

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状況 (令和4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の実施状況等を公表します。

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

- 定期的に職員との面談等を行い、家庭（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。
- 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。
- グループウェア上の「イクボスポータル」において、子育てや介護に関する各種制度等を周知した。
- 警察職員については、ウェブサイト「神奈川県警察両立支援サイト」を活用し、子育て・介護に関する支援制度の紹介、専門家による無料相談窓口を設け、仕事と家庭の両立支援を行った。

2 仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境整備

- 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。
- 職員から妊娠や介護等の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・介護・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。
- 出産休暇や、育児休業、育児短時間勤務等の取得等により、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。
- 子育て中や介護中等の職員の人事異動にあたっては、子育てや介護の状況をしっかりと聞き取り、通勤時間、勤務形態等を十分考慮した。

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

- 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。
- 子どもが生まれる予定の男性職員の上司に対して「男性職員の育休等取得支援計画書」の作成（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)を義務付けた。

- 警察職員については、配偶者の妊娠が判明した男性職員に対し、育児に係る休暇・休業取得計画を記載した「男性職員の育児参加チェックシート」の提出を義務付け、男性職員の育児に関する休暇等の取得を促進するとともに、職員の意識改革を図った。
- イクボスポータルにおいて、育休を取得した男性職員の体験談や、取得した際の収入シミュレーションを掲載するなど、取得促進に向けた情報発信を行った。
- 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を適切に評価した。
- 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。
- 育児休業復職者や、今後育児休業の取得を検討している職員を対象に、仕事と子育てを両立させている先輩職員のパネルディスカッションを含む育児休業復業者支援研修を実施した。

4 女性職員の採用者数の拡大に向けた取組

- 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。
- 県警察においては、女性警察職員が中心となって企画した女性限定業務説明会やインターンシップ、女性リクルーター等との座談会を行うなど、受験希望者の疑問や不安解消に努めた。

5 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、登用拡大に努めた。
- 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。
- 新たに主幹級となった職員に対し、監督者に求められる使命等を認識するとともに、マネジメント能力等の向上を目的とした研修を実施した。
- 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。
- 人材育成や組織マネジメントに関して重要な役割を担う職員に対して、マネジメント能力の向上、使命・役割の意識付け等を図る研修を実施した。
- 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」を通じて紹介した。

6 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、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、多様な職務経験を積めるよう配慮した。

- 育児休業復業者や、今後育児休業の取得を検討している職員を対象に、仕事と子育てを両立させている先輩職員のパネルディスカッションを含む育児休業復業者支援研修を実施した。
- 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。

7 長時間労働の是正に向けた取組

(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。
- デジタル技術を活用した業務改善を推進したほか、全庁共通業務の見直しや議会議務の効率化等に取り組み、業務効率化を図った。
- 新任主幹級職員を対象に、「ワーク・ライフ・バランスを意識した組織マネジメント」についての研修を実施した。

(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実現に向けた取組

- 業務上の支障等を勘案しながら、可能な範囲でテレワークの実施や拡大時差出勤制度等の利用を推進した。
- 新しい生活様式に対応した柔軟な働き方の定着に向けて、8月1日から31日の1か月間、全庁を挙げて「神奈川県庁テレワーク・デイズ」の取組を実施した。
- 不妊治療と仕事の両立を支援するため、不妊治療休暇を新設した。

9 地域とのかかわり

- 県立学校のバリアフリー対策を随時実施した。

- 県事業に関する出前講座を実施するなど、子どもたちへの県の施策や事業の理解促進を図った。

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	対象	現状 (令和 4 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}	96.3%	100%
	企業庁	100.0%	100%
	教育委員会	86.2%	100%
	県警察	99.7%	100%
男性職員の育児休業等取得率	知事部局等 ^{※1}	62.7% (1 週間以上の取得 : 61.5% 2 週間以上の取得 : 59.0%)	2 週間以上の取得 : 85%
	企業庁	35.3% (1 週間以上の取得 : 35.3% 2 週間以上の取得 : 35.3%)	2 週間以上の取得 : 85%
	教育委員会	23.9%	50%
	県警察	19.8%	50%
年次休暇の平均取得日数	知事部局等 ^{※1}	13.3 日	15 日
	企業庁	15.5 日	15 日
	教育委員会	14.0 日	15 日
	県警察	10.6 日	15 日
警察官の総定数に占める女性警察官の割合 ^{※2}	県警察	10.9%	12%
女性職員の登用 ^{※2}			
管理職に占める女性の割合	知事部局等 ^{※3}	18.7%	25%
警部以上に占める女性の割合	県警察	1.6%	3%
主幹以上に占める女性の割合	県警察	32.9%	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	28.0%	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	43.0%	50%

※1 知事部局、企業庁、議会局、各局委員会（教育委員会を除く）

※2 現状値は令和 5 年 4 月 1 日時点（知事部局等は令和 5 年 6 月 1 日時点）、目標値は令和 8 年 4 月 1 日時点の数値。

※3 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）