

## 次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画に基づく取組み状況 (令和元年度)

次世代育成支援対策推進法第19条第5項並びに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。）第19条第6項及び第21条に基づき、特定事業主行動計画に基づく取組みの実施状況等を公表します。

### 1 仕事と家庭の両立支援制度の周知と意識啓発

- 定期的に職員との面談等を行い、家庭（家事・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・内容を職員に周知するなど、制度を利用しやすい職場の雰囲気作りに努めた。
- 仕事と家庭の両立支援研修を実施し、イントラネットに掲載されている「職員行動計画チェックリスト」や計画上の数値目標等について確認した。
- 幹部職員を対象とした「ワーク・ライフ・バランス講演会」を開催し、意識のさらなる向上を図った。

### 2 妊娠中及び出産後における支援

- 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た。
- 職員から妊娠等の報告があった場合には、健康状態のほか、子育てや働き方に関する意向等を十分確認し、申し出に基づき、通勤緩和措置や時間外勤務の制限等の措置を行った。
- 男性職員の積極的な子育てに向けて、妻の出産による特別休暇や育児参加休暇の取得を促した。
- 勤務時間の制限や出産休暇の取得等により、人員の補充や代替職員の配置が必要となった場合には、業務の性格や内容等を十分に考慮しながら、円滑な配置を行った。
- 子育て中の職員の人事異動にあたっては、保育園の状況や通勤時間、勤務形態等を十分考慮して行った。

### 3 育児休業等を取得しやすい環境整備と円滑な職場復帰に向けた支援

- 職員の育児休業の取得に対する意向を把握し、適切な助言に努めた。
- 1月9日と毎月19日を「イクボスデー」とし、全職員のスケジュールに明示するとともに、幹部職員が「イクボス宣言」を行うなど、「イクボス」の取組に関する周知・啓発を図った。
- 職場とのつながりを維持し、円滑な職場復帰等を図るため、育児休業中の職員のうち、希望者へモバイルパソコンを配付した。

- 育児休業復業者支援研修を実施し、復業者の育児支援制度等の理解を深め、復業後のキャリア開発に関する支援を行った。

#### 4 女性職員の採用者数の拡大に向けた取組み

- 大学生や専門学校生等を対象とした職員採用説明会において、子育て関連制度の説明や出産・育児経験者の職員からのメッセージ等を掲載したパンフレットを配布した。
- 警察本部においては、女性警察職員による、女性限定の業務説明会やインターンシップ、座談会を実施することにより、受験希望者の疑問や不安の解消に努めた。

#### 5 女性職員のキャリア開発支援

- 人事異動や事務分担を決定するにあたっては、女性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、女性職員のキャリア開発の視点から、多様な職務経験を積めるよう配慮した。
- 女性先輩職員との意見交換やグループワーク等を通じて、将来のキャリアについて考える「女性職員のためのキャリアビジョン研修」を実施した。
- 育児休業から復業した職員を対象に、職員のキャリア開発支援の一環として、民間のキャリアカウンセラーによる「キャリアカウンセリング」を実施した。

#### 6 女性職員の登用

- 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、登用拡大を図った。
- 女性職員のキャリア開発の視点に立った人事異動等により中堅職員の育成を図るなど、将来の幹部職員の候補となる女性職員の人材プールの形成に努めた。
- 幹部職員向けの研修のほか、新たに主幹・副主幹・主査級となった職員に対しても、マネジメント能力等の向上を目的とした研修を実施し、女性職員の積極的な参加を促した。
- 県費負担教職員については、各市町村教育委員会に女性登用の拡大に努めるよう働きかけを行った。

#### 7 総労働時間の短縮に向けた取組み

##### (1) 時間外勤務の縮減等

- 「職員の勤務時間、休暇等に関する条例」等に基づき、職員の時間外勤務等の上限管理を行った。
- 職員のワーク・ライフ・バランス及び効果的、効率的な働き方を推進し、行政組織の総合力を高めるために設置した「働き方改革推進本部」及び「調整部会」において、働き方改革推進本部取組方針の決定、評価、取組状況の把握及び効果や課題の検証等を行った。
- 「働き方改革推進本部」のもと、全庁で、午後9時以降の時間外勤務の原則禁止や、

「ノー残業デー」の定時退庁等の徹底、「朝夕ミーティング」を通じた業務の平準化、組織的なタイムマネジメント等を推進した。

- 所属長の判断で所属内の柔軟な配置換えを実施するとともに、年度途中で新たに緊急を要する課題が生じた場合には、随時兼務発令や人事異動を行うなど、円滑な組織運営を図った。
- 階層に応じたマネジメント研修を充実するなど、管理監督者のマネジメント能力のさらなる向上を図った。

## (2) 休暇の取得促進

- 「働き方改革推進本部」のもと、年次休暇の計画的な取得を促進し、年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めた。

## 8 多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充

- 職場研修等で拡大時差出勤制度等を周知した。
- 在宅勤務、サテライトオフィスの利用条件の一部緩和等を行う「テレワークトライアル in SUMMER 2019」を実施し、テレワークに関する幹部職員のより一層の理解促進を図った。
- 新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、原則として全職員がテレワークを実施することとし、テレワークの一層の推進に取り組んだ。

## 9 職務や地域活動等を通じた子ども・子育て支援

- 県施設において、子どもを連れた来庁者が安心して利用できるよう、ベビーベッドや授乳室の設置等を進めた。
- 小学校向け租税教室への職員の講師派遣や、小中学校等と連携した施設見学の受入など、子どもたちへの県の施策や事業の理解促進を図った。
- 職員の子どもたちが親の働いている職場を見学する「子ども参観日」を実施し、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た。

## 女性活躍推進法第 19 条第 6 項に基づく取組みの実施状況及び

### 第 21 条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

項目	計画策定時	現状	目標 (期限)
男性職員の妻の出産による特別 休暇及び育児参加休暇取得率	64.6% (平成 26 年度)	85.1% (令和元年度)	80% (令和 2 年度)
男性職員の育児休業等取得率	1.9% (平成 26 年度)	4.7% (令和元年度)	13% (令和 2 年度)
年次休暇の平均取得日数	9.1 日 (平成 26 年)	10.7 日 (令和元年)	15 日 (令和 2 年)
警察官の総定数に占める女性警 察官の割合	8.1% (平成 27 年度)	9.7% (令和 2 年 4 月 1 日)	10% (令和 3 年 4 月 1 日)
女性職員の登用			
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	13.0% (平成 27 年度)	16.8% (令和 2 年 4 月 1 日)	20% (令和 3 年 4 月 1 日)
県立学校教員の校長・副校 長・教頭に占める女性の割 合	18.0% (平成 27 年度)	23.8% (令和 2 年 4 月 1 日)	20% (令和 3 年 4 月 1 日)
県費負担教員の校長・副校 長・教頭に占める女性の割 合	29.0% (平成 27 年度)	38.4% (令和 2 年 4 月 1 日)	30% (令和 3 年 4 月 1 日)