

岩手県「次世代育成支援及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画」に係る令和 6 年度実施状況について

本県が、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）及び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、職員を雇用する事業主として策定した「次世代育成支援及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画（令和 2 年度～令和 7 年度）」に係る令和 6 年度実施状況について、次世代法第 19 条第 6 項及び女性活躍推進法第 19 条第 6 項に基づく、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表します。

I 指標の実績値

本計画では、計画の推進状況の目安となる指標を設定しており、令和 6 年度の実績は次のとおりです。

1 仕事と生活の調和がとれる職場環境の整備

項目（単位）	令和 7 年度までの目標	実績値
男性職員の育児休業等の取得率	男性の育児参加を促進するため、育児休業、部分休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇、男性職員の育児休暇のいずれかを取得した職員の割合 100%を目指す。	98.7%
育児計画支援シートによる職員との面談実施割合	職員の育児休業等の取得の奨励及び職場復帰後のサポート体制の充実を図るため、「育児支援計画シート」による所属長面談実施率 100%を目指す。	96.1%
サテライトオフィスの拠点数	育児・介護を行う職員が個々の事情に応じて効率的に業務を行える体制を整備するため、令和 7 年度までに本庁、合同庁舎等にサテライトオフィスを合計 8 箇所整備する。	9 箇所

2 若手職員の活躍推進

項目（単位）	令和 7 年度までの目標	実績値
若手職員の研修満足度	効果的な研修の企画・実施による基礎的執務能力等の早期習得や自己啓発意識向上のため、令和 7 年度までに若手職員の研修満足度 90%を目指す。	85.8%

3 女性職員の活躍推進

項目（単位）	令和 7 年度までの目標	実績値
管理職（総括課長級以上）に占める女性の割合	女性職員が県政のあらゆる分野でその能力等を十分に発揮し、マネジメントや政策形成過程への一層の参画を推進するため、令和 7 年度までに管理職（総括課長級以上）に占める女性職員の割合 15%を目指す。	13.5%

Ⅱ 実施状況

【基本方向 1】仕事と生活の調和がとれる職場環境の整備

1 子育て世代職員への支援の充実

- これから子どもが生まれる職員を対象として、休暇の取得計画や復職後の働き方において職場に配慮してほしい事項などを記載した、育児支援計画シートを活用し、職員と所属長との個別面談を実施しました。
- 四半期に1度、知事等をはじめとする県の幹部職員が出席する庁議においてその時点の部局別の育児休業取得状況を共有することにより、管理職員の意識改革及び仕事と家庭の両立しやすい職場環境づくりに取り組みました。
- 育児休業等の取得促進を図るため、子どもが生まれた職員に対し、子育て支援制度に関する情報や育児休業等による給与影響等試算シートを掲載したパンフレット「仕事と家庭の両立ハンドブック」の配付や、新たに所属長の役割等をまとめたリーフレットの配布を行いました。
- 若手職員と管理職員別に子育て支援セミナーを開催し、所属長に期待する役割についての説明や外部講師による講義に加え、部下職員の育児休業取得に係る実際の体験談の共有など実践的な内容を行い、育児休業等が取得しやすい職場環境づくりに取り組みました。
- 育児に関わる意識醸成を図ることを目的に作成した、「男性職員育児休業取得体験談集」の周知により、男性職員の育児休業取得に対する業務や生活への不安解消に努めるとともに、家事・育児負担が見える化することができる「家事育児シェアシート」を活用し、男女が協力して家事・育児を行う意識醸成に取り組みました。
- 子どもが生まれた男性職員が子育てに主体的に関わる意識の醸成を図り、職員の育児休業の取得を後押しするため、知事からのメッセージカードを手交しました。
- 育児休業制度や運用に関する質問・相談を一元的に受付ける「育児支援相談窓口」を円滑に運営し、職員個々に寄り添った仕事と家庭の両立支援や、男性職員の育児休業取得促進を図りました。
- 育児休業の取得経験のある先輩職員に、取得に向けた悩みや不安を相談することができる「メンター制度」の積極的な利用を促進しました。
- 職員が育児休業を取得しやすい環境づくりに向け、正職員も含めた代替職員配置及び育児に配慮した人事配置を行いました。
- 育児休業中の職員に対し、子育て支援セミナーへのオンライン参加、希望する職員に対するメールによる業務情報等の提供、eラーニング研修の実施、通信講座や資格取得の支援などを行い、育児休業中に職場を離れることへの不安感の解消や育児休業中の職員の円滑な職場復帰を支援しました。
- 県庁内に設置している保育施設「うちまる保育園」の運営により、職員の仕事と生活の両立を適え、安心して職務に専念できる職場環境を提供しているほか、「子育て相談会」の実施により、子育ての不安の解消などに取り組みました。

- ・ 県内市町村や企業・団体における仕事と家庭の両立実現に向けた参考としていただくため、県庁の取組と関係資料について、県ホームページやチラシにより広く情報発信を行いました。

2 ワーク・ライフ・バランスの推進と柔軟な働き方ができる勤務環境の整備

- ・ 職員個々の事情に応じて効率的に業務を行える体制を整備するため、サテライトオフィス勤務の対象者及び設置場所の拡大に取り組みました。
- ・ 職員の働きやすい職場環境の実現及び業務の効率化を推進するため、P-1 会議室を多機能会議室として整備し、自席以外の集中作業や Web 会議のほか、サテライトオフィスとしても利用可能とするなど、用途に応じて柔軟に働くことができる環境づくりに取り組みました。
- ・ 業務の見直しによる効率的な業務遂行やワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の実現に向け、各所属において策定する業務方針に、「複写用紙の購入枚数」や「一人当たり超過勤務時間数」の削減目標を設定し、各所属の実情に応じた働き方改革の推進に取り組みました。
- ・ 日々の業務における工夫や業務改善の取組事例・アイデアを全庁で共有し浸透・発展を図るため、「いいね！アワード 2024」を開催するとともに、優良事例の横展開を図りました。
- ・ 業務改善や効率化に取り組む組織風土の醸成や職員のエンゲージメントの向上を図るため、所属長が組織運営の指針として自らの行動指針や目標を宣言し、所属内に共有する「働き方マニフェスト」の取組を進めました。
- ・ 年 4 回の長期休暇取得促進週間や毎月 19 日の「育児の日」の設定を通じて、定期的・計画的な休暇の取得促進に取り組むとともに、「か・えるの日」運動の啓発により定時退庁を促進し、生活と仕事の調和がとれた職場環境の推進に取り組みました。
- ・ 令和 6 年 6 月から、全職員を対象者とすることで大幅に拡充した在宅勤務制度のほか、子の養育又は配偶者等の介護をする職員等を対象としたフレックスタイム制度などの各種制度の積極的な利用を呼びかけ、職員の柔軟な働き方ができる職場環境を推進しました。

3 明るく、生き生きとした職場風土づくり

- ・ 多様な職員の能力を生かした組織運営を目指すため「ダイバーシティマネジメント研修」や「部課長研修」等を実施したほか、新任総括課長研修等において組織マネジメント等の科目を実施し、管理職のマネジメント能力の向上に取り組みました。
- ・ 若手職員のメンタルヘルスケアや育成に必要な手法の習得を目的として、管理監督者を対象とした特別研修を実施しました。
- ・ メンタルヘルス対策の取組を推進するため、管理監督者を対象としたセミナーの開催や新採用職員を対象とした健康相談会の開催、精神科嘱託医の健康相談等を実施しました。

- ・ 令和2年度に策定した「ハラスメントの防止等に関する基本方針」に基づき、管理職向けにハラスメントの防止等に係る研修を実施したほか、人事課に相談窓口を設置し、相談対応の充実を図りました。

【基本方向2】若手職員の活躍推進

- ・ 若手職員の基礎的執務能力等の早期習得を図るため、新採用職員研修、採用3年目職員研修、中堅職員研修などの階層別の基本研修を集中的かつ段階的に実施するとともに、若手職員の業務遂行能力や実践的な判断能力の向上を図るため、特別研修を実施しました。
- ・ 若手職員のキャリア形成上の課題解決等のため「メンター制度」を実施し、積極的な利用を促しました。
- ・ 中堅職員などによる部下の指導・育成の一助となるよう、「OJT研修」を実施したほか、OJTの実施方法をまとめた「OJTハンドブック」を一部見直し、若手職員においてメンタル不調者が増加している現状を踏まえ、若手職員のメンタル不調に気付くためのポイントやラインケアなどを新たに盛り込み、改めて全職員に周知しました。
- ・ 多様な職員の能力を生かした組織運営を目指すため「ダイバーシティマネジメント研修」や「部課長研修」等を実施したほか、新任総括課長研修等の管理職を対象とした研修を通じてワーク・ライフ・バランスの意識啓発に取り組みました。
- ・ 自己啓発の取組を促進するため、資格取得や通信講座受講等を支援する「自己啓発支援」に取り組みました。
- ・ 全ての職種において、年代や職歴に応じた職位の目安のほか、各段階で必要となる知識や能力、求められる役割、受講する主な研修職種を一元的にまとめたキャリアイメージを作成し、職員一人ひとりが目標を設定し、その達成に向けてモチベーションを高くもって自己成長できるよう、キャリア形成支援に取り組みました。

【基本方向3】女性職員の活躍推進

- ・ 女性職員のキャリア形成を支援するため、若手職員のロールモデルとなる先輩職員の歩みをまとめた「女性職員のためのワークスタイルモデル集」を全職員に周知しました。
- ・ 子育て期間等における女性職員の希望を考慮した人事配置や、女性職員が自身のキャリアプランについて考える機会を増やすため「メンター制度」の積極的な利用を促しました。
- ・ 多様な職員の能力を生かした組織運営を目指すため「ダイバーシティマネジメント研修」等を実施したほか、女性職員のさらなる活躍を目指すため、女性職員の職位別に「キャリアデザイン研修」、「女性職員リーダー研修」及び「女性管理監督者マネジメント力向上研修」を実施しました。