

「次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針」（特定事業主行動計画）の実施状況について

次世代育成支援対策推進法第19条第6項および女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項の規定に基づき、「次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針（特定事業主行動計画）」における実施状況を公表します。

- 「1 数値目標の項目」
行動計画（計画期間：令和5年度～令和8年度）で掲げる数値目標について、計画期間中の状況を公表します。
- 「2 取組状況」
行動計画に基づく、令和7年度の実施状況を公表します。

（参考：本行動計画の対象）
採用、育成、登用・・・知事部局職員（他の任命権者への出向者を含む）
職場の環境整備、意識改革・・・知事部局、議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局に勤務する職員

1 数値目標の項目

○行動計画に定める数値目標の項目	令和6年度公表		令和7年度公表		令和8年度公表		目標設定時の最新数値		行動計画に定める数値目標	
	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値
(1) 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり										
時間外勤務年間 550 時間超えの職員割合	令和5	5.4%	令和6	3.8%	令和7	4.8%	令和3	8.3%	令和8	5%以下
ワーク・ライフ・バランスの実現ができていると考える職員の割合	令和5	72.5%	令和6	72.5%	令和7	73.2%	令和4	69.8%	令和8	80.0%
ハラスメントを受けていると感じる職員の割合	令和5	9.9%	令和6	9.7%	令和7	9.3%	令和4	9.1%	令和8	0%
(2) 中長期的な視点に立った女性職員のキャリア形成支援・登用の推進										
レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合	令和5	女性 73.4% 男性 76.8%	令和6	女性 71.3% 男性 73.3%	令和7	女性 69.0% 男性 73.9%	令和4	女性 52.6% 男性 65.2%	令和8	男女とも 95.0%
参事級以上に占める女性職員の割合	令和6	13.8%	令和7	14.7%	令和8	15.4%	令和4	11.4%	令和8	15.0%
係長職に占める女性職員の割合	令和6	25.2%	令和7	26.0%	令和8	26.8%	令和4	21.8%	令和8	30.0%
(3) 男性職員の主体的な家事・育児参画の促進										
男性職員の就業日における家事従事時間	令和5	64.0分／日	令和6	71.2分／日	令和7	75.4分／日	令和4	50.1分／日	毎年	前年度より増
育児休業を希望する男性職員の育児休業取得率	令和5	100%	令和6	100%	令和7	100%（※1）	—	令和4年度から集計を開始 （令和5年3月時点において集計中）	令和8	100%

（※1）令和7年度中に子が出生した男性職員に対する、令和7年度中に育児休業を取得した男性職員の割合

2 取組状況

(1) 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり

① 柔軟な働き方の促進

- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、時差出勤制度の積極的な活用を呼びかけるとともに、職員の多様な働き方の推進に向けて、在宅勤務制度およびサテライトオフィス勤務制度の積極的な活用を呼びかけた。
- ・ 育児休業等の取得期間や業務の状況、職務の困難度等を踏まえ、正規職員や任期付職員等による代替職員の配置に努めた。また、男性職員の育児休業取得の増加や短期の休業等にも柔軟に対応できるよう、「ワーク・ライフ・バランス枠」についても、令和8年度からは技術職の配置も含めてさらなる拡充を図った。
- ・ 「子育てハンドブック」を全庁ライブラリに掲載して職員への周知を図り、育児や介護に関する制度の活用を促した。
- ・ 40歳に達する職員に対して介護のための主な制度概要等の情報提供を行った。

② 組織風土の醸成および意識改革

- ・ 参事級以上の全職員、部下職員に係長の職にある者がいる職員および係長の職にある職員を対象に、イクボス宣言を実施した。
- ・ アンコンシャス・バイアスの解消に向けた職員アンケートを実施し、回答結果を参考に啓発パンフレットの作成・周知を行った。
- ・ 本庁においては、8月4日および5日に県庁子ども参観日を実施した。

③ 業務の見直し・効率化

- ・ 各所属において年度当初に掲げる組織目標について、令和5年度から業務の見直し・効率化に係る取組を目標の1つとして掲げ、組織単位で取組を進めた。
- ・ 業務見直し・効率化の取組項目を人事評価の目標設定（業績評価）に反映した。
- ・ 所属の中心となって業務変革を推進できる人材を育てるため、DX推進チャレンジャーを庁内で募集し、マインドセット研修等を行うとともに、業務の見直し・効率化に取り組んだ。また、新たにデジタルスキルおよび業務変革スキルのさらなる伸長を企図した研修を実施し、DX推進リーダーとデジタル専門人材を育成した。
- ・ 各種デジタルツールを活用した業務見直し事例などを紹介するとともに、見直し促進のための技術的支援を行った。
- ・ 優れた業務の見直し・効率化を図った事例を対象に、見直し・効率化を継続して行う組織的な機運の醸成および全庁展開を図ることを目的に表彰を実施した。

④ ハラスメントゼロに向けた取組

- ・ イクボス宣言でのハラスメントのない職場づくりの宣言や、職階ごとのステップアップ研修、統一テーマ職場研修により、ハラスメント防止の意識啓発等を実施した。

- ・ 各種ハラスメントに関する相談窓口を明示して職員へ周知した。

(2) 中長期的な視点に立った女性職員のキャリア形成支援・登用の推進

① 能力開発・育成支援

- ・ 人事評価面談において、自身の目指す姿等について上司と共有を図り、必要な能力開発等を促した。
- ・ 主査級研修において、自らの今後のキャリアについて考えることにより、仕事へのモチベーションの維持向上と、幅広いキャリアを積むことへの意識の醸成を図った。
- ・ 職員の「強み」を伸ばし、「弱み」を補うため、職員が自らの状況に応じて選択できる選択型研修を実施した。
- ・ 所属長を対象とするキャリア形成支援研修において、部下職員のキャリア形成の重要性を理解し、キャリア開発支援のための役割の理解や必要な能力の向上を図った。
- ・ 育児休業中の職員に対して、円滑な職場復帰をサポートするため、研修および育児中の先輩職員との交流や情報交換等を行う「パパ・ママあんしんミーティング」を実施した。

② 性別にかかわらずの人事配置

- ・ 中長期的な視点で、本庁での政策立案や市町との折衝など幅広い業務経験を積ませるとともに、できるだけ早い段階から係長としてのマネジメント経験を積ませることを意識した人事配置に努めた。
- ・ 各部局・所属に対して、職員の強みを伸ばしつつ、これまで経験していない業務にも従事させるなど、能力開発・育成の観点に立った職務分担や人材育成に配慮するよう促した

③ 登用

- ・ 女性職員が若いうちから幅広い業務の経験を積めるよう努めるとともに、政策や方針の決定過程に参画することができるよう、意欲や能力に応じて管理職や係長へ積極的に登用した。
- ・ 係長相当職への昇任について、男女を問わず育児休業の取得等の有無にかかわらず、能力発揮や成果等に基づく選考を実施した。

(3) 男性職員の主体的な家事・育児参画の促進

- ・ 育児休業の取得を希望する男性職員全員が育児休業を取得することを目指し、知事から育児参画を促すメッセージを送付した。
- ・ 所属長が「育児休業等取得プラン」の作成を呼びかけ、イクボス面談を実施し、育児休業の取得を勧奨した。
- ・ 期初面談通知の中で、「男性の家事・育児参画推進カレンダー」などによる話し合いを呼びかけた。