

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 4 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 4 年度実施状況について、次世代法第 19 条第 5 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 4 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）	考え方・目安	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。	98.5%
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。	91.3%
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。	8 箇所

2 若手職員の活躍推進

項目（単位）	考え方・目安	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。	83.9%

3 女性職員の活躍推進

項目（単位）	考え方・目安	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。	10.1%

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

- ・ 「育児支援計画シート」を活用した所属長面談の実施により、子どもが生まれる職員と育児休業を含めた休暇等の取得計画を話し合い、取得を奨励しました。
- ・ 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。
- ・ 子育て支援に関する制度や情報を集約した「仕事と家庭の両立ハンドブック」を全面改訂し、妊娠判明時から復職後までタイミングごとに取得可能な特別休暇や必要な手続きについて分かりやすく作り直すとともに、おおよその育児休業手当金の額を試算できる「給与等影響試算シート」を作成し、全職員に周知しました。
- ・ 男性職員の育児休業の取得促進のため、育児休業を取得した経験のある男性職員の体験談をまとめた「男性職員育児休業取得体験談集」を作成し、男性職員の育児休業取得に対する不安の解消や育児参加の意識醸成を行いました。
- ・ 仕事と家庭の両立支援制度を活用したいと考えている職員や子育て中の職員がいる所属長等を対象に「子育て支援セミナー」を開催し、仕事と家庭の両立支援制度の理解促進や、育休取得経験者の体験談を共有することにより、職員が安心して子育てを行うことができる職場環境づくりを促進しました。
- ・ 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。
- ・ 仕事と家庭の両立に関する相談や、育児休業取得に関する質問や相談に対応することを目的とした「育児支援相談窓口」を新たに設置し、職員の仕事と家庭の両立に関する不安の解消に努めました。
- ・ 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。

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

- ・ 業務の効率化や職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、職員ひとり一台端末（ノート型パソコン）を活用したテレワークの推進や、電子決裁・文書管理システムの導入に取り組みました。
- ・ 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 2022」を開催するとともに、優良事例の横展開を図りました。
- ・ 各所属において策定する業務方針に「働き方改革の実現」に関する区分を設け、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた具体的な方策を掲げて取組を促進するほか、超過勤務時間に係る目標値の設定を義務付け、長時間勤務の縮減に取り組みました。
- ・ 年4回の長期休暇取得促進週間を設定し、会議や行事等の開催時期を変更するなど業務の見直しを図り、職員の休暇取得促進に取り組みました。
- ・ 「か・えるの日」運動の取組により定時退庁を促すとともに、毎月19日を「育児の日」に設定し、定期的・計画的な休暇の取得促進を図りました。
- ・ 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等の、仕事と家庭の両立支援に関する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も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。
- ・ 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。
- ・ 「ハラスメントの防止等に関する基本方針」を策定し、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

- ・ 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の実施方法をまとめた「OJTハンドブック」を全職員に周知しました。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

【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「女性職員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。