

問題・課題 (R2)

- 《女性活躍》

年々増加しつつある女性職員を登用していくためには、能力向上、環境づくり、意識づくりに取り組むことが必要となる。また、女性職員の活躍には、男性職員の家事・育児参画の促進が不可欠となる。

- 《障害者雇用》

ともに働く職員の理解促進や、障害のある職員がそれぞれの特性に応じて、十分に能力を発揮することができる環境整備が重要となる。また、障害者雇用率の安定的な確保が必要となる。

目標

- ①管理職に占める女性職員の割合 (R3:17.6%)
- ②男性職員の育児休業等取得率 (R3:28.6%)
- ③障害者雇用率 (知事部局) (R3:2.67%)

改革内容

- 《女性活躍》

女性職員の活躍や男性職員の家事・育児参画の促進に係る周知・啓発を行う。また、子が生まれる男性職員に育児に伴う休暇・休業の取得勧奨や所属への環境整備を依頼するなど取組を行う。

- 《障害者雇用》

障害者雇用の取組に係る周知・啓発を定期的に発信し、理解促進や環境整備を進める。また、勤務形態など様々なニーズに対応した採用及び定着の取組を継続して行うことにより、雇用率の安定的な確保を目指す。

■ 具体的な取組の達成状況と今後の対応

【取組1】

女性職員の職域の拡大・計画的育成とキャリア形成支援

【達成状況】

・群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プランに掲げる目標達成に向け、適材適所の人事配置を行った結果、**令和3年度の管理職に占める女性職員の割合は17.6%**となり目標を達成した。（例年実施しているキャリアデザイン研修については、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、中止。）

【今後の対応】

→「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。

「能力向上」

- ・県庁と地域機関の交流を活発化
- ・企画立案部門や事業部門など含む多様な職務経験を付与

「環境づくり」

- ・仕事と家庭を両立できる各種支援策
（子育て部分休暇、時差出勤、テレワークなど）
- ・メンターカフェの開催（育児休業中職員の相談・座談会）

「意識づくり」

- ・女性職員ロールモデル集の作成・周知
- ・キャリアデザイン研修、女性キャリアサポート研修の実施

■ 具体的な取組の達成状況と今後の対応

【取組2】

男性職員の家事・育児参画の 促進

【達成状況】

・子どもが生まれる全ての男性職員が「男性の子育て計画書」を作成することとし、対象職員に対して、子育て支援制度の情報提供を行うとともに、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得推奨及び休暇・休業中の業務運営の確保に取り組んだ結果、**令和2年度実績では男性の育児休業等取得率は17.4%となり目標を達成。さらに今年7月に取りまとめた令和3年度実績では28.6%と大幅に伸ばしている。**

【今後の対応】

→引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。また、育休取得に関する相談窓口を設置した。

（その他、男性職員向け取組）

- ・知事部局における3つの指標100%
（①配偶者出産休暇、②男性職員の産休5日以上、③合計1ヶ月以上の休暇・休業）
- ・「男性職員の育児休業等取得体験談」の紹介
- ・「男性職員向けリーフレット」の作成、周知
- ・「D&Iレター」の発行（別添のとおり）

→上記取組を総務部主導で強力に周知

■ 具体的な取組の達成状況と今後の対応

【取組3】

障害者の活躍を推進する体制
整備・環境整備

【達成状況】

・令和2年度中に会計年度任用職員（障害者枠）等の任用を拡大した結果、令和3年6月1日時点の雇用率は2.67%となり、法定雇用率を達成した。

【今後の対応】

→安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。

「理解促進」

- ・障害者とともに働くための勉強会
- ・障害者雇用職員の活躍状況の周知

「環境整備」

- ・障害者職業生活相談員（3名）の配置
- 月1回程度の各所属への巡回及び面談