

群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プラン

(第 2 期)

～ 女性活躍推進法及び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 ～

令和7年4月策定（令和8年4月一部改正）

群 馬 県

群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プラン（第2期）

群馬県知事
群馬県企業管理者
群馬県議会議長
群馬県人事委員会
群馬県選挙管理委員会
群馬県代表監査委員
群馬県教育委員会

1 計画策定の背景・趣旨

本県では、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を目的として制定された次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年4月に「群馬県特定事業主行動計画」を策定した。

また、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、活躍できる環境の整備を目的として制定された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。）に基づき、特定事業主行動計画である「群馬県職員の女性活躍推進プラン」を平成28年3月に策定した。

この二つの特定事業主行動計画は、次世代育成支援やワーク・ライフ・バランスの実現、女性の活躍推進など取組の多くが共通しており、一つの計画に統合し、取り組むことが合理的であるため、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として令和2年4月に「群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プラン」（以下「前プラン」という。）を策定した。

根拠法	群馬県の事業主行動計画	
次世代育成支援 対策推進法	群馬県特定事業主行動計画 計画期間： （前期）平成17年度～21年度 （後期）平成22年度～26年度 （第3期）平成27年度～令和元年度	群馬県職員の女性活躍 推進・子育て応援プラン 計画期間： 令和2年度～令和6年度
女性活躍推進法	群馬県職員の女性活躍推進プラン 計画期間：平成28年度～令和元年度	

前プランの計画期間においては、コロナ禍により生活様式や行事等のあり方が根幹から見直されるとともに、デジタル化が急速に進行し、職員の働き方も大きく変化した。また、若い世代を中心に、ジェンダーや子育てに対する意識にも変化が見られ、これらを背景に女性活躍の機運が一層高まっている。このような社会情勢の中、根拠法や行動計画策定指針にも改正があったことから、これらを反映するとともに、時代の変化に合わせた新計画を策定する。

【主な法令改正等】

- ・ R3. 2 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の一部改正
- ・ R4. 12 女性活躍推進法に基づく行動計画策定指針の一部改正
- ・ R5. 6 総務省通知「男性職員の育児休業の取得促進に向けた取組の一層の推進について」※「こども未来戦略方針」における男性公務員の育児休業取得率の政府目標前倒し
- ・ R6. 5 次世代育成支援対策推進法の一部改正
- ・ R6. 10 次世代育成支援対策推進法の一部改正に基づく内閣府令の制定及び行動計画策定指針の一部改正
- ・ R7. 6 女性活躍推進法の一部改正
- ・ R7. 12 女性活躍推進法の一部改正に基づく内閣府令及び行動計画策定指針の一部改正

2 策定の方向性 ～継続と前進～

前プランに基づき取組を進めた結果、管理職に占める女性職員の割合や男性職員の育児休業取得率は着実に増加しており、今後も取組を継続する。

特に以下の取組を前進させることで、女性職員の活躍推進、そして全ての職員が「働きやすさ」を感じ、いきいきと働くことができる環境づくりに努めていく。

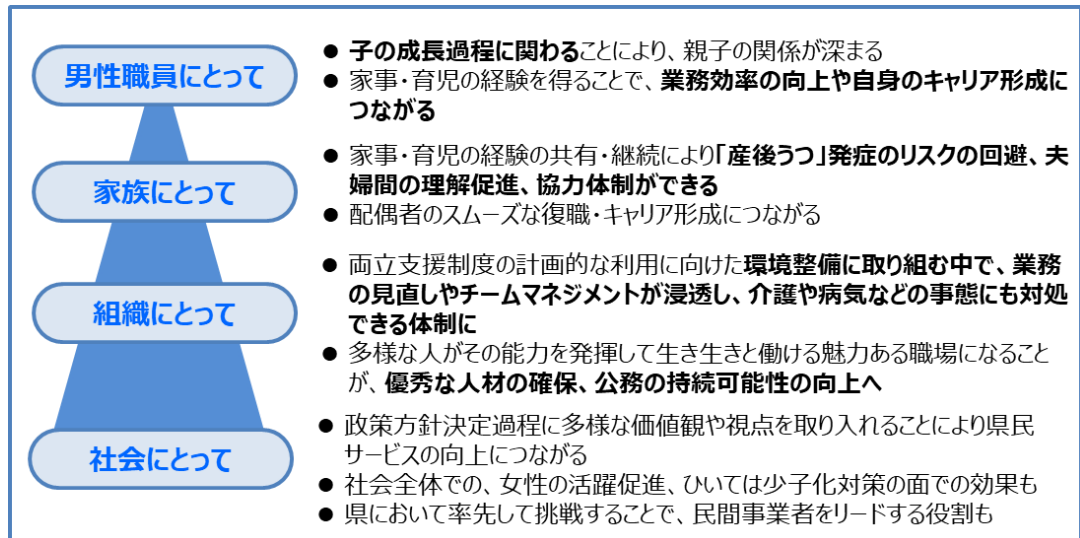
(1) 男性職員の家事・育児参画の促進

共働き世帯が増加する中で、「男性職員の家事・育児参画」は、女性の活躍推進、ひいては少子化対策の観点からも重要である。また、男性職員にとっては、子の成長過程に関わり、親子の関係が深まることに加え、家事・育児の経験を得ることで、業務効率の向上や多様な価値観の醸成など男性職員自身のキャリア形成につながる。

組織にとっては、両立支援制度の計画的な利用に向けた環境整備に取り組む中で、業務の見直しやチームマネジメントが浸透し、子育てに理解のある職場風土づくりが進む。

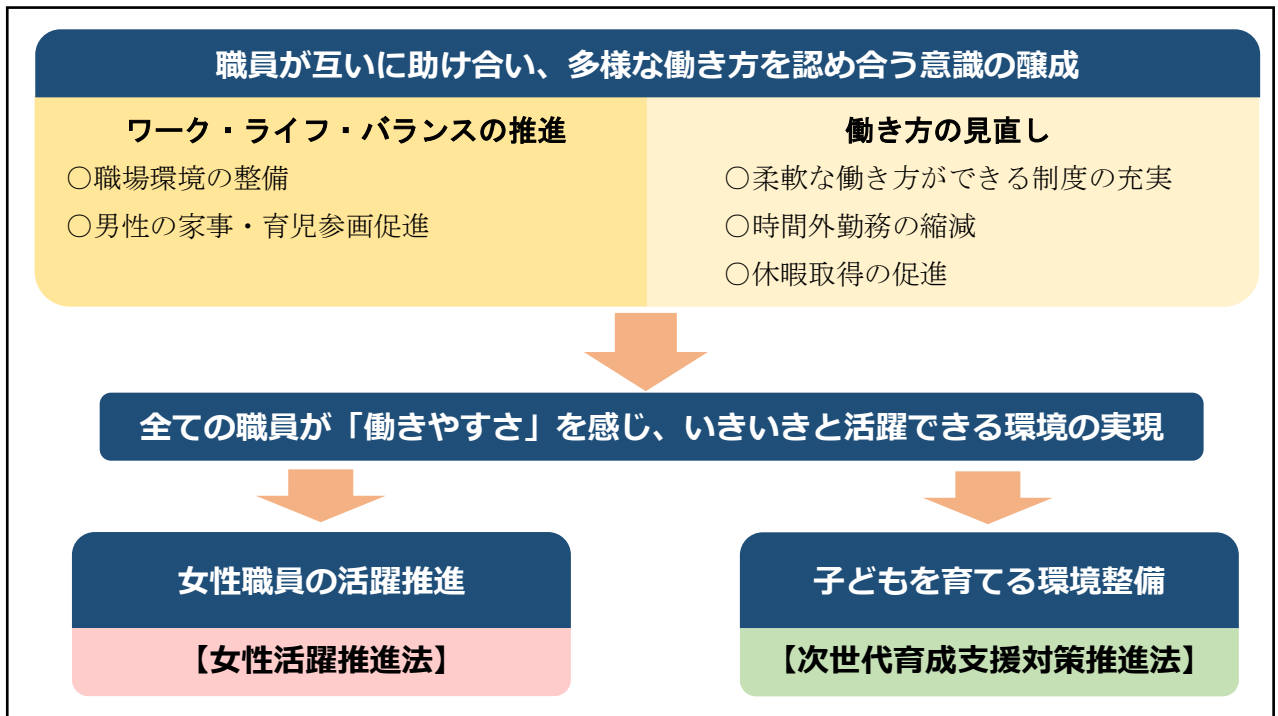
多くの男性職員が家事・育児に積極的に参画することで、職員が互いに助け合

う意識の醸成を進める。



(2) 働き方の見直し

時間外勤務は、育児・介護等に関わる職員の職務の機会付与や登用への意欲の阻害要因となるとともに、仕事と生活の両立を困難にする。全ての職員がワーク・ライフ・バランスを実現しつつ十分な能力を発揮できるよう、長時間労働を是正する時間外勤務の縮減に取り組むとともに柔軟な働き方の選択肢を拡充し、積極的な休暇取得を促すなど多様な働き方を認め合う意識の醸成を進める。



<コラム> 女性職員の活躍の意義

「女性の活躍」とは、一人ひとりの女性が、その個性と能力を十分に発揮できることである。

特に、公務部門における女性の活躍は、以下に掲げる意義を有することから、組織全体でこれを共有し、県全体として、女性の活躍に関する取組を推進していく必要がある。

① 「政策方針決定過程への参画拡大による住民生活の向上」

- ・公務部門での女性の活躍は、政策方針決定過程への女性の参画拡大という面から重要な意義を有するものである。
- ・女性職員の登用の拡大は、女性の活躍を測る一つの基準ではあるが、それにとどまることなく、全ての女性職員が、どの役職段階においても、意欲ややりがいをもって、政策決定に参画できるような機会を確保する必要がある。
- ・また、県は、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等住民生活に密着した行政を担っている。
- ・今後、男女それぞれの個性や能力を活かした多様な発想を取り入れていくことにより、従来の枠組みにとられない新たなサービス向上が期待できる。

② 「働き方改革の実現」

- ・女性職員が活躍するためには、従来の働き方を見直し、男性職員を含め、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスを推進する必要がある、このことは職員全体の働き方改革の実現につながるものである。

③ 「公務部門の率先垂範」

- ・県が、女性の活躍について、率先して取り組むことで、民間事業者をリードする役割を担うことができる。

3 計画期間

プランの計画期間は、令和7年度から令和12年度までの6年間とする。

4 推進体制

女性職員の活躍及び次世代育成対策支援に関する取組を効果的に推進するため、令和元年11月に設置した各任命権者の人事担当者等を構成員とする「群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プラン策定・推進委員会」において、プランの進行管理を行う。

また、毎年度プランに基づく取組の進捗状況を公表し、計画の実効性を確保する。

各任命権者、各部局等と緊密に連携・協力しながら、全庁的に計画を推進する。

5 現状・課題

(1) ワーク・ライフ・バランスの状況

<育児休業取得率>

- ・女性職員：ほぼ100%で推移している。
- ・男性職員：女性に比べ明らかに低い状況にあったが、この数年で着実に上昇しており、前プランに基づく取得促進の効果がみられる。一方、部局等によって取得率に差があることから、職場の状況によって取得が難しいケースがあると考えられる。

女性職員の育児休業取得率（%）

	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
知事部局等	100.0	108.1	100.0	100.0	100.0
企業局	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
病院局	97.4	96.2	92.3	100.0	100.0
教育委員会 (市町村立学校除く)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
全体	99.3	100.6	97.9	100.0	100.0

※知事部局等：知事部局、議会事務局、各種委員会

男性職員の育児休業取得率（%）

	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
知事部局等	11.0	22.2	49.4	59.1	72.2
企業局	12.5	0.0	16.7	16.7	116.7
病院局	5.6	29.4	24.1	73.7	72.2
教育委員会 (市町村立学校除く)	3.6	4.1	6.8	14.9	28.2
全体	7.5	15.4	24.9	41.9	56.3

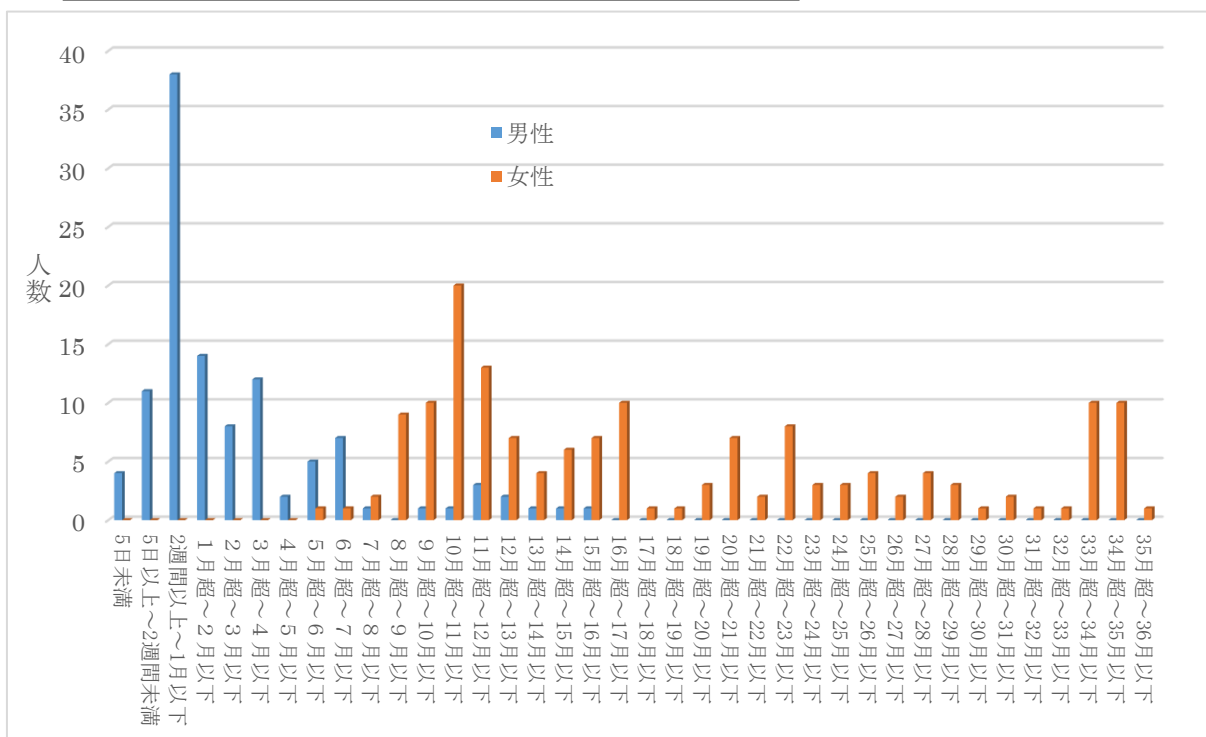
※知事部局等：知事部局、議会事務局、各種委員会

育児休業取得率＝「当該年度中に新たに育児休業を取得した職員」
 ÷ 「当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員」

<育児休業取得期間の分布状況>

- ・女性職員：5月超～36月以下の範囲で分布しており、「10月超～11月以下」の取得が最も多い。「33月超～34月以下」が最多であったH30年度と比べ、短期化の傾向が見られる。
- ・男性職員：5日未満～16月以下の範囲で分布しており、「2週間以上～1月以下」の取得が圧倒的多数を占めている。一方で、H30年度と比べ、数か月単位の取得も増えてきている。
- ・全体的な分布状況に男女間で大きな差異が見られ、女性に比べて男性の取得期間は短くなる傾向にある。

男女別 育児休業取得期間の分布状況（R5年度）



<配偶者出産休暇・育児参加休暇>

- ・配偶者が出産する際に男性職員が取得できる特別休暇については、配偶者出産休暇（上限3日）は89.9%、育児参加休暇（上限5日）は82.4%、合わせて5日以上を取得した職員は73.9%となっている。
- ・特に「育児参加休暇」と「合わせて5日以上を取得した職員」は、H30年度から大幅に増加しており、制度が浸透してきたことがうかがえる。
- ・一方、育児休業と同様に、部局等によって取得状況に差が見られることから、業務改善や職場風土改革などと併せて取組を進める必要がある。

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率（R5 年度・％）

	配偶者出産休暇(A) 取得率	育児参加休暇(B) 取得率	AとBを合わせて 5日以上取得
知事部局等	100.0	96.9	95.9
企業局	100.0	100.0	83.3
病院局	72.2	61.1	50.0
教育委員会 (市町村立学校除く)	80.8	67.9	51.3
全体	89.9	82.4	73.9

※知事部局等：知事部局、議会事務局、各種委員会

配偶者出産休暇：妊娠中の妻の補助、出産に伴う入退院・出産時の付き添い、子の出生の届出等（特別休暇3日）

育児参加休暇：出産に係る子または未就学の子の養育（特別休暇5日）

<ハラスメント防止対策の状況>

- ・セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の防止のため、各任命権者において指針を策定し、相談窓口の設置や研修・指導、周知・啓発等に取り組んでいる。
- ・時代とともに、ハラスメントは多様化・複雑化してきている。

課 題

- 育児に伴う休暇・休業制度の活用について、職員及び管理職への周知・啓発の取組を継続する必要がある。
- より一層の男性の家事・育児参画を促進するため、個々の職場の状況に合わせた「制度を利用しやすい環境づくり」を進める必要がある。

(2) 働き方の状況

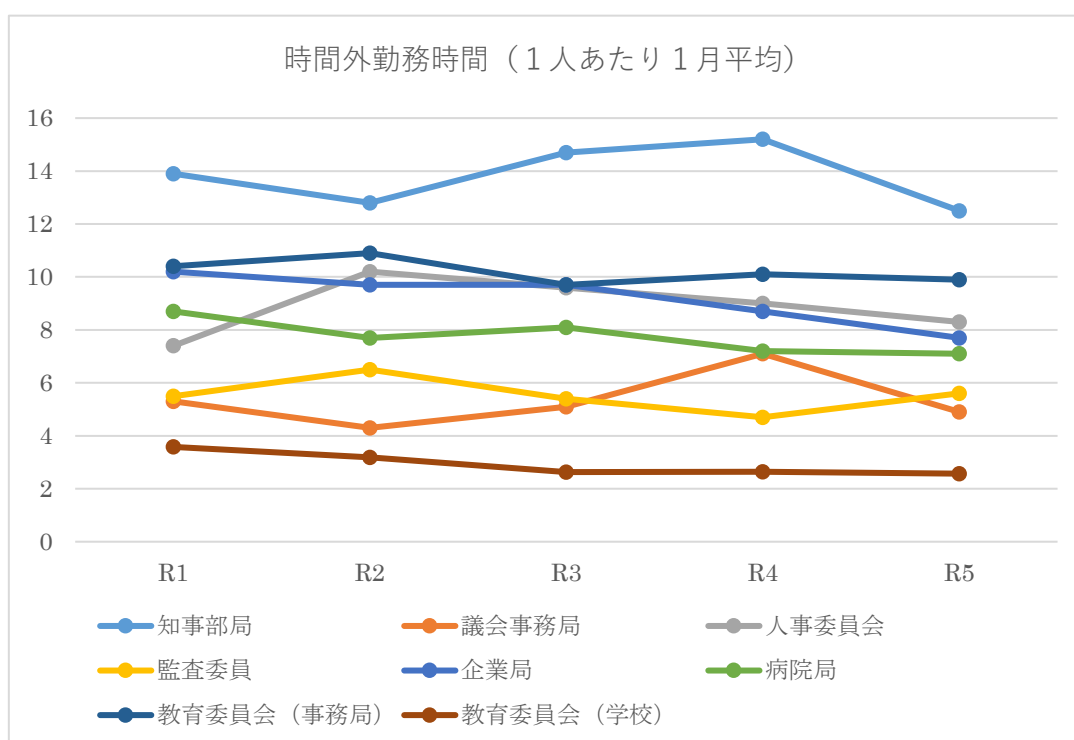
<時間外勤務>

- ・知事部局ではR3・R4年度に増加し、R5年度には元の水準へ戻っている。これは、新型コロナウイルスや鳥インフルエンザ、豚熱の発生などの影響が大きいものと考えられる。
- ・任命権者によって傾向は異なっており、突発事項への対応が多い所属や、慢性的に時間外勤務が多い所属、毎年特定の時期に時間外勤務が増加する所属があるなど、部署や個人によってもばらつきがある。
- ・上限時間を超過しているケースも少なくないことから、職場や職員の実情に応じて粘り強く縮減していく必要がある。

時間外勤務時間（一人あたり1月平均時間）

	R1	R2	R3	R4	R5
知事部局	13.9	12.8	14.7	15.2	12.5
議会事務局	5.3	4.3	5.1	7.1	4.9
人事委員会	7.4	10.2	9.6	9.0	8.3
監査委員	5.5	6.5	5.4	4.7	5.6
企業局	10.2	9.7	9.7	8.7	7.7
病院局	8.7	7.7	8.1	7.2	7.1
教育委員会（事務局）	10.4	10.9	9.7	10.1	9.9
教育委員会（学校）※	3.6	3.2	2.6	2.6	2.6

※ 学校事務職員、学校栄養職員、学校司書、公仕



条例に定める各上限時間数を超過した人数（R5年度・人（延べ））

	月 45 h 超 100 h 未満	月 100 h 以上
知事部局	1,188	19
議会事務局	0	0
人事委員会	4	0
監査委員	3	0
企業局	36	0
病院局	143	0
教育委員会（事務局）	149	0
教育委員会（学校）※	2	0

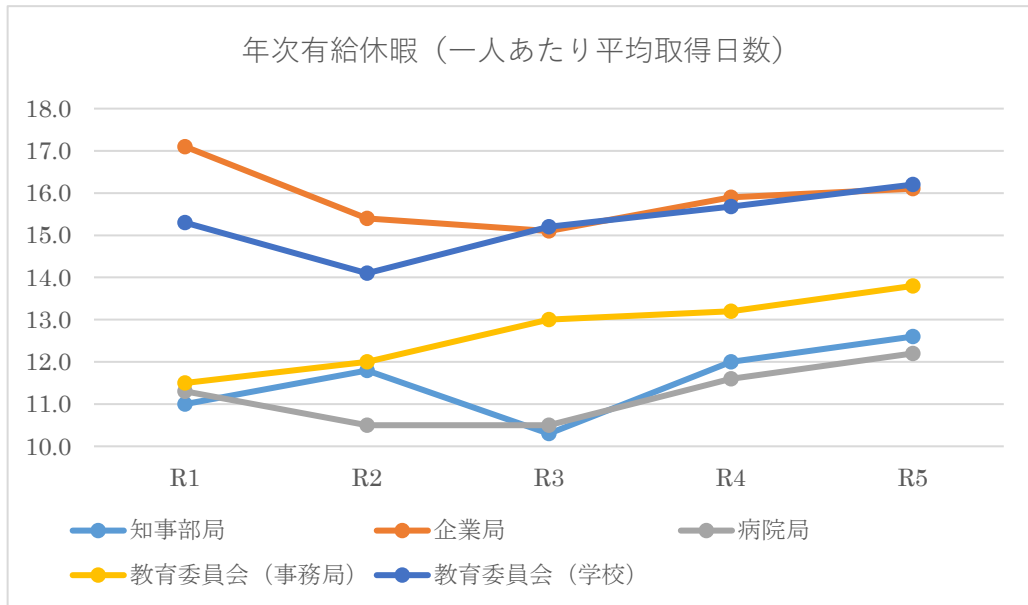
※ 学校事務職員、学校栄養職員、学校司書、公仕

<年次有給休暇・両立支援制度>

- ・年次有給休暇の取得日数は、人数規模の小さな部局では年度間のばらつきがあるものの、全体的にここ数年増加傾向である。
- ・両立支援制度の利用は女性職員に偏っている。各職員が家庭の状況に合わせて制度を選択できるよう、引き続き環境を整えることが重要である。

年次有給休暇（一人あたり平均取得日数）

	R1	R2	R3	R4	R5
知事部局	11.0	11.8	10.3	12.0	12.6
議会事務局	14.0	14.2	12.2	12.8	15.1
人事委員会	12.4	12.5	15.0	12.7	12.6
監査委員	15.5	15.9	17.2	16.5	14.3
企業局	17.1	15.4	15.1	15.9	16.1
病院局	11.3	10.5	10.5	11.6	12.2
教育委員会（事務局）	11.5	12.0	13.0	13.2	13.8
教育委員会（学校）	15.3	14.1	15.2	15.7	16.2



※ 議会事務局・各種委員会を除く（人数規模により年度間で変動しやすいため）

両立支援制度の男女別利用実績（R5 年度・人）

	部分休業		育児短時間勤務		子育て部分休業	
	男	女	男	女	男	女
知事部局	5	37	0	3	1	27
議会事務局	0	0	0	0	0	3
人事委員会	0	0	0	0	0	0
監査委員	0	0	0	0	1	0
企業局	1	3	0	0	0	3
病院局	1	38	0	0	0	20
教育委員会(事務局)	1	3	0	0	0	3
教育委員会(学校)	7	100	0	8	0	18
全体	15	181	0	11	2	74

課題

- 引き続き、長時間労働の是正等、働き方改革を進めるとともに、各職員の希望に応じた両立支援制度の利用や柔軟な働き方ができる環境づくりが必要

(3) 女性職員の活躍推進の状況

<女性の採用状況>

- ・採用した職員に占める女性の割合は、全体で概ね 50%程度で推移している。
- ・知事部局等・企業局では 30%程度で推移し、一時減少傾向であったが、R6 年度に前年度比+12.9 ポイントとなり 40%を超えた。引き続き長いスパンで動向を見る必要がある。
- ・病院局では、採用者数が少なかった R3 年度を除き、60%程度で推移している。
- ・教育委員会及び病院局における女性採用比率が高い傾向にあるのは、小中学校教員、看護職員の女性採用比率が高いためである。

採用した職員に占める女性の割合 (%)

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
知事部局等 ・企業局	34.8	36.7	36.4	30.0	42.9
病院局	58.5	30.2	73.3	59.5	57.1
教育委員会	54.6	57.9	54.6	52.4	53.0
全体	49.7	49.6	47.3	46.0	50.5

※知事部局等：知事部局、議会事務局、各種委員会

<継続勤務年数>

- ・病院局を除き、男性の方がやや長く勤務している傾向にある。

男女別 平均継続勤務年数の状況 (R6. 4. 1 時点)

	男性	女性	差 (男-女)
知事部局等	17.9	16.0	1.9
企業局	20.6	16.2	4.4
病院局	12.4	14.0	-1.6
教育委員会(事務局)	22.3	19.9	2.4
教育委員会(学校)	18.7	16.7	2.0

※知事部局等：知事部局、議会事務局、各種委員会

<管理職・役職段階別の女性割合>

- ・管理職に占める女性の割合は、全体として増加傾向である。
- ・病院局では、新たに設置された職に男性職員が就いたことなどから、女性割合が減少した。管理職は医師が就くポストが多く、医師自体の男女比が男性に偏っていることも一因と考えられる。
- ・役職段階別に見ると、任命権者によって傾向は様々である。知事部局等では全体的に増加傾向であるが、病院局では横ばい又は減少傾向、学校では校長・教頭などで増加傾向が見られる。

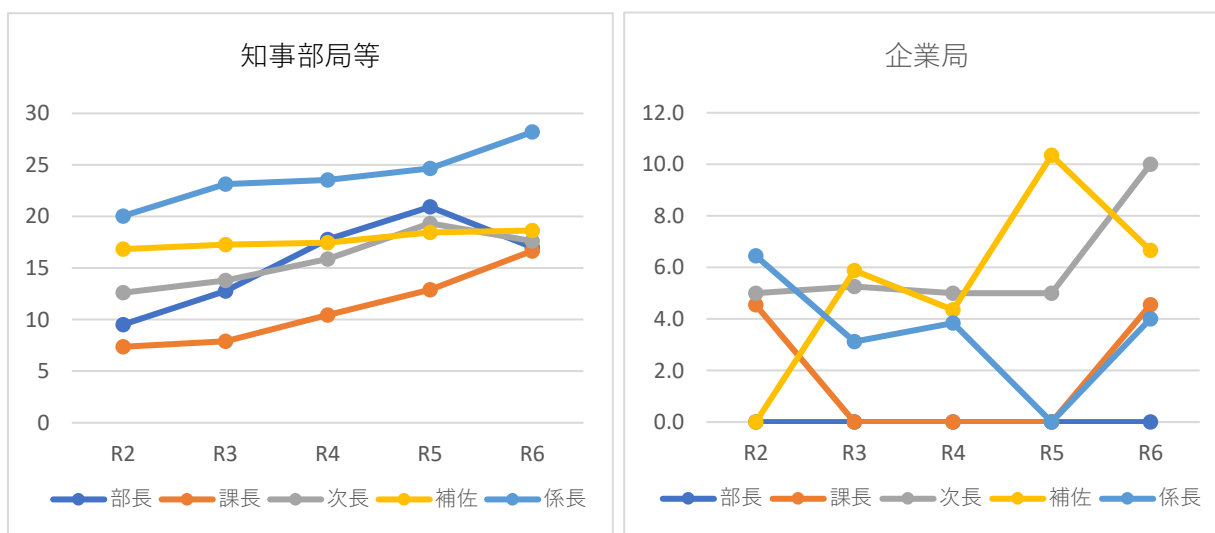
管理職に占める女性の割合（％）

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
知事部局等	10.2	11.2	13.7	16.6	17.2
企業局	4.5	2.3	2.3	2.3	7.0
病院局	27.8	24.7	24.7	23.0	21.8
教育委員会	18.9	21.0	22.7	24.7	26.2
全体	16.1	17.6	19.4	21.5	22.7

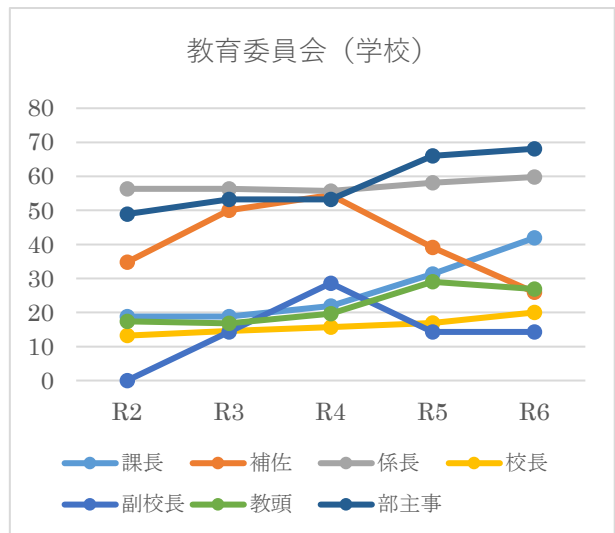
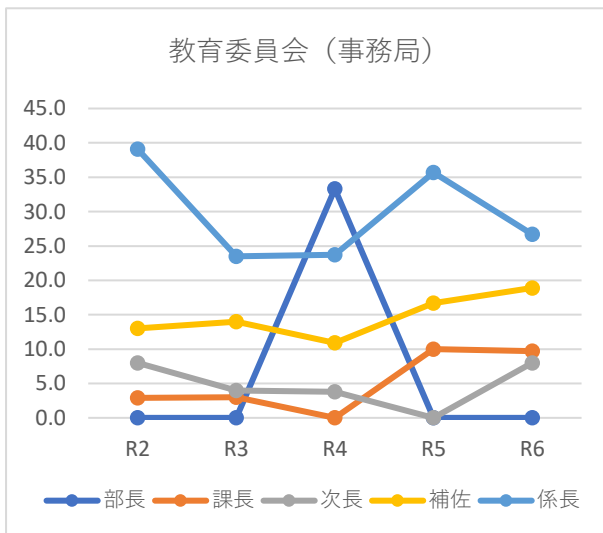
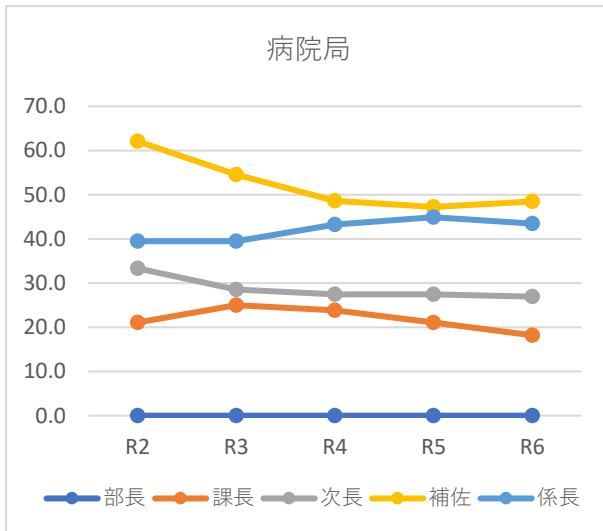
※知事部局等：知事部局、議会事務局、各種委員会

管理職：課長級以上（部長、課長、次長） 学校：校長、教頭、事務長

役職段階別の女性職員の状況（％）



※知事部局等：知事部局、議会事務局、各種委員会



＜給与等の状況＞

- ・給与には、いわゆる基本給である給料に加え、諸手当（期末・勤勉手当、時間外勤務手当等）が含まれる。このうち扶養手当や住居手当については、世帯主や住居の契約者に支給している場合が多いため、相対的に男性の給与が高い傾向にある。

職員の給与の男女の差異（男性の給与に対する女性の給与の割合・％）

職員区分	知事部局等	企業局	病院局	教育委員会
任期の定めのない常勤職員	91.6	88.0	89.0	94.1

課題

※知事部局等：知事部局、議会事務局、各種委員会

- 分野の特性上、女性のなり手が少ない職種はありつつも、職場としての魅力発信などにより、より多くの方に受験してもらうことで、採用機会を広げていくことが重要
- 引き続き、キャリア形成支援など、能力と実績に基づく適切な登用に向けた総合的な取組が必要

6 具体的取組

(1) ワーク・ライフ・バランス推進のための取組

① 家事・育児や介護を担いながら活躍できる職場環境の整備

基本的な考え方

・男女がともに仕事と家庭を両立させ、その能力を十分に発揮できるよう、両立支援制度の充実を図るとともに、制度の趣旨を職員に周知し、積極的な利用を促進する必要がある。

取組主体

全

(県全体)

知

(知事部局等・企業局)

病

(病院局)

教

(教育委員会)

※知事部局等・・・知事部局、議会事務局、各種委員会

取組内容

ア. 各種制度の職員への周知及び利用しやすい環境の整備 全

・育児休業、休暇、柔軟な働き方などの各種制度の周知を図るとともに、職場の意識改革などに取り組み、職員が制度を利用しやすい環境を整える。

- ◇ 県庁ポータルサイト内の「子育て応援ページ」における周知
- ◇ 学校における新任管理職研修において、各種制度についての演習を実施
- ◇ 具体的な制度等：育児休業、育児短時間勤務、部分休業、子育て部分休暇、出生サポート休暇（不妊治療休暇）、看護休暇、短期の介護休暇、介護休暇、時差出勤、フレックスタイム制、テレワーク、育児休業手当金等の経済的支援、県庁における育児・介護等職員の職員駐車場の確保

イ. 妊娠中及び出産後における配慮 全

・母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知を図るとともに、妊娠中及び出産後（流産・死産を含む）の職員の健康や安全に配慮し、業務分担を行う。

- ◇ 具体的な制度等：分べん休暇、育児時間、妊婦の通勤緩和、妊娠障害休暇、妊産婦の保健指導・健康診査に伴う休暇、育児又は介護等のための深夜勤務及び時間外勤務の制限、危険有害業務の就業制限

ウ. 育児休業取得職員への円滑な職場復帰支援 全

・管理職は育児休業から復帰する職員に対し、復帰後の働き方の希望について確認をするとともに、家庭内の育児体制等を考慮し、意欲・能力を活かして働けるよう業務を設定する。

・休業中の職員に対し、復帰に係る情報提供等の支援を行う。

- ◇ メンターカフェ（育児休業職員の相談会）の実施

エ. 人事異動等における配慮 全

- ・ 職員からの自己申告書や所属におけるヒアリング等をもとに、可能な範囲で、子育て等の状況に応じた人事上の配慮を行う。
- ・ 子育て、介護等を担っている職員が、特に人事上の配慮を求める場合には、子育て等の状況について、人事管理部門で速やかに情報を収集する。
- ・ 育児休業期間中の代替職員確保に努める。

オ. ハラスメントのない職場づくり 全

- ・ 全ての職員が安心して働けるよう、ハラスメント防止に向けた取組を行う。
 - ◇ ハラスメントに係る相談窓口の周知
 - ◇ ハラスメント防止に向けた意識啓発や研修の実施
 - ◇ 学校におけるハラスメントの防止に関する資料配布

② 男性職員の家事・育児参画の促進

基本的な考え方

- ・ 共働き世帯が増加する中で、「男性職員の家事・育児参画」は、女性の活躍推進、ひいては少子化対策の観点からも重要である。また、男性職員にとっては、子の成長過程に関わり、親子の関係が深まることに加え、家事・育児の経験を得ることで、業務効率の向上や多様な価値観の醸成など男性職員自身のキャリア形成につながる。
- ・ 組織にとっては、両立支援制度の計画的な利用に向けた環境整備に取り組む中で、業務の見直しやチームマネジメントが浸透し、子育てに理解のある職場風土づくりが進む。

取組内容

ア. 男性職員の子育て目的の休暇・休業の取得促進 全

- ・ 男性職員が利用可能な子育て目的の休暇・休業制度について周知を行う。
- ・ 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得を促進する。
 - ◇ 各種制度内容や収入減少への不安を解消するため、育児休業手当金の支給など収入モデルケースを記載した男性職員向けリーフレット作成・周知するとともに、男性職員が休暇等を取得できるよう所属長の取組を促す。
 - ◇ 県庁ポータルサイトに育児休業を取得した男性職員の体験談を掲示する。

イ. 子育て目的の休暇・休業が取得しやすい環境の整備 全

- ・ 対象職員が安心して子育て目的の休暇・休業を取得できるよう、管理職は休暇・休業中の体制の準備や業務分担の見直しを行う。
- ・ 男性職員が子育て目的の休暇・休業を積極的に取得できる職場風土を醸成するため、管理職を含む全職員に対して周知・啓発を行う。

- ◇ 所属での取組（知事部局等・企業局）
 - i) 管理職は対象職員に対し、取得の意義を含めた情報提供を行い、育児に伴う休暇・休業を合計1か月以上取得するよう勧奨する。
 - ii) 対象職員は「男性職員の子育て計画書」を作成し、所属長と面談を行う。
 - iii) 面談後、所属長は提出された計画書に沿った休暇等が取得できるように業務分担の見直し等積極的に検討する。
- ◇ 学校における新任管理職研修において、男性職員が利用可能な子育て目的の休暇・休業制度についての演習を実施

ウ. トップからのメッセージ発信 全

- ・男性職員の子育て目的の休暇・休業の取得を促進するため、トップからメッセージを発信する。

(2) 働き方の見直しに向けた取組

① 柔軟な働き方の検討

基本的な考え方

- ・多様な人材が能力を発揮するために、勤務場所や勤務時間を柔軟に選択できる環境整備を進めてきた。
- ・多くの職場で、在宅勤務・サテライト勤務・モバイルワークといったテレワークが可能となり、通勤時間の短縮等により、ワーク・ライフ・バランスの実現など効果が表れている。
- ・時差出勤やフレックスタイム制の整備等、勤務時間制度も拡充しており、より柔軟な働き方が可能となっている。
- ・職場における業務改善等、制度を利用しやすい環境づくりに取り組んでいく。

取組内容

ア. テレワークの活用 知

- ・職員がテレワークを活用しやすくなるよう、職場環境づくりと意識改革に取り組む。
 - ◇ 県庁ネットワークやサテライトオフィス等の環境整備
 - ◇ テレワークのメリットや活用方法の周知・啓発

イ. 職員が仕事と生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍できるような、多様で柔軟な働き方の拡充 全

- ◇ 選択的週休3日制を含むフレックスタイム制の対象範囲拡大
- ◇ 時差出勤制度や休憩時間変更付与の見直し
- ◇ 女性の健康上の特性に留意した休暇制度：出生サポート休暇（不妊治療休暇）、健康管理休暇（生理に係る休暇）

② 時間外勤務の縮減

基本的な考え方

- ・時間外勤務は、育児等に関わる職員の職務の機会付与や昇進・登用への意欲の阻害要因となるとともに、仕事と生活の両立を困難にする。
- ・全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、時間外勤務を縮減し、限られた時間の中で効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、職員の健康保持や、時間当たりの生産性を高めることにもつながる。

取組内容

ア. 子どものいる職員への配慮 全

- ◇ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度、3歳未満の子どものいる職員の時間外勤務免除の制度の周知を図る。

イ. 業務の見直しや所属ごとの取組計画の実行など 全

- ◇ 総労働時間の縮減を呼びかける通知や、メール等による定期的な呼びかけにより、タイムマネジメントの推進、業務スクラップの徹底、時間外勤務の縮減など、各所属の実情に応じた総合的な取り組みを促す。

③ 休暇取得の促進

基本的な考え方

- ・年次有給休暇は、心身のリフレッシュに役立ち、その結果、公務能率の向上に資するものであり、計画的に取得することが重要である。

取組内容

ア. 年次有給休暇の取得の促進 全

- ・職員の取得状況の把握及び取得の促進
 - ◇ 管理職員は、日頃から職員の年休取得状況を定期的に把握し、取得率の低い職員に対しては、最低でも年5日間以上取得できるよう配慮する
- ・休暇を取得しやすい環境の整備
 - ◇ 職員が計画的に取得できるよう配慮するため、管理職が自ら率先して取得することや業務の見直し、所属内の応援体制の整備、ノー会議デーの設定などを行う。
- ・計画表の活用による計画的取得の促進
 - ◇ 取得計画表を活用するなどし、職員の休暇予定を所属内で共有し、計画的な取得を促進する。

イ. 連続休暇等の取得の促進 全

- ・年次有給休暇を活用して、次のような休暇の取得を推奨し、連続休暇の取得を促進する。
 - ◇ 具体例：記念日休暇、家族休暇、学校行事休暇、地域活動休暇、プロジェクト終了休暇、リフレッシュ休暇、夏季休暇

(3) 女性職員の活躍推進に向けた取組

① 女性職員の採用拡大

基本的な考え方

- ・公務に期待される能力を有する優秀な女性職員を幅広く採用できるよう、採用試験における受験者増加に向けた取組を進めていく。

取組内容

女性受験者の拡大に向けた広報活動等の実施 全

- ・大学等における説明会を幅広く実施するとともに、県行政の魅力ややりがい、女性にとって働きやすい職場環境等について、積極的に広報する。
 - ◇ 女子大における職員採用説明会の開催
 - ◇ 職員採用説明会へ女性職員を積極的に派遣
 - ◇ 活躍する女性職員や両立支援制度について職員採用パンフレットに掲載
 - ◇ インターンシップを実施し、県の業務の魅力を発信

② 職域の拡大・計画的育成とキャリア形成支援

基本的な考え方

- ・女性職員の活躍の課題として、育児・介護等による時間の制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないこと等が考えられる。
- ・女性職員が個性と能力を十分に発揮するために、本人のライフイベント（出産・育児、介護等）の状況や働き方に関する意向、女性の健康上の特性等を踏まえつつ、「能力向上」「環境づくり」「意識づくり」といった観点からの総合的な取り組みが必要である。
- ・能力向上 多様な職務経験の付与により、管理・監督者に必要な知識・経験を備えた女性職員を育成する。
- ・環境づくり 仕事と家庭の両立に向けた各種支援策や、働きやすい職場環境の整備、女性の健康上の特性への配慮を行うとともに、男性の家事・育児参画を推進する。
- ・意識づくり 研修やロールモデルの紹介などにより、女性職員自身が自己のキャリア形成を真剣に考える機会を創出するとともに、男性職員、特に管理職の意識も高めていく。

取 組 内 容

ア. 女性職員の多様な職務経験の蓄積に向けた取組 全

- ・管理職や人事管理部門は、女性職員の県庁・地域機関の交流を活発化させるとともに、女性職員が企画立案部門や事業部門を含めた多様な職務経験を積めるよう配慮する。また、この観点から、民間企業等外部への派遣に際して、女性職員のチャレンジを促す。
- ・副主幹・主幹、係長、補佐級といった各役職段階における育成にも努めるとともに、病院局では自所属以外の病院での勤務機会を付与し、キャリア形成を図る。

【留意点】

- 管理職や人事管理部門は、本人のライフイベント（出産・育児、介護等）の状況や働き方に関する意向を踏まえる。
- 仕事の量は配慮しつつ、質は維持する。

イ. キャリアデザインに関する研修の実施 全

- ・キャリアデザインやワーク・ライフ・バランス等の考え方について理解を深めるための研修や、係長昇任を控える職員が将来にわたって能力を発揮するため、リーダーシップ等について学ぶ研修を実施する。

◇ キャリアデザイン研修の実施（主任級・主幹級の職員が対象）

【留意点】

- 以前は女性のみを対象とした研修も実施していたが、全ての職員がキャリアについて考える機会を持てるよう、性別を限定しない形に見直した。

ウ. 女性職員がキャリア形成していくイメージを持つための取組 知

- ・女性職員が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくためのイメージを持てるように、先輩女性職員の体験談の紹介や相談体制を整備する。

◇ 女性職員のロールモデル集の作成・周知

エ. 女性活躍推進に向けた意識の醸成 全

- ・男女にかかわらず女性活躍推進に向けた意識づくりや女性職員のキャリア形成に係る管理職の意識向上を図るため、研修等を実施する。

◇ 新任管理職研修において「ダイバーシティマネジメント」を実施

オ. 教職員における管理職選考考査の受験者増加を図るための取組 教

- ・学校現場における女性管理職を増加させるため、管理職選考考査の受験者増加に向けた取組を実施する。

◇ 市町村教育委員会、学校に対して女性の人材発掘についての意識向上を図る

◇ 意欲・能力のある女性職員について、学校と教育委員会事務局との積極的な交流を推進

7 数値目標

(1) ワーク・ライフ・バランス推進に関する目標

目標項目	任命権者	基準値		目標値	
		年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
男性職員の育児休業取得率	知事部局等	R5	58.8% [2週間以上の取得率]	R11	85% [2週間以上の取得率]
	企業局		116.7% [2週間以上の取得率]		85% [2週間以上の取得率]
	病院局		72.2% [1週間以上の取得率]		85% [1週間以上の取得率]
	教育委員会		28.2%		85%

※知事部局等：知事部局、議会事務局、各種委員会

目標項目	任命権者	基準値		目標値	
		年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
配偶者出産休暇の取得	知事部局等	R5	100%	R11	100%
	企業局		100%		100%
	病院局		72.2%		80%
	教育委員会		80.8%		100%
育児参加休暇の取得	知事部局等	R5	96.9%	R11	100%
	企業局		100%		100%
	病院局		61.1%		100%
	教育委員会		67.9%		100%
男性職員の産休 (配偶者出産休暇 ・育児参加休暇) 5日以上取得	知事部局等	R5	95.9%	R11	100%
	企業局		83.3%		100%
	病院局		50.0%		80%
	教育委員会		51.3%		100%

※知事部局等：知事部局、議会事務局、各種委員会

(2) 働き方の見直しに関する目標

目標項目	任命権者	基準値		目標値	
		年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
時間外勤務時間数 (1人あたり1月平均・管理職を除く)	知事部局	R5	12.5h	R11	10.0h
	議会事務局	R5	4.9h	R11	4.9h
	人事委員会	R5	8.3h	R11	8.0h
	監査委員	R5	5.6h	R11	5.4h
	企業局	R5	7.7h	R11	10.0h※
	病院局	R5	7.1h	R11	7.0h
	教育委員会	R5	9.9h	R11	10.0h

※企業局は、天候不順による水防待機の可能性を考慮して目標値を設定 (R5年度は水防待機なし)。

(3) 女性職員の活躍推進に関する目標

目標項目	任命権者	基準値		目標値	
		年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
管理職に占める女性の割合	共通	R6	22.7%	R12	30%