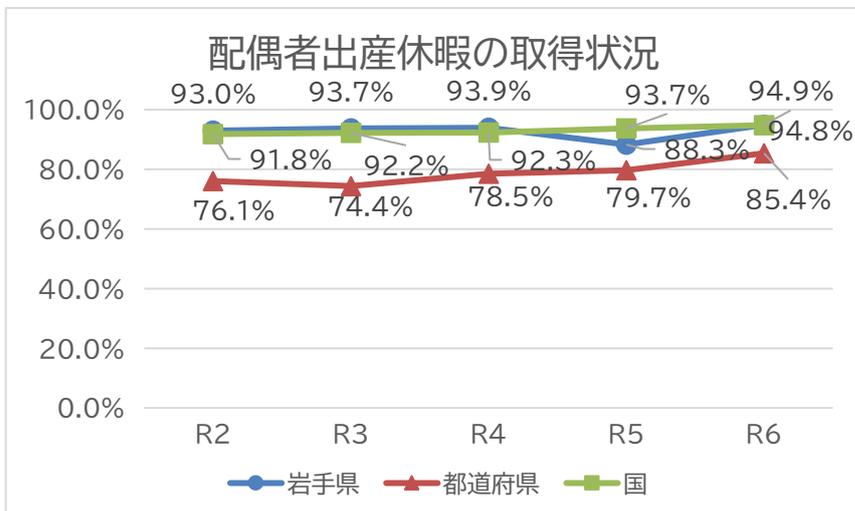
※1 R6「雇用均等基本調査」(厚生労働省雇用環境・均等局)

※2 R4. 10. 1～R5. 9. 30までに配偶者が出産した男性のうち、R6. 10. 1までに育児休業を開始した者の割合

## (2) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

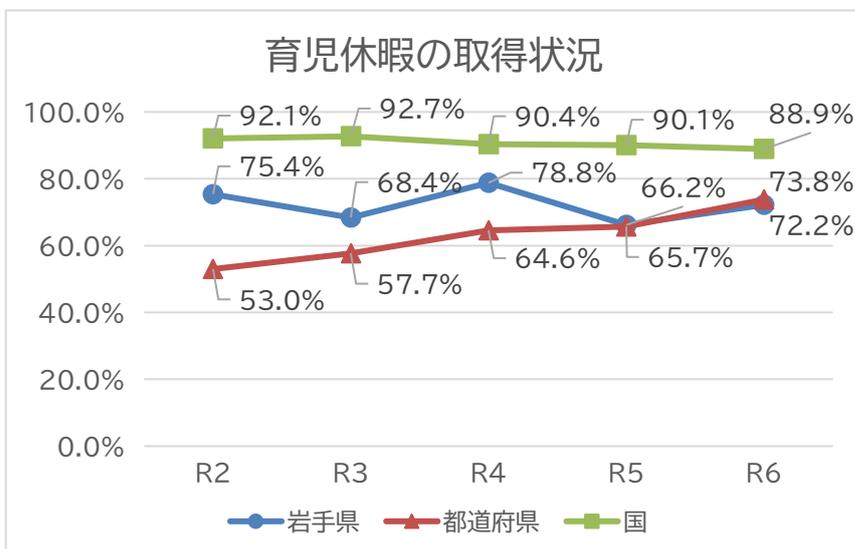
男性職員の配偶者出産休暇の取得率は、94.8%と高いのに対し、育児休暇の取得率は、72.2%に留まっています。

### <配偶者出産休暇取得率の推移>



- ※1 特定事業主計画対象部局等の年度ごと数値（教委、医療、警察除く）（岩手県取りまとめ）
- ※2 「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）
- ※3 「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」（人事院）

### <育児休暇取得率の推移>

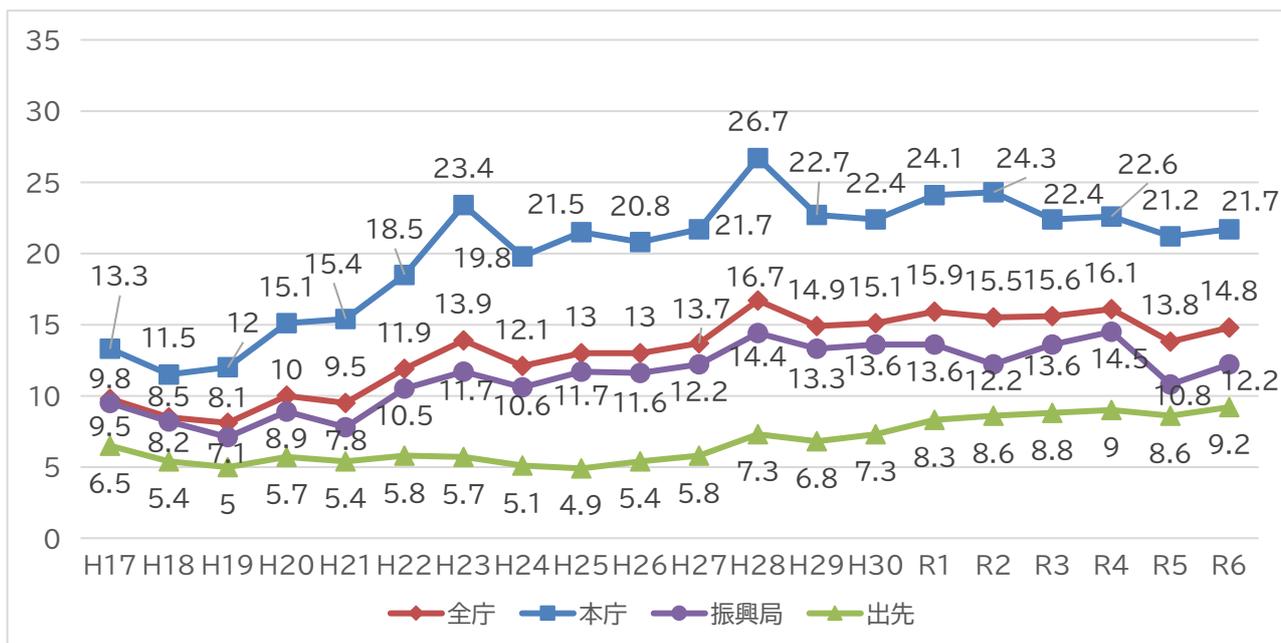


- ※1 特定事業主計画対象部局等の年度ごと数値（教委、医療、警察除く）（岩手県取りまとめ）
- ※2 「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」（総務省自治行政局）
- ※3 「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」（人事院）
- ※4 令和6年度の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した男性職員の割合：97.4%
- ※5 配偶者出産休暇又は育児休暇を合わせて5日以上取得した男性職員の割合：56.4%

### (3) 超過勤務の状況

- ・ 超過勤務時間数は、東日本大震災津波発災（H23）以降、復興業務や台風災害への対応に加え、大規模イベントの開催や新型コロナウイルス感染症をはじめとした危機管理事案の発生等に伴い、震災前よりも高い水準で推移しています。
- ・ 近年の超過勤務時間数は、これまで進めてきた業務の効率化や働き方改革の推進等により改善の兆しが見られるものの、直近の令和6年度は、高病原性鳥インフルエンザや大船渡市林野火災など、複数発生した危機管理事案への対応により、令和5年度と比較して増加しました。

#### < 1人当たりの月間平均超過勤務時間数の推移 >



【参考1：主な危機管理事案・イベント等】※丸数字は発生回数

H23：東日本大震災津波

H28：希望郷いわて国体・希望郷いわて大会、H28 台風第10号

R01：R元台風第19号、ラグビーワールドカップ2019釜石開催

R02：新型コロナウイルス感染症

R03：新型コロナウイルス感染症、高病原性鳥インフルエンザ②、豚熱①

R04：新型コロナウイルス感染症、高病原性鳥インフルエンザ②

R05：全国植樹祭

R06：大船渡市林野火災、豚熱、高病原性鳥インフルエンザ⑤

【参考2：都道府県職員の平均月間超過勤務時間数（直近5か年分）】

R2：13.3時間

R3：14.5時間

R4：14.7時間

R5：13.5時間

R6：13.4時間

※「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）

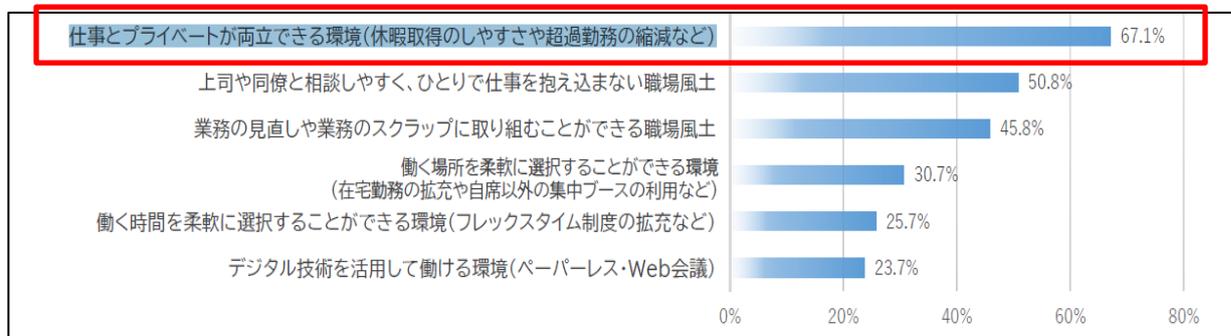
#### < 長時間勤務（上限超え（月80時間以上））人数の推移 >

	R2	R3	R4	R5	R6
月80時間以上実人数	299人	325人	261人	179人	175人

#### (4) 働き方に関する職員意識の状況

こうした中、令和6年度に実施した「働き方改革に関する職員アンケート」において、職員が理想とする働きやすい環境として、「仕事とプライベートが両立できる環境（休暇取得のしやすさや超過勤務の縮減など）」が最も重視されています。

##### <職員が理想とする働きやすい環境で重視する項目>



※ R7 働き方改革に関する職員アンケート結果（岩手県）より抜粋

#### (5) ハラスメントの状況

ハラスメントの防止等に関する基本方針に基づき、令和2年6月に設置した相談窓口に寄せられた相談のうち、ハラスメントの認定に至ったものはありませんが、厳密なハラスメントの要件には該当せずとも、それぞれ調査を行うなどした上で、必要に応じて注意や指導を行っています。

##### 課題

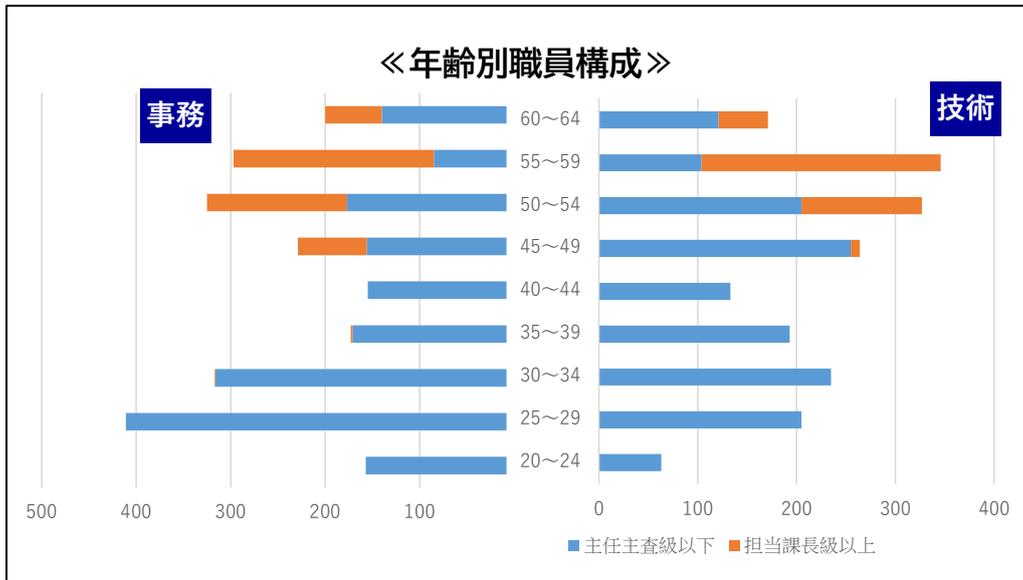
- これまでの全庁を挙げた次世代育成支援の様々な取組により、ほぼ全ての男性職員が育児休業を取得するとともに、男性職員の育児に関わる意識が醸成されているものの、引き続き、取得期間の延伸も含め、職員が希望するタイミングや期間で取得できる職場環境づくりへの取組が必要です。
- 産後3か月以内に発症することが多いとされる産後うつリスクを踏まえ、男性職員に対し、単なる育児休業の取得に留まらず、積極的に家事・育児に関わる働きかけが必要です。
- 復職後も仕事と家庭を両立できるよう、引き続き、必要に応じて各種制度の充実や周知、相談対応に取り組むとともに、セミナー等を通じた職員の意識啓発を進めるなど、柔軟な働き方の推進に向けた取組が必要です。
- 危機管理事案等への対応により、職員の超過勤務時間が依然として多い状況であることから、職員の健康維持や仕事と家庭の両立を図るため、適切な業務の進捗管理や見直しに一層取り組む必要があります。
- ハラスメントを未然に防止する観点から、管理監督者である所属長に対するマネジメント能力の向上や、全ての階層別研修においてハラスメントに係る研修の充実等に加え、悩みを抱える職員が安心して相談することができるよう、相談窓口の周知、相談対応者のスキル向上に係る継続した取組が必要です。

## 2 若手職員の状況

### (1) 年齢別職員構成

- ・ 過去に実施していた採用抑制の影響により、30代後半～40代前半の中堅層が少ない状況となっています。（事務職・技術職共通）
- ・ 技術職については、中堅層に加え、20代～30代前半の若年層も少ない状況となっています。

<知事部局の年齢別職員構成（人）（R7.4.1時点）>



### (2) 職員のメンタルヘルスの状況

- ・ 精神疾患を要因とする長期療養者（14日以上継続）は、令和3年度の延べ114人をピークに、令和4年度は105人、令和5年度は107人、令和6年度は114人と横ばいで推移しています。
- ・ 特にも若年層（30代以下）の療養実人員は、全体の約6割を占める状況となっています。

<精神疾患による療養状況>

項目	年度	R2	R3	R4	R5	R6
	病気療養者総計 (精神疾患)		110人	114人	105人	107人
実人員		98人	106人	94人	100人	102人
29歳以下		25人	36人	40人	51人	44人
30歳代		20人	22人	22人	16人	19人
30代以下割合		45.9%	54.7%	66.0%	67.0%	61.8%
平均療養日数		95.0日	114.3日	104.9日	109.7日	105.9日

※1 年次休暇、病気休暇及び休職等の種類を問わず、「14日以上継続して療養した者」の人数であるもの

※2 年度をまたがって療養している職員については、年度ごとに集計しているもの

(3) 若手職員の退職者の状況

知事部局における、20代の若手職員の普通退職者の割合は、全体の約半数を占めています。

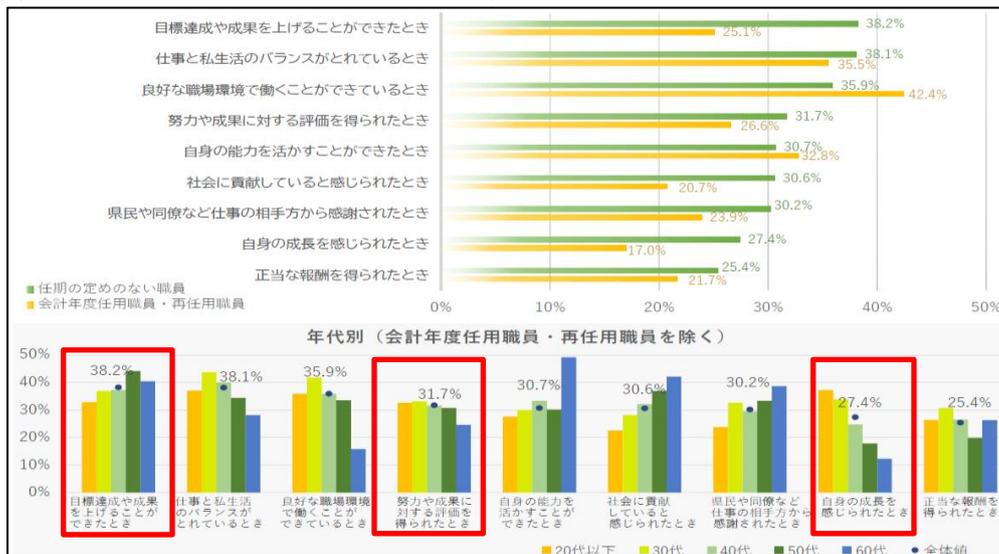
<知事部局における普通退職者数の推移>

年齢（歳）	項目	R2	R3	R4	R5	R6
～20代	人数	18人	20人	30人	28人	34人
	割合	54.6%	43.5%	50.8%	49.1%	45.9%
30代	人数	8人	10人	16人	15人	21人
	割合	24.2%	21.7%	27.1%	26.3%	28.4%
40代	人数	7人	12人	7人	9人	14人
	割合	21.2%	26.1%	11.9%	15.8%	18.9%
50代	人数	0人	4人	6人	5人	5人
	割合	0%	8.7%	10.2%	8.8%	6.8%
総計		33人	46人	59人	57人	74人

(4) 若手職員の仕事へのやりがいの向上と働き方改革

- 若手職員のうち、20代以下の職員は、仕事のやりがいやモチベーションを向上させるために「自分の成長を感じられること」を最も重要視しており、他の世代と比較しても重要度が高くなっています。
- 国家公務員の若手職員についても、「周囲から自分の仕事が認められること」「自分の仕事が国民・社会の役に立っている実感があること」を重要視しており、本県知事部局の若手職員と同様の傾向となっています。
- ひとり一台端末の整備や在宅勤務、フレックスタイム制度等の拡充により、職員の働き方改革が進んでいると実感している割合が高くなってきている一方で、業務の見直しやスクラップ、作業の効率化が進んでいないと感じている職員が多い状況となっています。

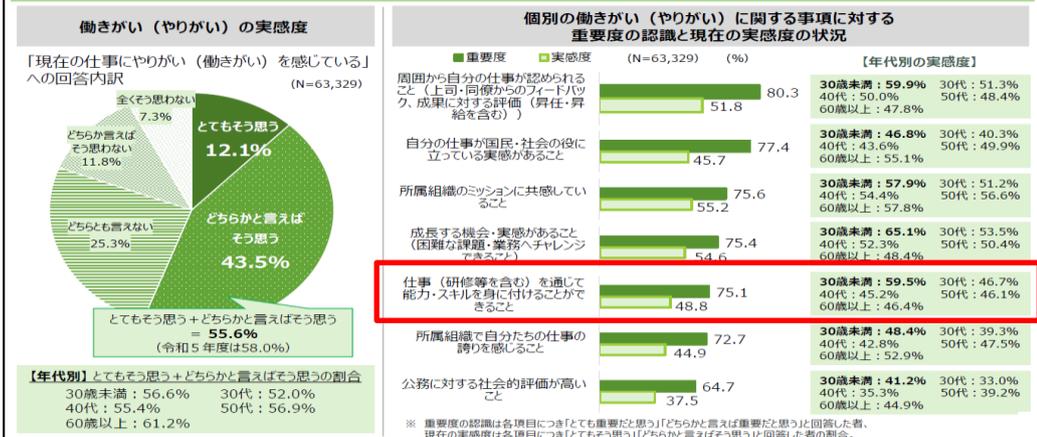
<仕事のやりがいやモチベーションの向上要因>



※ R7 働き方改革に関する職員アンケート結果（岩手県）より抜粋

## Ⅱ 働きがい（やりがい）～自身の状況と現在の職場の状況～

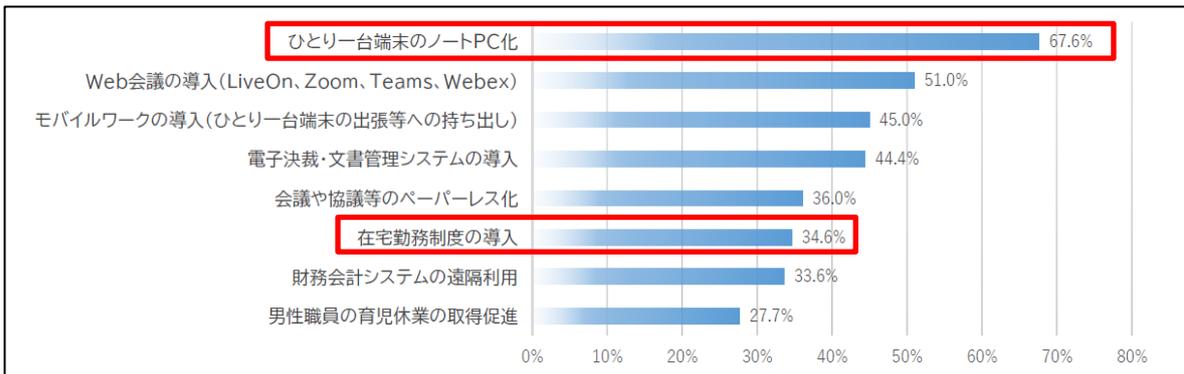
- 現在の仕事に働きがいを感じると回答した者は**55.6%**。年代別で見ると、**30歳未満の職員**については、働きがいに関する全体的な実感及び個別項目の実感いずれも、**全体平均より高い**。
- 「**周囲から自分の仕事が認められること**」「**自分の仕事が国民・社会の役に立っている実感があること**」など重要と感じる職員が多い項目を中心に実感を高めていく取組が重要。



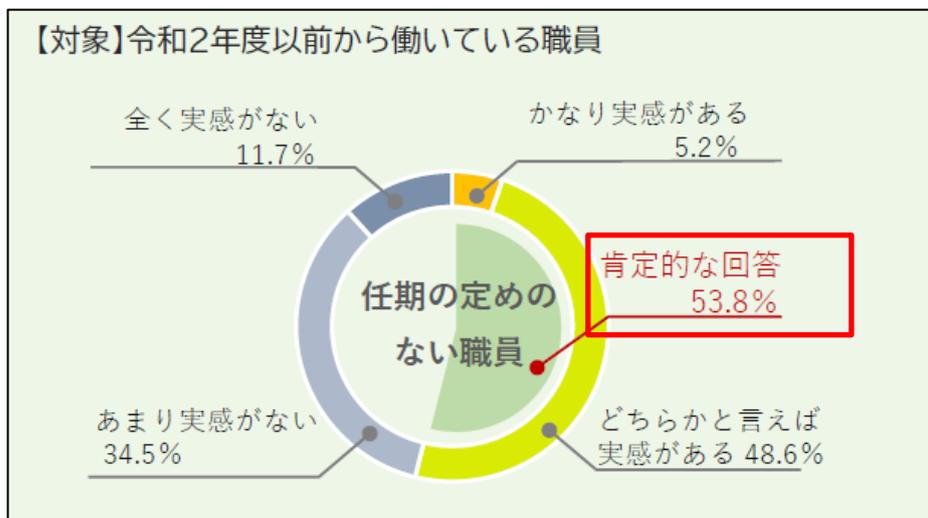
※ R6 国家公務員の働き方改革職員アンケート結果（内閣官房 内閣人事局）より抜粋

<働き方改革の進捗状況> ※ R7 働き方改革に関するアンケート結果（岩手県）より抜粋

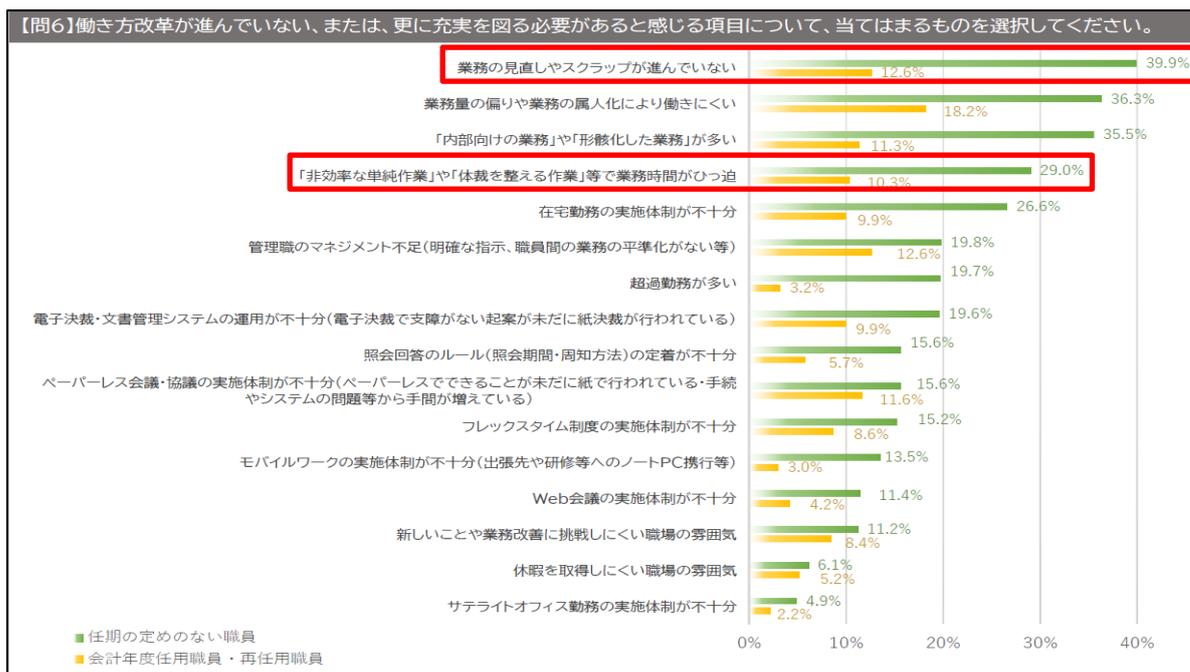
### ○ 働き方改革に効果があったと感じる取組



### ○ 働き方改革が進んでいる実感のある職員



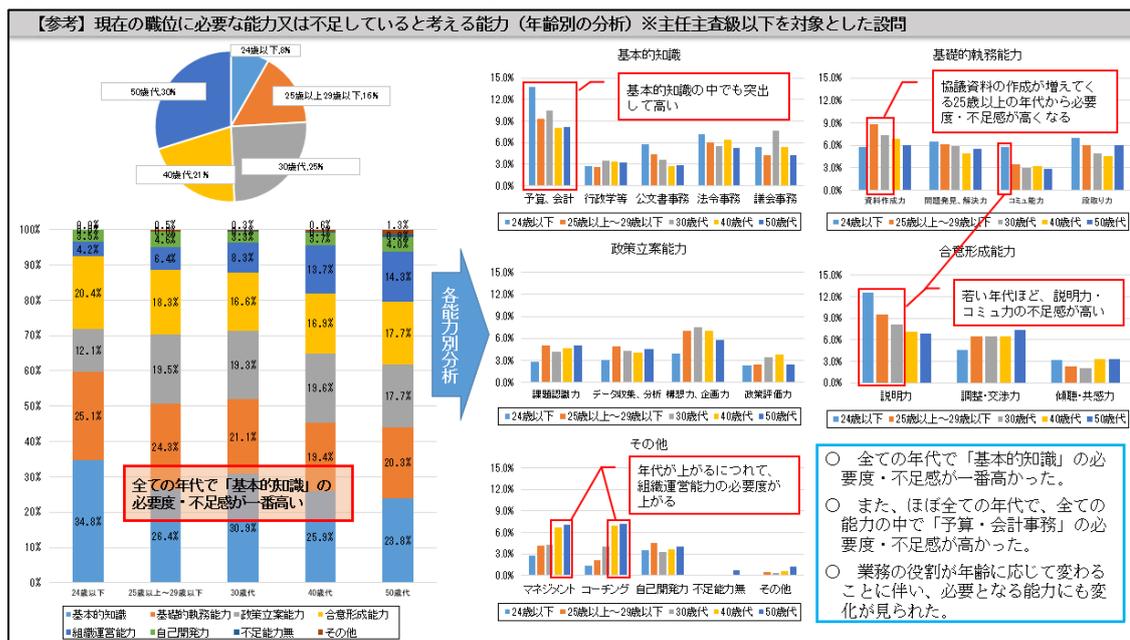
○ 働き方改革が進んでいない、または、更に充実を図る必要があると感じる項目

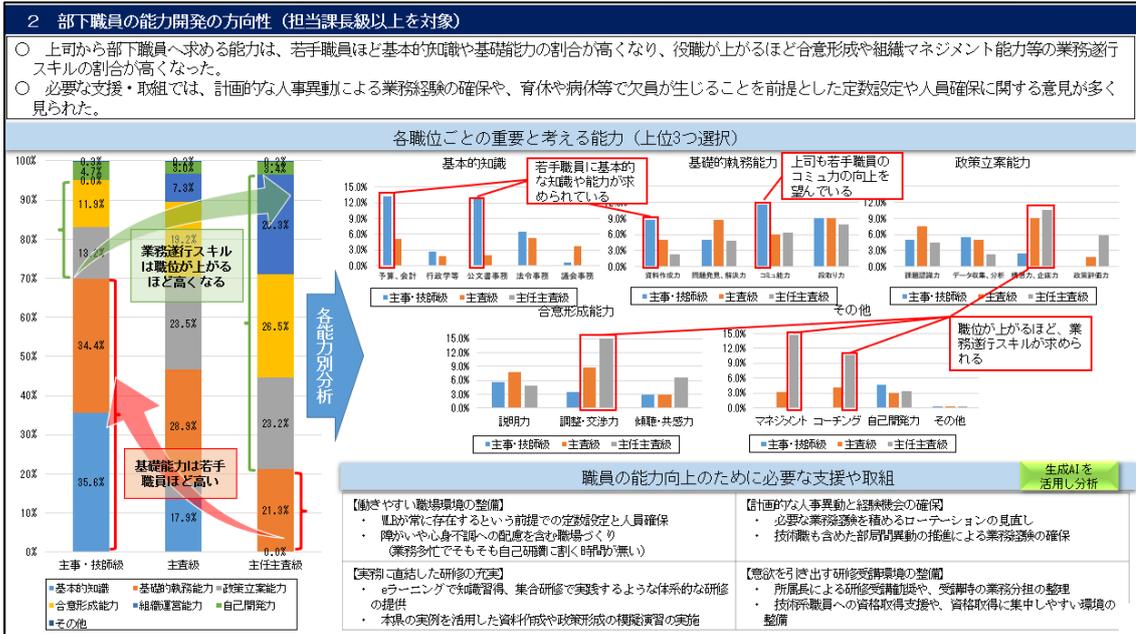


(5) 若手職員に必要な能力

- ・ 若手職員自身においては、基本的知識や基礎的執務能力といった業務を進める上で基本となる能力に必要なことや不足感を感じており、特に若い年代（24歳以下）において、説明力やコミュニケーション能力にも不足感を感じています。
- ・ 上司から部下職員へ求める能力は、若手職員ほど基礎的知識や基礎的能力の割合が高い傾向となっています。

<職員が不足していると感じている能力等>





※ R8 年度以降の研修内容検討のための庁内アンケートの調査結果 (岩手県) より抜粋

## 課題

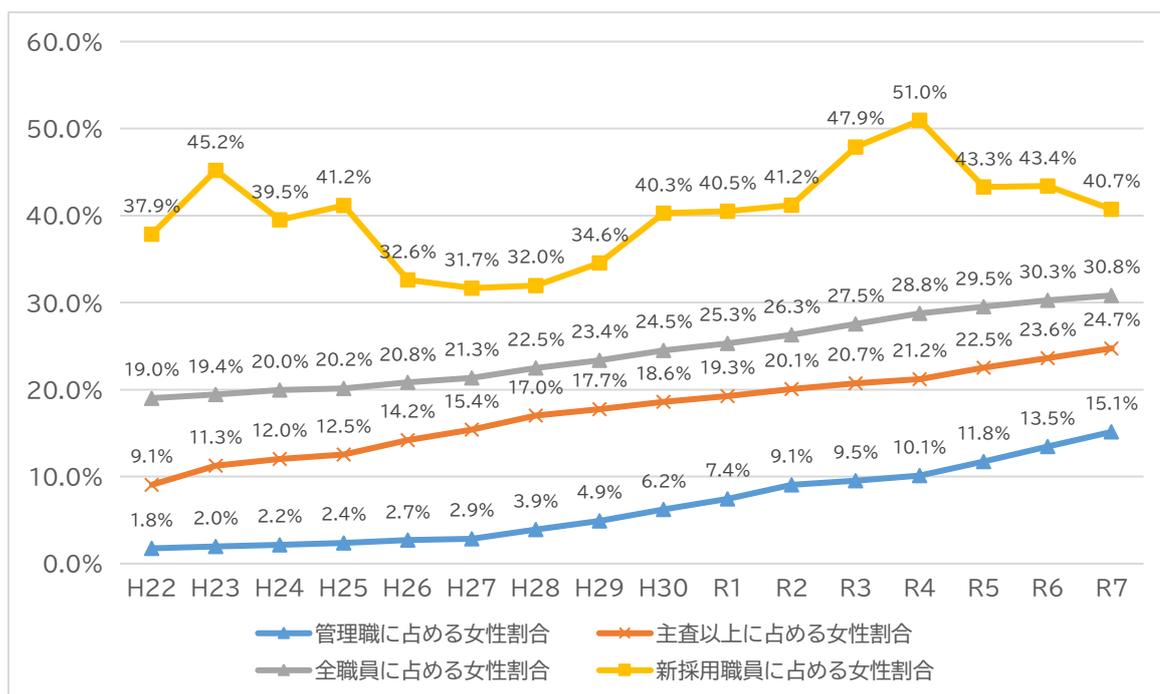
- 複雑化・多様化する県民ニーズや、新たな行政課題に対応できる専門的知識やスキルを持つ職員の育成が求められる一方、若手職員の育成を担う 30 代後半から 40 代前半の中堅層の職員が少ないことから、主査級職員をはじめとして、早い段階で基礎的なマネジメント能力や指導能力の養成が必要です。
- 若手職員の早期育成と活躍に向け、能力段階に柔軟に対応した、きめ細やかな研修や、職場における育成環境の整備が必要です。
- 若手職員が仕事を通じてやりがいや成長実感を得られるよう、デジタル技術の活用により、業務の効率化・生産性向上を図り、様々な業務にチャレンジできるような職場環境の整備が必要です。
- 若年層 (30 代以下) を中心に、精神疾患を理由とする療養者が増加傾向となっていることから、様々な機会を通じたメンタルヘルス対策の強化が必要です。

### 3 女性職員の状況

#### (1) 職員に占める女性の割合

- 各職位に占める女性職員の割合は、令和7年4月1日時点において、新採用職員が40.7%となっているほか、主査以上が24.7%、管理職が15.1%と年々高くなっています。
- 本県の職員の年齢構成や管理職昇任までに必要な経験等を考慮すると、国が掲げる2020年代の可能な限り早期での指導的地位に占める女性の割合30%程度の達成は難しい状況となっておりますが、職員一人ひとりの意欲や能力を総合的に勘案しながら女性職員の登用を積極的に進めています。

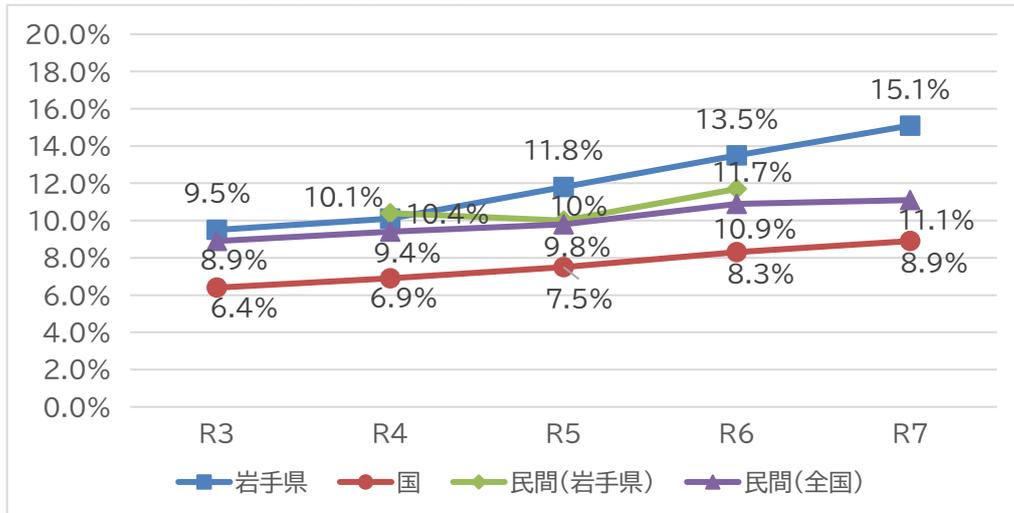
#### <各職位等に占める女性の割合>



役職	R2	R3	R4	R5	R6	R7
部長・副部長級	6.3%	5.3%	6.2%	8.4%	9.7%	9.7%
総括課長級	9.8%	10.5%	11.0%	12.5%	14.3%	16.6%
担当課長級	11.4%	13.4%	14.5%	16.5%	18.5%	17.7%
主任主査級	24.9%	25.5%	27.2%	28.3%	27.7%	29.0%
主査	27.1%	27.9%	27.1%	28.1%	30.5%	31.7%
主任	29.3%	30.4%	33.2%	32.7%	32.2%	29.6%
主事技師級	37.9%	39.7%	41.5%	41.6%	42.5%	43.2%
技能労務	0%	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%
全職員	26.3%	27.5%	28.8%	29.5%	30.3%	30.8%

※ 各職位に占める女性職員の割合 (岩手県調べ)

＜管理職に占める女性職員の割合の推移＞



※1 県：管理職（総括課長級以上）に占める女性の割合（岩手県）

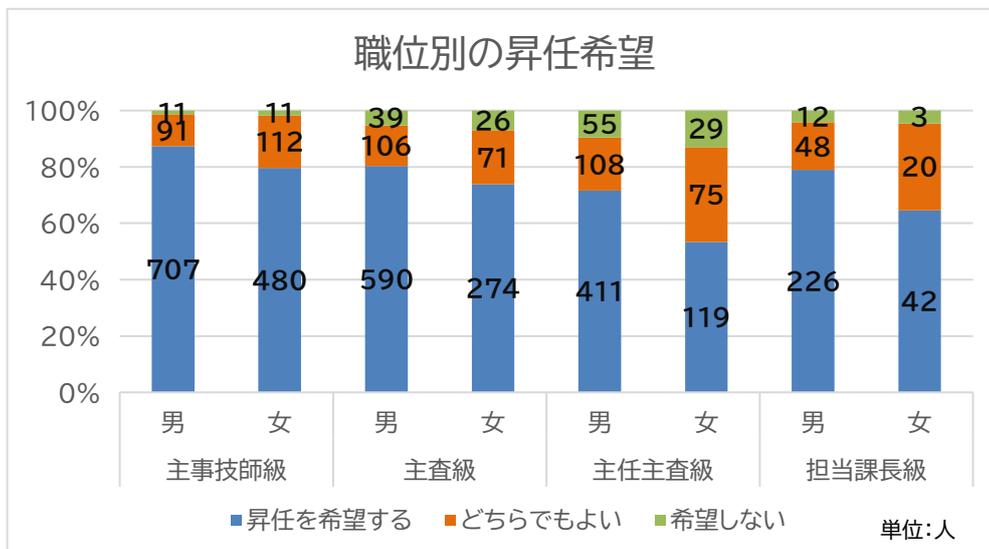
※2 国：本省課室長相当以上に占める女性の割合（内閣官房内閣人事局）

※3 民間：管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合（株式会社帝国データバンク）

(2) 管理職への昇任意欲

- ・ 職位別の昇任希望を見ると、男女ともに主査級及び主任主査級で「昇任を希望しない」職員が多い傾向となっており、特に女性職員においては、担当課長級への昇任が見込まれる主任主査級において多い傾向となっています。
- ・ 管理職になりたいと思う職員（特に女性）を増やすために必要なことについて、研修に参加した担当課長級以上の女性職員からは、「若い職員が目標となるようなロールモデルをもっと増やすこと」「仕事と家庭の両立支援の推進」「柔軟な働き方ができる職場環境の実現」が多く挙げられています。（R4～R6 女性管理監督者マネジメント力向上研修アンケートより）

＜職位別の昇任希望＞



※ R6 年度身上調書（今後の昇任希望）より抜粋

### (3) 職員の給与及び勤続年数の男女差異の状況

本県の給与制度上は、男女間の差異はありませんが、以下の理由から、男女の給与支給額の差異が生じています。

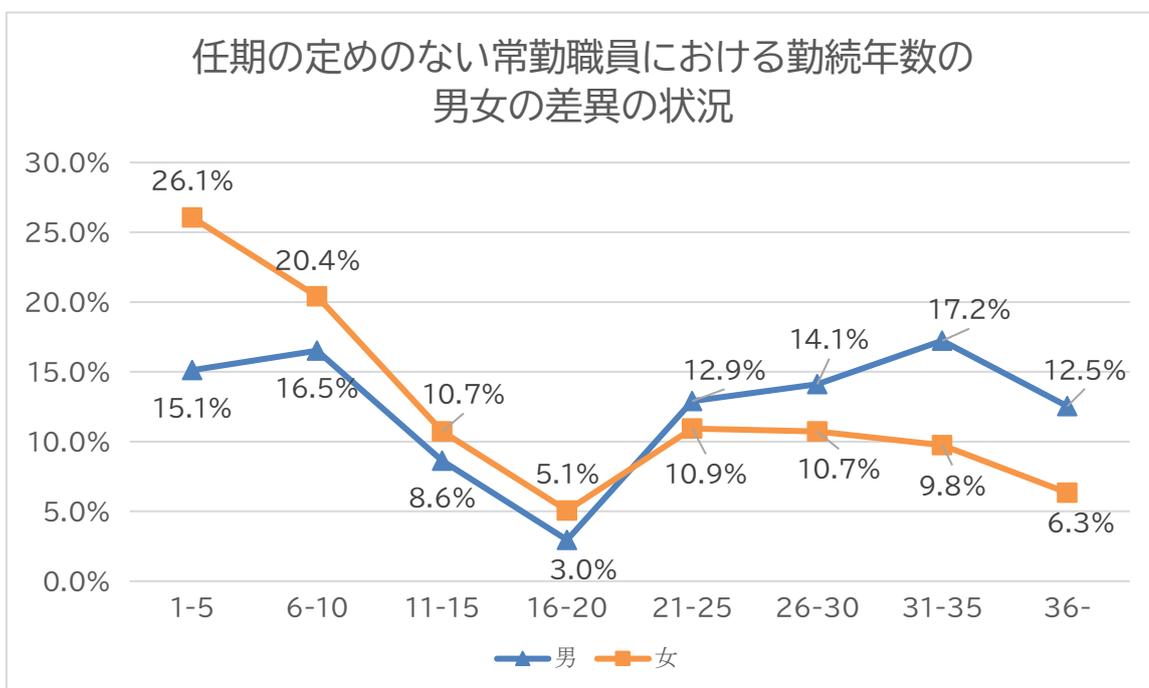
- ・ 任期の定めのない常勤職員については、男性職員の方が女性職員に比べ、勤続年数が長いことや扶養手当の受給割合が多いなどの理由から、差が生じる状況となっています。
- ・ 任期の定めのない常勤職員以外の職員については、会計年度任用職員は、女性職員が多い一方で、会計年度任用職員より相対的に給与水準が高い、任期付職員や再任用職員には男性職員が多いため、差が生じる状況となっています。
- ・ また、女性の平均勤続年数は、ライフステージの変化（結婚・出産）に伴う退職などの要因により、男性の平均勤続年数に比べ短くなっています。

#### <給与の男女の差異の状況>

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)		
	R4	R5	R6
任期の定めのない常勤職員	86.1%	85.9%	86.7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	83.1%	84.9%	94.4%
全職員	75.8%	77.2%	80.5%

※ 職員の給与の男女の差異の状況（岩手県調べ）

#### <任期の定めのない常勤職員における勤続年数の男女の差異の状況（R6）>



※1 職員の勤続年数の男女の差異の状況（岩手県調べ）

※2 R6における男女それぞれの全体職員数に占める勤続年数ごとの職員数を整理したもの

#### (4) 女性特有の健康上の課題への対応状況

- ・ 職員の健康増進のため設置している「健康サポートルーム（保健師・看護師・臨床心理士が常駐）」において、健康相談を随時受付・対応しているほか、健康交流会等を活用し、女性の健康課題に関する意識啓発を行っています。
- ・ 女性特有の疾患である「乳がん」「子宮頸がん」の早期発見に繋げるため、ピンクリボン月間（10月）をはじめ、女性職員への検診の受診勧奨等を行っています。

#### <乳がん検診・子宮がん検診の受検率の推移>

検診名	R2	R3	R4	R5	R6
乳がん検診	38.4%	45.5%	42.5%	42.1%	43.0%
子宮がん検診	33.2%	35.0%	37.8%	38.1%	40.6%

※1 各種検診等の実施状況（岩手県）

※2 乳がん検診は、各年度30歳以上の偶数年齢の女性職員、子宮がん検診は各年度20歳以上の偶数年齢女性職員が対象

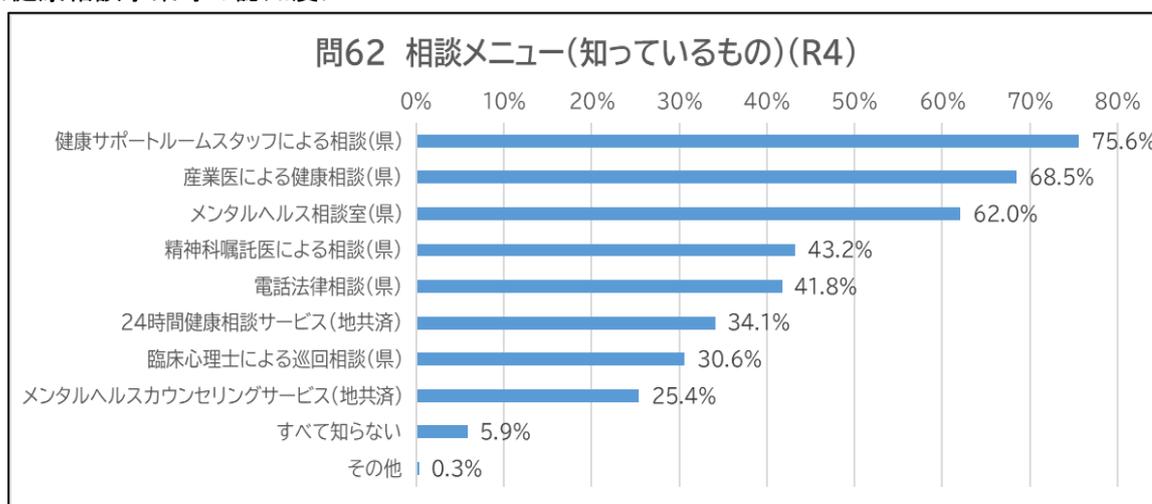
#### <健康サポートルームへの相談・利用状況>

項目	R2	R3	R4	R5	R6
身体に関する相談件数	5件 (0)	11件 (2)	28件 (11)	19件 (3)	90件 (61)
休憩室の利用件数	158件 (23)	34件 (22)	42件 (29)	49件 (29)	37件 (28)

※1 健康サポートルームへの相談のうち、身体に係る相談状況（岩手県）、休憩室の利用状況（岩手県）

※2 カッコ内はうち女性職員の件数

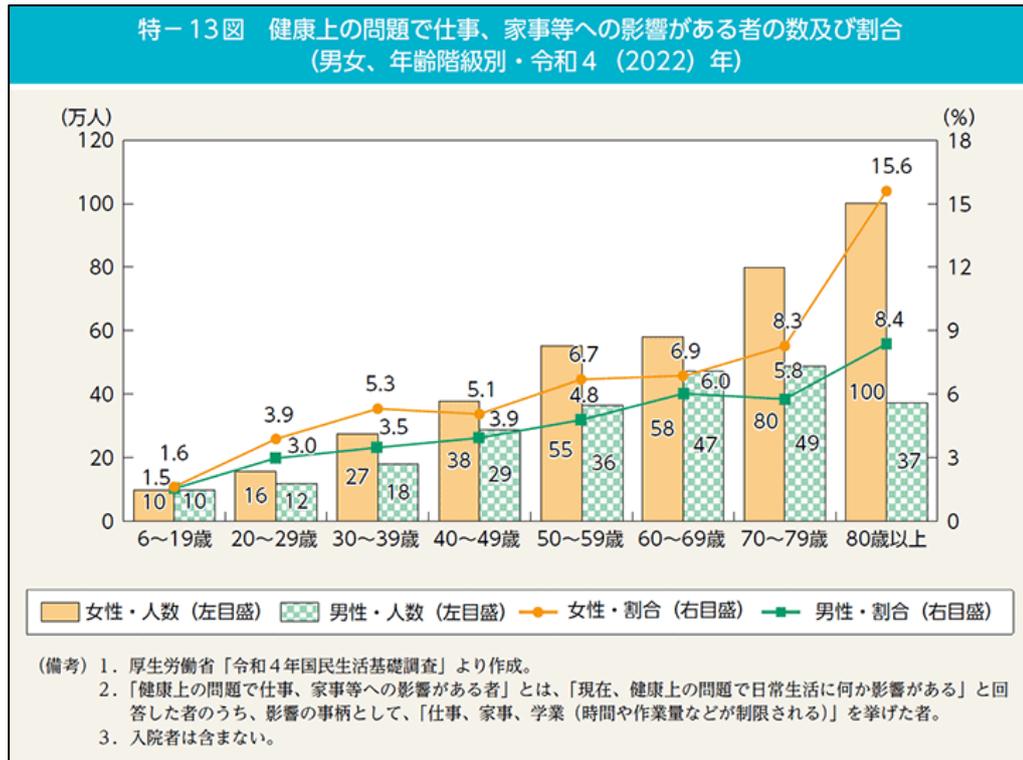
#### <健康相談事業等の認知度>



※1 R4 働きやすい職場環境に係るアンケート（岩手県）より抜粋

※2 上記表は、県職員向けに実施している相談メニューについて、知っているものを全て選択した内容をとりまとめたもの

<健康上の問題による仕事、家事等への影響>



※ R6 男女共同参画白書より抜粋(内閣府男女共同参画局推進課)より抜粋

課題

- ▶ 女性職員のキャリア形成や、マネジメント能力向上に係る支援などに取り組んだことにより、女性職員の管理職等への登用が一定程度進んでいますが、依然として、管理職に昇任することに不安を感じる女性職員や、昇任を望まない女性職員もいることから、より一層キャリア形成や仕事と家庭の両立への安心感の醸成や、昇任に対する意欲の向上を図る取組が必要です。
- ▶ 女性特有の健康上の課題が、管理職への昇任などのキャリア形成に影響を与えるとの調査結果もあることから、健康課題への理解を促進し、女性が働きやすい職場環境の整備に向けた取組を進めていくことが必要です。

## IV 今後の方向性と具体的な取組

### 1 仕事と家庭の調和がとれる職場環境の整備

#### 1 取組の方向性

男性職員も育児休業の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の充実を図ります。

また、職員が明るく、いきいきと働くことができる職場環境の実現に向け、長時間勤務の縮減とハラスメント防止に向け取り組んでいきます。

#### ■ 目 標

目 標	現状値 (R 6 年度)	目標値 (R 12 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 取組の展開

##### (1) 子育て世代職員への支援の充実

- ・ 育児休業の取得や復職に向けた悩みについて、仕事と家庭を両立している先輩職員に相談できる、「(仮称) 県庁子育て応援サポーター」による相談体制を整備します。
- ・ 仕事と家庭の両立に関する相談や、育児休業制度に関する質問・相談を一元的に受け付ける「育児・介護支援相談窓口」を円滑に運営し、職員個々の事情に寄り添った仕事と家庭の両立支援を行います。
- ・ 子どもが生まれた男性職員が子育てに主体的に関わる意識の醸成を図り、職員の育児休業の取得を後押しするため、知事からのメッセージカードを手交します。
- ・ 職員が働きながら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、育児支援計画シートを活用した所属長との面談や、仕事と家庭の両立ハンドブック等を活用した育児休業制度等の情報提供を行います。
- ・ 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創出するため、メンター制度の積極的な参加を促進します。
- ・ 若手職員向けに、男性職員への家事・育児への積極的な行動意識の醸成や、男女問わず、育

児休業等の取得や仕事と子育ての両立に対する不安の解消を図るため、ロールモデルとなる育児休業等取得経験者の体験談などを共有できるセミナーを開催します。

- ・ 管理職向けに、男性職員の育児休業期間の延伸（概ね3か月以上）や、育児休業が取りやすい職場環境づくり（育児休業の取得勧奨、業務分担の見直しなど）の推進に向け、マネジメント能力向上などを目的としたセミナーを開催します。
- ・ 職員が育児休業を取得しやすい環境づくりを整備するため、業務の実情等を踏まえた、正職員等による代替職員の配置を引き続き行います。
- ・ 育児休業中に職場から離れることへの不安感を軽減するため、育児休業中の職員に対する業務情報等の提供やeラーニングを活用した育児休業中の職員の研修機会等を確保します。
- ・ 職員が安心して職務に専念できる職場環境の実現するため、庁内保育施設「うちまる保育園」の内容の充実に努め、安定的な運営を図ります。
- ・ 県の取組を参考に、県内市町村や企業・団体における仕事と家庭の両立を実現するため、県ホームページやチラシなどを通じて、広く情報発信を行います。

## **(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**

- ・ 勤務場所や時間の制約を受けず、育児や介護などの個々の事情に応じた働き方ができるよう、在宅勤務制度やフレックスタイム制度などの各種制度の積極的な利用の呼びかけや、職員の意向の確認、周囲の職員の理解を含めた勤務環境の整備を進めます。
- ・ 長期休暇取得促進週間や毎月19日の「育児の日」の設定を通じて、定期的・計画的な休暇の取得促進に取り組むとともに、毎週水曜日の「か・えるの日」運動の啓発により定時退庁を促進します。
- ・ 各所属において策定する業務方針に、「1人当たり超過勤務時間数」の目標を設定し、生成AIなどのデジタル技術活用や庁内基幹業務システムの導入により、業務の変革・効率化を推進します。
- ・ 日々の業務における工夫や業務改善の取組事例・アイデアを全庁で共有し浸透・発展を図るため、優良事例の横展開を図ります。

## **(3) 明るく、いきいきとした職場風土づくり**

- ・ 主査級職員をはじめとしたグループリーダーを育成するため、早い段階での基礎的なマネジメント能力や指導能力の養成を目的とした研修を実施します。
- ・ 管理職に対し、「組織マネジメント」「メンタルヘルス対策（主にラインケア）」に重点を置いた研修を実施します。
- ・ 若手職員を中心としたメンタルヘルス不調者の増加傾向に対応するため、階層別の基本研修において、メンタルヘルスに係る講義を拡充・実施します。
- ・ ハラスメントのない職場環境の整備のため、「ハラスメントの防止等に関する基本方針」に基づき、ハラスメントに関する職員一人ひとりの知識向上や意識啓発のほか、相談・苦情、健康不安などへの窓口による対応に引き続き取り組むとともに、ハラスメント防止・対策に係る研修等の充実に努めます。

- ・ ハラスメントのない職場環境は、コンプライアンスの観点だけでなく、人材確保・離職防止の観点からもますます重要となっており、引き続き、ハラスメントのない職場づくりに向け、不断の見直しを進めていきます。

## 2 若手職員の活躍推進

### 1 取組の方向性

より若手職員の視点に立った研修企画と、デジタルツールを活用した業務の効率化・生産性向上により、若手職員が仕事にやりがいや、成長実感を持って、組織において活躍・成長できるような人材育成の取組を進めます。

#### ■ 目 標

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）〕		

### 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、採用から一定期間まで、集中的に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。
- ・ 新採用職員をはじめとした若手職員の基礎的能力の向上を目指し、職員面談等を通じてきめ細やかな職員のニーズの把握に努めるとともに、不断に研修内容の見直しを行います。
- ・ 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。
- ・ 所属の枠を超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、引き続き、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を運営します。
- ・ 評価面談等を通じて、若手職員のキャリア形成の意向等の把握に努めるとともに、専門職種の若手職員の確保・育成に繋がるよう、関係部局と緊密に連携し、必要な研修派遣や専門資格取得への支援などについて、見直しを進めます。
- ・ 複雑化・多様化する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、若手職員の自主的・自発的な企画に基づく調査、研究等の実施を支援することにより、政策形成能力の養成など資質の向上を図ります。
- ・ 若手職員を中心としたメンタルヘルス不調者の増加傾向に対応するため、階層別の基本研修において、メンタルヘルスに係る講義を拡充・実施します。（再掲）
- ・ 新採用職員に対する健康相談会及び健康交流会を継続するとともに、セルフケア（自身によるストレスへの対処、メンタル不調の予防）を若年層の職員に定着させるため、採用2年目の職員全員に対し、ストレスへの対処技法に係るグループ演習を実施します。
- ・ 若手職員の仕事に対するやりがいと成長実感の向上に向け、生成AIなどのDXの活用に向けた研修等を実施し、業務の効率化・生産性向上を図ります。

- 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を実施します。
- 新採用職員として、入庁後にスムーズに業務に取り組むことができるよう、内定者向けにビジネスマナーや公務員としての基礎知識等の学習機会の提供を行います。

### 3 女性職員の活躍推進

#### 1 取組の方向性

女性職員の活躍推進に向けては、これまでの意識醸成の段階から、先輩管理職など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に段階を進め、県組織における女性職員の更なる活躍を推進します。

#### ■ 目 標

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%（2030年度末） 〔第6次男女共同参画基本計画（内閣府男女共同参画局）〕		

#### 2 取組の展開

- ・ 新任の管理職が仕事をする上での不安（部下指導、業務管理などの組織マネジメントなど）や働き方に関する悩みを先輩管理職に相談できる、「(仮称)先輩管理職アドバイザー」によるフォロー体制を整備します。
- ・ 性別などにかかわらず、誰もが活躍できる職場環境づくりを推進するため、ジェンダーギャップ解消等に向けた講演等を実施します。
- ・ 女性管理職のキャリア形成支援を充実させるため、今後のキャリアや仕事と家庭との両立の不安などについて相談できる機会として、女性職員と女性管理職との交流会等を開催します。
- ・ 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、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。
- ・ 女性職員のキャリア形成や仕事と家庭の両立を支援するため、若手職員のロールモデルとなる先輩職員の歩みをまとめた「女性職員のワークスタイルモデル集」の周知等を行います。
- ・ 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持てるよう、メンター制度への積極的な参加を促進します。
- ・ 女性職員が健康上の悩みを相談しやすいよう、相談体制の確保・周知を図ります。
- ・ 婦人科検診の受診の重要性を含めた健康上の課題に関する啓発と、検診受診機会の周知を行います。

## 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 6 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、知事等をはじめとする県の幹部職員が出席する会議や、知事部局等の本庁各部局人事主管課長等で構成される会議等において、各年度の進捗状況を共有するとともに、今後の取組について確認・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進めます。

また、本計画の策定に加え、計画の変更や取組の実施状況について公表するとともに、職員に周知します。