



神奈川県

次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画

～多様な人材が支え合う職場の実現～

平成 28 年 4 月策定

令和 3 年 4 月改定

神奈川県

I	策定にあたって	1
1	策定の趣旨.....	1
2	これまでの成果と課題.....	2
3	策定主体.....	3
4	計画期間等.....	4
5	委員会議の設置.....	4
6	周知・公表.....	4
7	取組の主体.....	4
II	取組内容	5
1	仕事と家庭（子育て・介護等）の両立支援制度の周知と意識啓発.....	5
2	仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境整備.....	6
3	仕事と家庭の両立支援制度の利用促進と円滑な職場復帰に向けた支援.....	8
4	女性職員の採用者数の拡大に向けた取組.....	11
5	女性職員の登用.....	12
6	職員のキャリア開発支援.....	13
7	長時間労働の是正に向けた取組.....	15
8	多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組.....	18
9	地域とのかかわり.....	19
III	数値目標	21
	主な用語の解説	22
	関係法令等	25

I 策定にあたって

1 策定の趣旨

我が国の急速な少子化の進行や家庭・地域を取り巻く環境の変化を受けて、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため制定された次世代育成支援対策推進法に基づき、県では、平成 17 年 4 月、「子育てを支え合う職員行動計画」を策定しました。

また、平成 22 年 4 月には、子育てを行っている職員のみならず、全ての職員がワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現できるよう、同計画を改定することとし、新たに「子育てを支え合う職員行動計画～仕事と生活の調和の実現を目指して～」を策定し、子育てをしやすい職場環境づくりや、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を進めてきました。

さらに、平成 27 年 9 月には、女性が職業生活において希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、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。幅広い県民ニーズにしっかりと対応し、多様な視点や発想を県の政策に反映することにより行政サービスの質をより一層向上するためには、性別等に関わりなく、全ての職員の個性と能力が十分に発揮されることが求められています。

次世代育成支援やワーク・ライフ・バランスの実現、女性の活躍推進に向けては、共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことが効果的・効率的と考えられることから、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（第 3 期）及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（第 1 期）として一体的に、平成 28 年 4 月「次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画」を策定し、平成 28 年度から令和 2 年度まで、数値目標を設定して取組を進めてきました。

この度、令和 2 年度で計画期間が終了することに伴い、これまでの計画の成果や課題を検証するとともに、取組の進捗状況や目標の達成状況、職員の意見²や社会状況の変化、SDGs の理念³等を踏まえ、計画の改定を行いました。

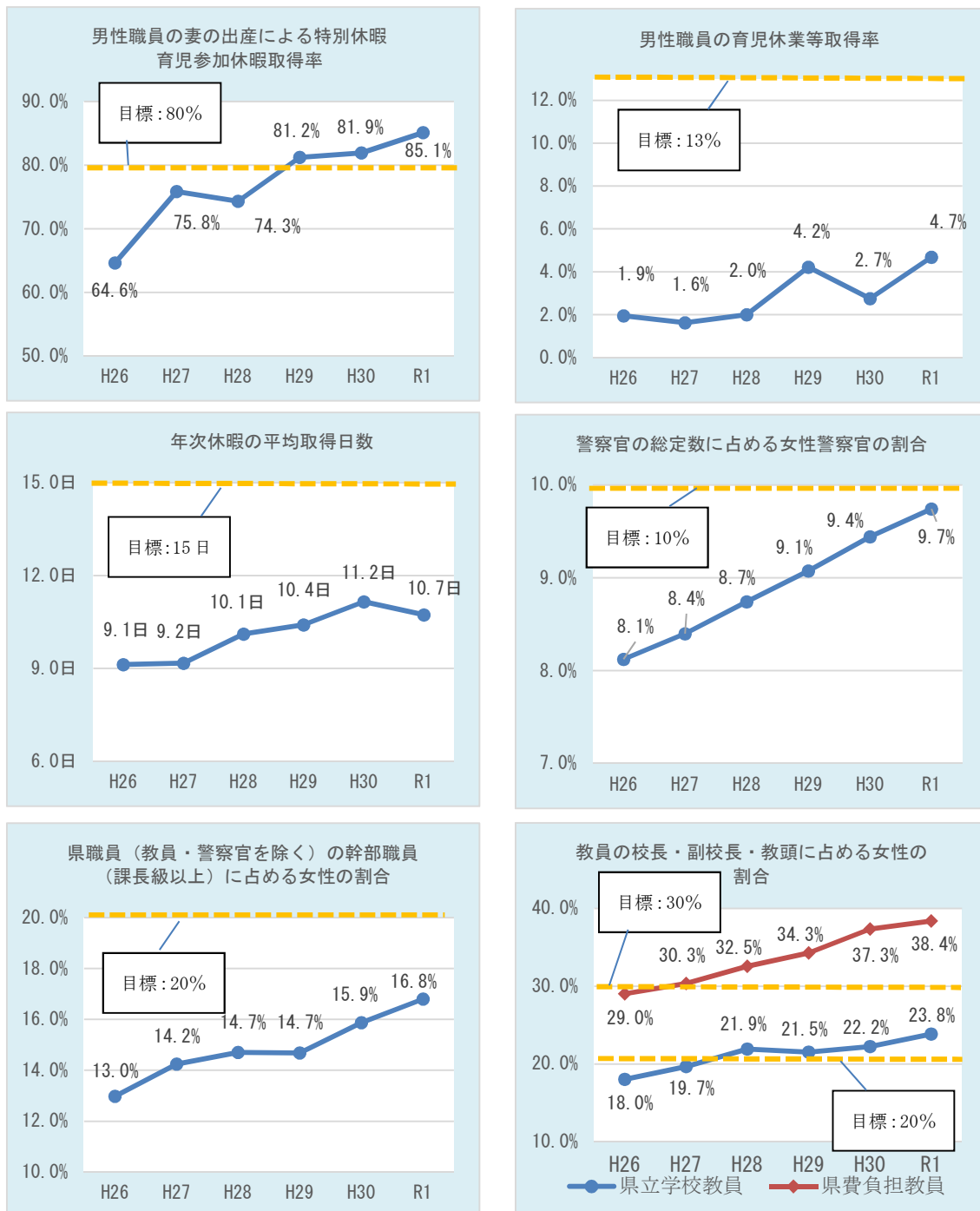
¹ この計画で、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画部分は、「次世代育成支援」と表記し、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画部分は、「女性活躍推進」と表記しています（両法に係る部分は併記）。

² 職員アンケートの結果や、育児経験がある若手・中堅職員及び介護経験がある管理職への意見聴取結果を参考にしています。

³ SDGs（持続可能な開発目標）は、2015 年 9 月の国連サミットで採択された 2030 年までの国際目標で、持続可能な世界を実現するための 17 のゴール・169 のターゲットから構成されています。本計画では、SDGs がめざすゴールのうち、「5 ジェンダー平等を実現しよう」「8 働きがいも経済成長も」を中心として、理念を共有しています。

2 これまでの成果と課題

平成 28 年 4 月に策定した「次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画」で掲げた目標数値の達成状況は、次に記載のとおりです⁴。



⁴ 「警察官の総定数に占める女性警察官の割合」、「県職員（教員・警察官を除く）の幹部職員（課長級以上）に占める女性の割合」、「教員の校長・副校長・教頭に占める女性の割合」については、各年度の翌年度の4月1日時点の数値を実績としています（例：平成26年度の実績＝平成27年4月1日時点の数値）。

仕事と家庭の両立支援制度の充実や働き方改革の取組の推進によって、「男性職員の妻の出産による特別休暇又は育児参加休暇の取得率」については、令和元年度までに目標値を達成しています。しかし、「男性職員の育児休業等取得率」等の他の項目については、計画策定時以降、数値は概ね上昇傾向にあるものの、令和元年度までは目標を達成できていません。

一方で、職員向けに実施したアンケート結果⁵では、「ワーク・ライフ・バランスや仕事と子育て・介護等の両立が実現できている」「どちらかというと思う」と回答した職員の割合は、計画策定時より向上するなど、職員の意識は改善しています。

また、急速な高齢化が進む中で、今後、多くの職員が親等の介護に直面することを踏まえ、介護と仕事の両立に配慮した取組も推進していく必要があります。

こうしたことから、今後も、各任命権者が、ワーク・ライフ・バランスの実現や働き方改革の推進、女性の活躍推進に向けて、実態を踏まえた実効性のある取組を一層推進することが必要です。

3 策定主体

県全体で次世代育成支援、ワーク・ライフ・バランスの実現、女性の活躍推進に向けた取組を推進するため、全任命権者⁶が連名で行動計画を策定します。

この計画は、各任命権者が共通して取り組む項目を中心に定めたものであり、各任命権者は、それぞれの職場の勤務形態や業務内容等の実態を考慮し、必要に応じて独自の取組や数値目標を設定するなど、計画の効果的な推進に努めることとします。

なお、各任命権者の特性等に応じて、一部の任命権者のみが取り組む項目については、計画中にその旨を記載することとします。

また、県費負担教職員⁷については、都道府県教育委員会が任命権を有すること等を踏まえ、採用及び登用を中心に、計画の対象と位置付けることとし、その他の項目についても、市町村教育委員会と連携しながら取組を進めることとします。

〈本計画における学校職員の該当範囲〉 ○：該当、－：非該当

	県立学校職員	市町村立学校職員	
		指定都市	指定都市以外
次世代育成支援対策推進法	○	－	－
女性活躍推進法	○	－	○ (採用及び登用中心)

⁵ 次世代育成支援及び女性活躍推進に関するアンケート（令和2年9月実施）《教員・警察職員は対象外》及び次世代育成支援及び女性活躍推進に関する教職員アンケート（令和2年11月実施）《事務職等は対象外》

⁶ 知事、公営企業管理者、議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、神奈川県海区漁業調整委員会、内水面漁場管理委員会、教育委員会、警察本部長

⁷ 市町村立学校職員給与負担法第1条及び第2条に規定する職員（ただし、指定都市の教職員を除く。）

4 計画期間等

令和3年度から令和7年度までの5年間の計画期間とします⁸。

具体的な取組を進めるにあたり、主な課題と考えられる項目については、数値目標を設定し、計画期間内にその達成を目指すこととします。

5 委員会議の設置

この計画を策定又は改定し、推進するため、全任命権者の総務室等の人事担当職員等により構成される「次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主（神奈川県）行動計画策定・推進委員会議」を設置します。

委員会議では、PDCAサイクルの観点から、数値目標の達成状況や、計画に掲げる取組の実施状況を毎年度把握し、推進にあたっての課題の検討や計画の見直し等を行います。

6 周知・公表

（1）職員に対する計画の周知

策定又は改定を行った計画は、イントラネットやグループウェアへの掲載、電子メールによる送付等により、全ての職員に対して、周知することとします。

（2）公表

策定又は改定を行った計画は、県ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、毎年度の数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況のほか、就職活動中の学生等向けに、仕事と家庭の両立支援制度に関する情報や、女性職員の活躍に関する情報を公表します。

7 取組の主体

この計画を実効性のあるものとするためには、計画に掲げる取組の実施主体を明確にすることが重要です。そこで、以下のように区分して、取り組む項目ごとに主な実施主体を記載しています。

- ・職員：神奈川県に勤務している全ての職員
- ・管理監督者：所属長及び職員の服務関係の決裁を行う職員
- ・管理部門：各任命権者及び各局の人事・サービスを所管している所属

⁸ 次世代育成支援対策推進法（平成27～令和6年度）及び女性活躍推進法（平成28～令和7年度）が、それぞれ10年間の時限立法とされていること等を踏まえ、その後半にあたる期間を計画期間とするもの。具体的な取組については、現在、既に取り組んでいる項目も含め、計画期間である令和7年度までに実施することとします。

Ⅱ 取組内容

【次世代育成支援】【女性活躍推進】

1 仕事と家庭（子育て・介護等）の両立支援制度の周知と意識啓発

基本的な考え方

法律や条例等により、仕事と家庭（子育て・介護等）の両立支援制度の導入は進んでいますが、これらの内容が職員に十分周知され、職員が制度を利用しやすい雰囲気醸成することが、子育て・介護等をしながら活躍できる職場環境づくりの前提となります。

また、近年の晩婚化等を背景に、不妊治療（不育症治療を含む。）を受ける夫婦が増加しています。

職員が妊娠・出産を希望する場合、それが実現できるよう、職場においても職員のプライバシーに配慮しつつ、不妊治療について正しく理解するとともに、職員が働きながら安心して妊娠・出産・子育てができる職場環境づくりを進めることが重要です。

現状の課題等

仕事と家庭の両立支援制度の周知については、知事部局等において、子育てや介護等に関する休暇・休業制度、福利厚生制度、育児休業の取得モデル例等についてまとめた「イクボスポータル」（教育委員会においては「子育てハンドブック」）をイントラネット等に掲載しているほか、県警察において「神奈川県警察両立支援サイト」を運用するなど、各任命権者で工夫した取組を進めています。

しかし、職員アンケートでは、子どもがいる職員に限っても、「（イクボスポータルを）見たことがない」が約3割、「見たことはあるが活用していない」という意見が約半数であり、ポータルそのものの周知や、活用しやすい周知方法の構築といった課題があります。

また、職員アンケートでは、ワーク・ライフ・バランスや、仕事と子育て・介護等の両立の実現に向けて、より進めるべきものとして、「休業・休暇等を取得しやすい環境の整備」が最も多く挙げられました。

そこで、子育て・介護等をしながら活躍できる職場環境づくりに向けては、全ての職員に対して、仕事と家庭の両立支援制度を十分に周知するとともに、休業・休暇等を取得しやすい職場の雰囲気づくりを進めることが必要と考えられます。

取組内容

ア 仕事と家庭の両立支援制度の周知及び相談体制等の整備 《管理部門》

イントラネットやグループウェア、研修等の場を活用し、「イクボスポータル」等の浸透を図るとともに、「イクボスポータル」等を通じて、仕事と家庭の両立支援制度や制度の活用事例、制度を利用した職員の体験談等について全職員により分かりやすく周知します。また、各種制度等についての照会・相談に対応します。

イ 階層別研修等の実施 《管理部門》

仕事優先の環境や固定的な性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理監督者向け研修をはじめとした階層別研修等を活用し、仕事と家庭の両立支援制度の趣旨・内容等を周知するとともに、制度の積極的な利用を職員に働きかけます。

ウ 職員の意向把握・職場内研修の実施 《管理監督者》

定期的に職員との面談等を行い、妊娠・子育て・介護等に関する職員の意向を把握するとともに、適切な助言に努めます。

また、職場研修や会議等において、各種啓発資料等を積極的に活用して、仕事と家庭の両立支援制度の趣旨・内容等を周知するなど、制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりを進めます。

【次世代育成支援】【女性活躍推進】

2 仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境整備

基本的な考え方

妊娠中及び出産後の女性職員については、母性健康管理の観点から、出産休暇の取得以外にも、勤務時間や勤務場所、事務分担等に関する配慮を行う必要があり、特に健康状態には個人差があることに十分留意し、一人ひとりの状況に応じて適切に対応していくことが求められます。

父親である男性職員についても、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にするとともに、配偶者の母体の健康維持と精神的な安定、出産後の回復に向けて、配偶者の負担を軽減するためにも、この時期により一層積極的に家事や子育て等に携わることが重要です。

また、不妊治療は、治療期間の見通しを立てることが困難であり、治療を行う職員に大きな負担を伴うこともあるため、職員が不妊治療と仕事を両立させていくためには、上司や周囲の職員の理解やサポートが重要です。

介護については、職員が急遽直面する可能性があること、将来の見通しが立ちにくいこと等の特性を踏まえて、職員に対し、短期介護休暇等の両立支援制度や、介護保険サービスの利用等に関する助言を行うなど、一人ひとりの状況に応じて仕事との両立を支援していく必要があります。

現状の課題等

職員アンケートによると、子育てまたは介護に関する休暇・休業等の制度の利用について、「職場に迷惑をかけるかもしれない、精神的負担を感じる」とする意見が全体の8割以上（教員は7割以上）を占めています。また、これに次いで、「業務遂行に支障が生じる」（教員については、「課業期間中は授業、担任業務、部活動指導等に支障が生じる」）、「代替職員の確保が難しいと予想される」といった意見も挙げられるなど、制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりや協力体制の構築等が必要と考えられます。

取組内容

ア 妊娠・出産・育児・介護に関する状況把握等 《職員・管理監督者》

職員は、自身や配偶者の妊娠が判明した場合や、親族等の介護の必要性が生じた場合には、速やかに管理監督者に報告するとともに、育児休業や介護休暇等の取得の意向等について相談してください。

管理監督者は、定期的に職員との面談等を行い、コミュニケーションを深め、職員が相談しやすい環境を整えます。また、職員から不妊治療に関する相談があった場合には、本人の意向やプライバシーに十分な配慮をしつつ、仕事と不妊治療の両立ができるように職場環境を整えます。

イ 支え合う職場体制の構築 《職員・管理監督者》

管理監督者は、職員から妊娠や介護等に関する報告があった場合には、職員の健康状態のほか、妊娠、子育てや介護、働き方に関する意向等を十分に確認します。

職員から通勤緩和等の措置や、深夜勤務や時間外勤務の制限等の申出があった場合には、当該措置を講じるとともに、事務分担について意見交換を行うなど、負担の軽減に努めます。

周囲の職員は、不妊治療中の職員や、妊娠中・出産後の職員、介護を行う職員の業務の軽減や代替職員の配置のため事務分担の見直しを行う場合や、休暇の取得等に伴い業務の応援体制を組む場合には、協力しましょう。

ウ 代替職員の配置等 《管理監督者・管理部門》

出産休暇や、育児休業、育児短時間勤務等の取得により、人員の補充や代替職員の配置が必要となった場合には、専門職種を含む代替職員の確保に努めるとともに、業務の性格や内容等を十分に考慮しながら、管理監督者と調整の上、円滑な配置を行います。

エ 人事異動における配慮 《管理部門》

妊娠中、出産休暇中、育児休業中の職員等は、人事異動に伴う負担等を考慮し、本人が希望する場合を除いて人事異動の対象としません。

介護中の職員の人事異動については、本人から介護の状況をしっかりと聞き取ったうえで、人事異動の対象から外したり、通勤時間や、勤務形態等に十分配慮するなど必要な対応を行います。

その他、子育て中等の職員については、意向申告書や各所属へのヒアリング等を通じて、中長期的なキャリアビジョンを含めて職員の意向を把握するとともに、通勤時間や勤務形態等を考慮し、必要に応じて人事異動に係る配慮を行います。

【次世代育成支援】【女性活躍推進】

3 仕事と家庭の両立支援制度の利用促進と円滑な職場復帰に向けた支援

基本的な考え方

育児休業や介護休暇等の仕事と家庭の両立支援制度は、職員が育児・介護を行えるようにするためだけでなく、職員が勤務を継続し、キャリアの形成ができるようにすることによって、能率的な公務運営に資するものでもあります。

また、男性職員の育児休業や介護休暇等の取得は、配偶者である女性の就業継続や能力の発揮にとって重要なだけでなく、男性職員にとっては、家事や子育て・介護等の多様な経験によるマネジメント力の向上や広い視野の獲得など、県民サービスの向上につながるキャリアを積むことができ、組織にとっても、特定の職員に頼らない柔軟なフォロー体制を構築する機会となります。

現状の課題等

職員アンケートによると、子どもがいる職員又は介護中の職員のうち、子育てまたは介護に関する各種制度を利用しなかった職員は約半数を占め、主な理由として、「担当の業務が繁忙であったため」「自分以外に育児・介護をする人がいたため」（教員については、最多の理由は「課業期間中は授業、担任業務、部活動指導等があるため」という点が挙がりました。特に、介護中の職員では、「担当の業務が繁忙であったため」（教員については、「課業期間中は授業、担任業務、部活動指導等があるため」という理由が最多となっており、職場の協力体制の構築等が必要と考えられます。

また、令和元年度の男性職員の育児休業等取得率は4.7%となっており、計画策定時の1.9%と比べると、これまでの取組により成果は上がっているものの、依然として少ない状況にあります。

職員アンケートでは、男性の子育て・介護を推進するための課題として、約半数の職員が「ロールモデルとなる男性職員が少ない」と回答しており、また、子どもがいる又は介護中の男性職員が育児休業や介護休暇等の制度を利用しなかった理由として、「自分以外に育児・介護をする人がいたため」という点を挙げる職員が多いことから、育児休業や介護休暇等の取得対象となる職員に対しては、「イクボスポータル」等を活用して仕事と家庭の両立支援制度の活用事例等を紹介するほか、子育て・介護の経験がもたらす効果や育児休業や介護休暇等を取得する意義などを伝えることが重要です。

取組内容

ア 仕事と家庭の両立支援制度の周知及び相談体制等の整備〈再掲〉《管理部門》

イントラネットやグループウェア、研修等の場を活用し、「イクボスポータル」等の浸透を図るとともに、「イクボスポータル」等を通じて、仕事と家庭の両立支援制度や制度の活用事例、制度を利用した職員の体験談等について全職員により分かりやすく周知します。また、各種制度等についての照会・相談に対応します。

イ 男性職員に係る育児休業等の積極的な取得促進《職員・管理監督者・管理部門》

管理部門は、配偶者の産後8週間を「重点的育児休業等取得時期」として位置付け、妻の出産による特別休暇や育児参加休暇のほか、男性職員が同期間内に1か月以上の育児休業を取得する、あるいは部分休業、育児休暇及び育児短時間勤務を取得するなど、積極的な子育てを促します。

管理監督者は、育児休業等の取得対象の男性職員に対し、取得の意義や、各

種制度についての情報の提供を行うとともに、出産後すぐの時期は心身両面で女性の負担が大きいことなどを踏まえ、「重点的育児休業等取得期間」における1か月以上の育児休業等の取得を積極的に働きかけます。

男性職員は、妻の出産による特別休暇や育児参加休暇、育児休業等（部分休業、育児休暇及び育児短時間勤務を含む。）を合計1か月以上、積極的に取得してください。

ウ 男性職員の育児休業等取得に伴う計画書等の作成 《管理監督者・管理部門》

管理監督者は、子どもが生まれる予定の男性職員の早期把握、面談の実施に努め、取得に関する職員の意向に基づき、事前に休業等の取得計画を立てます。

知事部局等⁹においては、管理監督者は職員と協同して「男性職員の育休等取得支援計画書」を作成し、子育てに伴う休暇・休業の取得の勧奨、育児休業等の取得計画の作成、業務の支援体制の構築等に取り組んでください。

管理監督者や管理部門は、育児休業等を取得する職員のサポートに関わった周囲の職員や、円滑な業務運営に取り組んだ管理監督者を適切に評価すること等を通じて、男性の育児休業等の取得促進を図ります。

エ 育児休業・介護休暇中の職員に対する支援 《職員・管理監督者・管理部門》

管理監督者は、育児休業・介護休暇中の職員に対して、職場の状況等に関する情報提供を行います。

また、管理部門は、本人の意向を踏まえながら、モバイルパソコンの配付等、職場とのつながりを維持する取組を進めることにより、情報共有や円滑な職場復帰を図ります。

育児休業・介護休暇中の職員は、不明な点や不安な点がある場合は、気軽に所属等に相談しましょう。

オ 円滑な職場復帰に向けた支援 《管理監督者・管理部門》

管理監督者は、育児休業や介護休暇から復帰する職員と、所属の状況、担当する事務分担等について事前に意見交換をし、円滑な職場復帰に努めます。また、復帰後も必要に応じて、職場研修（OJT）を実施するとともに、事務分担の配慮等を行います。

管理部門は、育児休業の取得を予定している職員や、復帰を予定している職員、復帰した職員を対象とした研修を実施し、仕事と子育てを両立させてきた先輩職員の体験談等を知る機会を設けるなど、円滑な職務復帰に向けた支援を行います。

⁹ 知事部局、企業庁、議会局、各局委員会、教育委員会

カ 人事異動等における配慮〈再掲〉《管理部門》

妊娠中、出産休暇中、育児休業中の職員等は、人事異動に伴う負担等を考慮し、本人が希望する場合を除いて人事異動の対象としません。

介護中の職員の人事異動については、本人から介護の状況をしっかりと聞き取ったうえで、人事異動の対象から外したり、通勤時間や、勤務形態等に十分配慮するなど必要な対応を行います。

また、職員が育児休業、部分休業、育児休暇及び介護休暇等を取得したことや、人事異動における通勤時間等の配慮を求めたことを理由に、人事において不利益となる取扱いを行わず、育児休業や育児部分休業、介護休暇、介護時間を取得しても、その期間は勤務しない期間とはしないで昇給の決定を行うなど、法令等に基づき、適切に対応します。

【女性活躍推進】

4 女性職員の採用者数の拡大に向けた取組

基本的な考え方

採用試験においては、行政職のように新規採用者における女性の割合が概ね4割以上となっている区分がある一方で、技術系の職種等の区分において、男性の最終合格者が女性より相当に多い状況となっていますが、幅広い県民ニーズに対応し、多様な視点や発想を政策に反映していくためには、多くの優秀な女性を幅広く採用していくことが重要であり、採用試験における女性受験者の拡大に向けた取組を進める必要があります。

現状の課題等

一般職員の採用試験における新規採用者全体に占める女性の割合は4割を超え、年度によっては5割に達しています¹⁰。ただし特に技術職の新規採用者における女性の割合は低く、2割弱となっている区分もあります。

また、警察官の採用試験における最終合格者に占める女性の割合は、約2割となっています¹¹。

こうした状況を踏まえ、職の特性等を勘案しつつ、より一層、女性の受験者の拡大等を図る必要があります。

¹⁰ 令和2年度実施 人事課調査

¹¹ 令和2年度実施 警務課調査

取組内容

○ 女性受験者の拡大に向けた広報活動等の実施 《管理部門》

大学や高等学校等における説明会を幅広く実施するとともに、職員採用パンフレットやホームページにおいて、県が取り組んでいる先進的な施策のほか、職場環境、人材育成方針、勤務条件等の神奈川県職員のライフ像を具体的に示す中で、職場内における女性職員の活躍や、再採用等の各種制度についても紹介することで、女性に対して、就職先としての県の魅力等を積極的に伝えます。

特に、警察官の採用にあたっては、女性警察官の割合を拡大する取組として、対象を幅広く捉えた説明会を実施することはもとより、SNS等を活用して、様々な職域における女性の活躍、再採用等の各種制度、女性が働きやすい環境づくりの推進状況等を積極的にアピールして、採用の拡大に向けた取組を進めます。

【次世代育成支援】【女性活躍推進】

5 女性職員の登用

基本的な考え方

県民ニーズが多様化する中、政策の方針決定過程に女性職員が参画し、その視点や発想を県の政策に反映していくことは、行政サービスの質の向上を図る上で重要です。

現状の課題等

幹部職員¹²に占める女性職員の割合は、計画策定時から令和元年度までの4年間で向上していますが、同年度の職員全体に占める女性職員の割合と比較すると依然として低くなっています。

そこで、公正な人事評価に基づく成績主義の原則を踏まえた上で、女性職員の幹部職員への積極的な登用を図っていく必要があります。

また、職員アンケートでは、約7割（教員は約8割）の女性職員が、現在より責任の大きい仕事をしたいと思わないと回答しており、理由として「仕事と私生活の両立が難しいから」と回答した職員がそのうち約7割で最も多いことから、「イクボスポータル」等を活用して、実際に仕事と家庭を両立させ活躍する女性幹部職員等をロールモデルとして紹介するなど、昇任・昇格への不安感を軽減することが重要です。

¹² 教員・警察官を除く課長級以上、教員は教頭以上

取組内容

ア 能力等に応じた登用《管理部門》

職員全体に占める女性の割合に比べ、幹部職員における女性の割合が著しく低い状況等を踏まえ、成績主義の原則を踏まえた上で、日頃の職務の中で発揮してきた能力や実績、幹部職員としての適性や意欲等を適切に評価し（警察職員及び教員においては昇任選考を含む。）、幹部職員への女性職員の登用拡大に努めます。

なお、県費負担教員についても同様に、女性教員の校長、教頭への登用拡大に努めます。

イ 中堅層の育成（女性の人材プールの形成）《管理部門》

女性職員のキャリア開発の視点に立った人事異動等を行い、幹部候補となる中堅層¹³の育成を図るなど、将来の幹部職員となる女性職員の人材プールの形成に取り組みます。

ウ 女性職員のマネジメント力向上に向けた研修の実施《管理部門》

幹部職員に求められるマネジメント能力の向上に向けた研修を実施し、女性職員の積極的な参加を促します。

エ 女性幹部職員等のロールモデルの紹介《管理部門》

女性職員のキャリア形成の支援として、実際に幹部職員等として活躍する女性職員の仕事への取り組み方や仕事の魅力等を「イクボスポータル」等を通じて紹介します。

【次世代育成支援】【女性活躍推進】

6 職員のキャリア開発支援

基本的な考え方

職員が自らのキャリアを考えると、結婚、育児、介護等のライフイベントや家庭環境等を無視することはできません。

職員が個性と能力を十分に発揮できる組織とするためには、本人を取り巻く様々な環境、本人の子育てや介護、働き方に関する意向をしっかりと踏まえつつ、多様な職

¹³ 一般職員：グループリーダー級、教員：総括教諭級等

務経験を積めるよう配慮するとともに、中長期的なキャリアを描くための研修や相談体制の充実など、職員のキャリア開発を支援する取組を進めていくことが重要です。

現状の課題等

女性職員においては、育児休業の取得期間が男性職員と比べて長期に及んでおり、妊娠・出産のライフイベントがキャリア開発に少なからず影響すると考えられます。職員アンケートでは、女性職員が力を発揮するにあたっての課題について、「十分な職務経験を積むことができない」、「ロールモデルとなる先輩女性職員が少ない」という点を挙げる職員も多く、女性職員のキャリア開発に向けた人事異動や研修等に取り組むにあたっては、こうした意見を十分に踏まえた対応を図る必要があります。

また、男性職員に対しても出産前後の配偶者のサポートや子育て・介護を行うための休暇・休業の取得により職場を離れることに対する不安を軽減し、円滑に職場復帰できるよう支援を行う必要があります。

取組内容

ア 職員の多様な職務経験の蓄積に向けた取組 《管理監督者・管理部門》

管理部門や管理監督者は、人事異動や事務分担を決定するにあたっては、職員のライフイベントや家庭環境、本人の子育てや働き方に関する意向等を十分踏まえながら、職員のキャリア開発の視点から、様々な所属で多様な職務経験を積めるよう配慮します。

イ 職員のキャリア開発を支援する研修の実施 《管理監督者・管理部門》

管理部門は、職員が中長期的なキャリアビジョンを描くことができるよう、仕事と家庭を両立させてきた先輩職員との意見交換などを内容とする研修を実施するほか、「イクボスポータル」等を通じて仕事と家庭の両立支援制度を利用した職員の体験談等を紹介します。

管理監督者は、職員が子育てをすることになった時や育児休業から復帰する時等、ライフステージに応じて研修の受講希望を確認し、参加を促します。

ウ 職員を対象としたキャリア相談等の実施 《管理部門》

キャリア開発支援センター等に相談窓口を設置し、キャリアカウンセラー等による職員のキャリア開発等に関する相談を実施します。

7 長時間労働の是正に向けた取組

基本的な考え方

子育てや介護に携わる職員も含め、多様な人材が、その能力を最大限発揮することにより、県全体の組織力をより一層高めていくためには、職員全体の働き方を改革し、ワーク・ライフ・バランスを実現することが不可欠です。

なかでも長時間労働は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の子育て・介護等の分担を困難にし、配偶者である女性の活躍の障壁ともなります。

今後、高齢者人口の増加に伴う要介護者数の増加とともに、働き盛りの世代について、介護による時間制約のある職員が増加していくことが見込まれます。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が活躍できるよう、朝夕ミーティングの実施など、働き方改革の基本取組の徹底、業務見直しや業務効率化等の取組により、長時間労働を是正することが重要です。

現状の課題等

職員一人あたりの年次休暇の取得日数については、平成17年から年間15日を目標に設定しています¹⁴が、令和元年は平均10.7日となっています。

また、職員アンケートでは、仕事と子育て・介護等の両立の実現に向けては、「長時間労働を是正すべき」と考える職員が7割弱、「休業・休暇等を取得しやすい環境をより整備すべき」と考える職員が7割強います。また、子育てや介護に関する各種制度を利用するにあたって「職場に迷惑をかけるかもしれず、精神的な負担を感じる」と回答した職員は約8割（教員は約7割）います。

そこで、長時間労働を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直し、互いが協力しあう働きやすい職場づくりを行うとともに、疲労の回復、家族とのコミュニケーションの確保等の観点から、時間外の縮減や休暇の取得を促進する必要があります。

¹⁴ 平成17年4月1日「子育てを支え合う職員行動計画」、平成21年4月1日「子育てを支え合う職員行動計画～仕事と生活の調和の実現を目指して～」

取組内容

(1) 時間外勤務の縮減等

ア 業務効率の向上等に向けた取組 《職員・管理監督者・管理部門》

会計事務などの全庁共通業務の見直し、議会事務の効率化、RPAの導入推進、業務の進捗管理の徹底等、働き方改革推進本部における全庁的な時間外削減に向けた取組や、各任命権者における業務内容の見直しによる業務の合理化、効率化の推進に基づく取組等を通じて、業務を効率化し、時間外勤務の縮減に取り組みます。

イ 適正な人員配置 《管理部門》

各所属における事業の優先度や業務量を的確に把握した上で、各年度の必要な人員を配置します。

また、年度途中においては、所属長が事業の優先度や業務量を踏まえ、必要に応じて業務の平準化や所属内の柔軟な配置換えを行うとともに、新たに緊急を要する課題等が生じた場合など、配置換え等によっても対応が困難な場合には、迅速・柔軟に人事異動を行います。

ウ タイムマネジメントの向上 《管理監督者・管理部門》

管理監督者は、タイムマネジメント能力の向上を図り、職員が勤務時間内に業務を終了させることができるように努めます。

管理部門は、マネジメント能力に関する研修の実施や、管理監督者の時間外勤務を削減する取組を積極的に評価すること等を通じて、管理監督者のタイムマネジメント能力のさらなる向上を図ります。

エ 時間外勤務命令の際の配慮等 《管理監督者》

時間外勤務を命令する際には、時間外勤務が必要となる状況の早期把握に努めるとともに、職員の健康状態や家庭の状況等に配慮するほか、コスト意識を持って業務の必要性を見極めます。また、命令した時間外勤務が有効に行われているのか、必要に応じて確認します。

さらに、業務の性格や実態に合わせて、職員の勤務時間の割振り等を行うことにより、効率的な業務の推進体制を整備します。

オ 時間外勤務の状況の把握とノー残業デーの徹底等 《管理監督者・管理部門》

管理部門は、所属からの報告等をもとに、長時間勤務が恒常化している

所属や職員を把握し、必要に応じて所属に対する指導等を行います。

また、午後9時以降の時間外勤務の原則禁止、ノー残業デー（定時退庁日）の定時退庁の徹底、朝夕ミーティング等の実施、管理監督者による退庁の声かけ等により、職員の意識の啓発と時間外勤務の縮減を推進します。

（２）休暇の取得促進

ア 年次休暇の計画的な取得等《職員・管理監督者》

家族とのふれあい（子の学校行事への参加や、家族の記念日）や、自身の疲労回復や自己研鑽などのために、職員一人ひとりが前月までに年次休暇を設定し、計画的に取得しましょう。

また、休日と休日間の平日は休暇を取得しやすくするよう、会議、打合せ等を控えましょう。

加えて、県立学校においては、夏休みなどの長期休業期間中に、学校閉庁日を設定し、年次休暇、夏季休暇等の取得を促進します。

イ 休暇の計画的な取得に向けた職場の雰囲気づくり《管理監督者》

管理監督者は、朝夕ミーティング等を通じて、年次休暇の計画的な取得について啓発するとともに、概ね四半期ごとにグループウェアのスケジュールに入力するなど計画的な取得を職員に促します。

なお、年次休暇の付与日数が10日以上である職員に対しては、当該年に5日以上取得ができるようにします。

また、職員の年次休暇や子の看護休暇、短期介護休暇等の取得に伴い業務に支障が生じないようにするとともに、職員が安心して年次休暇等を取ることができるよう、普段から円滑な職場運営を心掛け、職員が計画した休暇を完全に取得できるようにします。

なお、職員の年次休暇の取得を促進するためにも、管理監督者自らが率先して年次休暇を取得してください。

8 多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組

基本的な考え方

県ではこれまでに、時差出勤制度や育児短時間勤務制度のほか、拡大時差出勤制度やテレワーク等の導入により、子育てや介護を行う職員も含めたすべての職員が、時間と場所を弾力的に活用しながら仕事ができる環境づくりに積極的に取り組んできました。

また、令和2年8月には、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を予防する「新しい生活様式」の定着を図るため、テレワークの実施可能場所の拡大など、より柔軟な働き方の実現に向けて制度の見直しを行っており¹⁵、今後とも、こうした取組を通じて、多様な人材が、その能力を最大限発揮することにより、全体の組織力をより一層高めていくことが重要です。

現状の課題等

職員アンケートでは、ワーク・ライフ・バランスや仕事と子育て・介護等の両立の実現に向けてより進めるべきものとして、約6割の職員が「テレワークの定着」（教員については、夏休みなどの「長期休業期間中の在宅勤務や拡大時差出勤の推進」）を挙げているほか、フレックスタイム制の導入等を求める意見もあり、柔軟な働き方に関して一定のニーズがあります。

特に子育てや介護を行う職員にとっては、通勤負担を軽減できるテレワークや、通勤時間を選べる（拡大）時差出勤といった制度等は、仕事と家庭の両立のための効果的な働き方であると考えられることから、今後も職員のニーズを踏まえた多様で柔軟な働き方の推進に向けた検討が必要です。

また、新型コロナウイルス感染症の収束後においても、テレワーク等の働き方の新しいスタイルを一層定着・推進するため、前提となる行政のデジタル化などの課題についても対応が求められます。

取組内容

ア 拡大時差出勤制度等の利用 《職員・管理監督者》

職員が拡大時差出勤制度等を利用するにあたっては、管理監督者は、業務上の支障等を勘案しながら、職員との相互理解のもと進めます。教員についても、学校の状況等に応じて、可能な範囲で推進します。

¹⁵ 県警察及び県立学校では、可能な範囲で推進

イ テレワークの推進 《管理監督者・管理部門》

管理部門は、テレワークが新たな働き方の一つとして職員に定着するよう、職場の実情を踏まえながら、あらゆる職場でデジタル化・オンライン化や押印の廃止等、業務プロセスの見直しを行い、テレワークが効果的に実施できるよう推進します。

管理監督者は、職員がテレワークを実施するにあたっては、業務上の支障等を勘案しながら、職員の相互理解のもと進めます。教員についても、学校の状況等に応じて、可能な範囲で推進します。

ウ 仕事と家庭の両立のための多様で柔軟な勤務時間制度の検討 《管理部門（警察職員及び教員を除く）》

フレックスタイム制については、子育てや介護を行う職員が、働きながらも必要な時間を確保できることから、職員が継続的に勤務できる環境づくりに有効と考えられます。子育て中や介護中の職員が使いやすい制度となるよう、既に導入している国や他自治体の取組状況等の動向も注視しながら導入に向けた検討を進めます。

また、子育てや介護に関する既存の制度についても、家庭と仕事を両立させるため、より職員が使いやすい制度となるよう、他自治体の取組状況等を注視しながら、既成概念にとらわれず、見直しを検討します。

【次世代育成支援】

9 地域とのかかわり

基本的な考え方

「ともに生きる社会」の実現に向けて、地域社会の構成員である職員は、その地域における子ども・子育て支援や介護支援などの活動に積極的に参加することが期待されています。

現状の課題等

県では、子どもを対象とした出前講座等のイベントの実施やホームページの子ども向け情報の充実、コグニサイズ¹⁶による認知症の未病改善、介護ロボットの普及推進

¹⁶ 「コグニサイズ」とは、コグニション（認知）とエクササイズ（運動）を組み合わせた造語で、頭で考えるコグニション課題と身体を動かすエクササイズ課題を同時に行うことで、脳と身体の機能を効果的に向上させることが期待されます。

等の取組を進めています。

子ども・子育て支援や介護支援は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、今後とも、こうした取組を通じた支援をより積極的に進めるとともに、職員が地域における子ども・子育て支援や介護支援に積極的に取り組む環境を整える必要があります。

取組内容

ア 県の施設での子育てバリアフリー等の推進 《職員・管理監督者》

子どもを連れた来庁者が、安心して利用できるように、神奈川県みんなのバリアフリー街づくり条例の趣旨に沿って、関係課と調整を図り、休憩・授乳コーナーの設置やトイレ内のベビーベッド又はベビーチェアの設置等を進めます。

また、子育てをしている方々の社会参加を支援するため、「県が実施する事業（講座、フォーラム等）における託児に関する方針」に基づき、参加者の子どもを一時的に保育する託児室の確保等を行うとともに、ソフト面でのバリアフリーとして、子どもを連れた人も気兼ねなく来庁できるよう、親切で丁寧な対応を心掛けましょう。

イ 子ども・子育てや介護に関する地域貢献活動等への参加 《職員》

県の施策や事業を子どもたちにも理解してもらうため、出前講座等を積極的に行いましょう。

また、住んでいる地域の一員として、地域と学校が連携した活動や、自治会等が子どもを対象として行うレクリエーション活動、疾患・障がいのある子どもの支援、高齢者等を対象にしたボランティア活動等に積極的に参加しましょう。

ウ 子どもの職場訪問の実施 《管理監督者・管理部門》

職員の子どもたちが、親の職場の見学を通じて、親の仕事を理解する機会を提供するとともに、子育て中の職員に対する同僚職員の理解を深めることにより、家庭教育の充実及び子育て支援の推進を図ります。

Ⅲ 数値目標

これまでの計画の目標の達成状況等を踏まえ、次のとおり目標を設定します。

項目	対象	現状 (令和元年度)	目標 (令和7年度)
男性職員の妻の出産による特別 休暇又は育児参加休暇取得率	知事部局等 ^{※1}	87%	100%
	教員 ^{※2}	81.6%	100%
	県警察	85.7%	100%
男性職員の育児休業等取得率	知事部局等	17.2%	30%
	教員	8.8%	30%
	県警察	0.8%	13%
年次休暇の平均取得日数	知事部局等	12.7日	15日
	教員	13日	15日
	県警察	8.2日	15日
警察官の総定数に占める女性警 察官の割合 ^{※3}	県警察	9.7%	12%
女性職員の登用 ^{※3}			
管理職に占める女性の割合	知事部局等	17.6%	25%
警部以上に占める女性の割合	県警察	2.1%	3%
主幹以上に占める女性の割合	県警察	27.0%	30%
県立学校教員の校長・副校長・ 教頭に占める女性の割合	県立学校教員	23.8%	30%
県費負担教員の校長・教頭に 占める女性の割合	県費負担教員	38.4%	50%

※1 知事部局、企業庁、議会局、各局委員会、教育委員会（教員を除く）

※2 県立学校の教員

※3 現状値は令和2年4月1日時点、目標値は令和8年4月1日時点の数値。

主な用語の解説

用語	解説
出産休暇	<p>女子職員は、出産予定日前8週間目（多胎妊娠の場合は14週間目）に当たる日から出産の日後8週間目に当たる日までの期間内において、必要な日数休暇を取ることができる。</p> <p>※ 会計年度任用職員、臨時的任用職員等は産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週間において必要と認める期間（無給休暇）</p>
育児休業	<p>3歳に満たない子を養育する職員（男女を問わない。）は、その子が3歳に達する日まで、休業をすることができる。</p> <p>※ 臨時的任用職員等は対象外</p> <p>会計年度任用職員等は一定の要件を満たす場合、原則子が1歳に達する日（一定の要件を満たす場合、最大で2歳に達する日）まで</p>
育児短時間勤務	<p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（男女を問わない。）は、その子が小学校就学の始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、一定の勤務形態により、希望する日及び時間帯において勤務することができる。</p> <p>※ 会計年度任用職員、臨時的任用職員等は対象外</p>
部分休業	<p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（男女を問わない。）は、その子が小学校就学の始期に達するまで、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で休業することができる。</p> <p>※ 会計年度任用職員は一定の要件を満たす場合、子が3歳に達する日まで</p>
育児休暇	<p>生後1年6月に達しない子を育てる職員（男女を問わない。）は、1日2回（各60分）休暇を取ることができる。ただし、男性職員については、育児休暇の承認を受けようとする時間に、配偶者が養育できる場合は認められない。</p> <p>※ 生後1歳に達しない子を育てる会計年度任用職員、臨時的任用職員等は、1日2回各30分（無給休暇）</p>
妻の出産による特別休暇	<p>職員が妻の出産のため病院の入退院の付添い等を行う場合に、妊娠28週（第8月）以降、出産の日から2週間以内において、日又は時間を単位として通算3日の範囲内で休暇を取ることができる。</p> <p>※ 会計年度任用職員、臨時的任用職員等は対象外</p>

<p>子の看護休暇</p>	<p>義務教育終了までの間にある子を養育する職員（男女を問わない。）は、その子の看護のために勤務しないことが相当であると認められる場合に、日又は時間を単位として5日（対象となる子が1人であって、小学校就学の始期に達するまでは6日、2人以上の場合は10日）の範囲内で休暇を取ることができる。</p> <p>※ 会計年度任用職員、臨時的任用職員等は1年に原則5日以内（任用月数等に応じて有給・無給を計算、会計年度任用職員は一定の要件を満たす場合に限る。）</p>
<p>育児参加休暇</p>	<p>職員の妻が出産する場合に、その出産予定日前8週間目（多胎妊娠の場合にあっては14週間前）に当たる日から出産の日後8週間目に当たる日までの期間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する当該職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合に、日又は時間を単位として5日の範囲内で休暇を取ることができる。</p> <p>※ 会計年度任用職員は対象外</p>
<p>短期介護休暇</p>	<p>職員が要介護者の介護その他の世話をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合に、1年に5日（要介護者が2人以上の場合は10日）の範囲内で休暇を取ることができる。</p> <p>※ 会計年度任用職員、臨時的任用職員等は1年に原則5日以内（任用月数等に応じて有給・無給を計算、会計年度任用職員は一定の要件を満たす場合に限る。）</p>
<p>介護休暇</p>	<p>職員が要介護者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合に、要介護者の介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間内で休暇を取ることができる。（無給休暇）</p> <p>※ 会計年度任用職員、臨時的任用職員等は3回を超えず、かつ、通算して93日を超えない範囲内で指定する期間（会計年度任用職員は、一定の要件を満たす場合に限る。）</p>
<p>介護時間</p>	<p>職員が要介護者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合に、要介護者の介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において1日2時間を超えない範囲内で休暇を取ることができる。（無給休暇）</p> <p>※ 会計年度任用職員は、一定の要件を満たす場合に連続する3年の期間内において1日2時間を超えない範囲（1日の勤務時間から5時間45分を減じた時間が2時間を下回る場合には、当該減じた時間）</p>

介護欠勤	介護休暇の期間終了後において引き続き介護を要する場合等で、職員以外に介護者がいないなどやむを得ない事情がある場合の取扱い。介護欠勤の日数は要介護者の各々が介護を必要とする一の継続する状態ごとに1暦年につき180日とする。
時差出勤	育児又は介護を行う職員その他特別な事情がある職員の勤務時間の割振りについて、公務の運営に支障がある場合を除き、当該職員の勤務の始まる時刻及び終わる時刻を30分繰り上げ又は繰り下げることができる。 ※ 会計年度任用職員等は対象外
拡大時差出勤	職員の勤務時間の割振りについて、公務の運営に支障がある場合を除き、当該職員の勤務時間の始まる時刻及び終わる時刻をそれぞれ1時間30分以内の範囲内で30分を単位として繰り上げ、又は2時間以内の範囲内で30分を単位として繰り下げることができる。 ※ 会計年度任用職員等は対象外
テレワーク（在宅等勤務）	職員は、公務の運営に支障が生じないと認められる場合に、自宅その他常時勤務する公署以外の場所において、常時勤務する公署における勤務に代えて勤務を行うことができる。
育児・介護を行う職員の深夜勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子のある職員は、職員の配偶者で当該子の親である者が、深夜（午後10時から翌日の午前5時まで）において常態として当該子を養育することができない場合、又は要介護者を介護する職員は、午後10時から翌日の午前5時までの間、勤務しないことを請求できる。 ※ 会計年度任用職員は、一定の要件を満たす場合に限る。
育児・介護を行う職員の時間外勤務の免除	3歳に満たない子を養育する職員又は要介護者を介護する職員は、当該子を養育するために時間外勤務免除の請求をすることができる。 ※ 会計年度任用職員は、一定の要件を満たす場合に限る。
育児・介護を理由に退職した職員の再採用制度	育児又は介護を理由にやむを得ず退職する職員について、職員経験の活用を図る観点から、再び神奈川県職員として採用する制度。

関係法令等

法律

- ・次世代育成支援対策推進法
- ・少子化社会対策基本法
- ・子ども・子育て支援法

- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- ・男女共同参画社会基本法
- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

- ・労働基準法
- ・母子保健法
- ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
- ・地方公務員の育児休業等に関する法律

条例

- ・神奈川県男女共同参画推進条例
- ・職員の育児休業等に関する条例
- ・職員の勤務時間、休暇等に関する条例
- ・学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例
- ・神奈川県みんなのバリアフリー街づくり条例

その他

- ・働き方改革取組方針（行政管理課）
- ・神奈川の教員の働き方改革に関する指針（教職員企画課）
- ・全職員のワークライフバランスと女性職員の活躍等推進のための取組計画（県警察）
- ・第2期 組織・人事改革戦略（人事課）
- ・県が実施する事業（講座、フォーラム等）における託児に関する方針（共生推進本部室）
- ・かながわ子どもみらいプラン（次世代育成課）
- ・かながわ男女共同参画推進プラン（共生推進本部室）