

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の概要

I はじめに

(1) 計画策定趣旨

若手職員の採用人数や新採用職員に占める女性職員の割合が増加する中、今後、男女を問わず、育児等の多様な事情を抱える職員一人ひとりが仕事や家庭生活を両立できるように必要な環境整備を図りながら、女性職員の一層の活躍を推進することが、県政の効果的・効率的な運営に資するという考え方のもと、すべての職員が力を発揮できる職場環境づくりに向け、取組を推進するため、**次世代育成支援法・女性活躍推進法の両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に定める。**

II これまでの取組・実績

(1) 次世代育成支援

- 「仕事と家庭の両立ハンドブック」の配布や子育て支援セミナー開催により制度を周知
- メールマガジンによる業務情報等の提供、希望者に対するeラーニング研修を実施
- 「か・えるの日」運動及び「育児の日(19日)」の周知による定時退庁の促進、年次休暇等使用計画表の活用による計画的な休暇の取得促進
- 在宅勤務制度やテレワークの導入検討、サテライトオフィス2か所(県庁、東京事務所)の設置
- G・Iグランプリの実施により、職員の地域活動の参加促進に関する取組事例を周知

《目標の達成状況》

指標	H27	H30	R1 (目標値)
仕事と子育てが両立できないことを理由に退職する職員数	6人	6人	0人
男性職員の育児休業等※の取得率	20.8%	60.5%	100%

※育児休業等：育児休業、部分休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇、育児参加休暇

(2) 女性活躍推進

- 適性や意欲等を踏まえ、職員の育成・能力向上を意識した配置や業務分担を実践
- 女性がキャリア形成について具体的なイメージを持ち、考える機会を増やすため、「女性職員キャリアデザイン研修」、「女性職員リーダー研修」、「現任看護師上級課程研修」を実施
- 「次世代育成支援の特定事業主行動計画」の取組を推進
- 職員のキャリア形成を意識した業務分担、子どもが生まれる職員との面談、休暇の取得奨励等の取組を徹底
- 職員の多様な個性を理解し、能力を生かした組織運営を目指すための「ダイバーシティマネジメント研修」への参加を促進

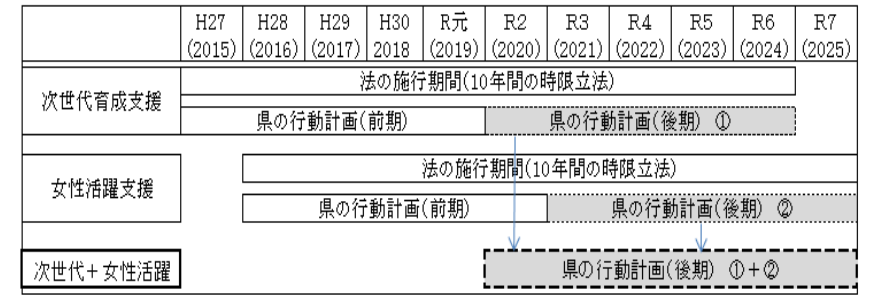
《目標の達成状況》※仕事と生活の調和に関する指標は次世代育成支援の指標と同じ

指標	H27	H30	R2 (目標値)
女性職員キャリアデザイン研修の受講者数(累計)	2人	9人	10人
女性職員リーダー研修の受講者数(累計)	2人	14人	10人
管理職(総括課長級以上)に占める女性の割合	15.9%	16.8%	16.0%
主査以上に占める女性の割合	38.4%	40.5%	40.0%
新任監督者研修における受講者の有益度及び研修受講後の自己チェック(肯定回答率)割合	有益度：100% 肯定改定率 意識変化：100% 行動変化：97.2%	有益度：90.0% 肯定改定率 意識変化：100% 行動変化：97.5%	100% (各項目)
ダイバーシティマネジメント研修の受講者数(累計)	2人	8人	10人

(2) 計画期間・位置付け

- 次世代育成支援のための特定事業主行動計画
次世代育成支援対策推進法第19条第1項
- 女性活躍推進のための特定事業主行動計画
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第1項

【計画期間：令和2年度から令和7年度までの6年間】
(両法の後期計画として位置づけ)



III 現状と課題

【職員を取り巻く職場の環境】

- 平成30年度における男性職員の育児休業取得率は0%であり、取得状況は低迷。

男性職員の育児休業等の取得状況 ※総務省調査

	H30	全国平均
育児休業取得率	0%	12.0%

- 年次休暇の取得率はH30年で39.5%となり、H27年から増加
- H30年度の職員1人1か月当たりの超過勤務時間は、14.5時間となり、減少の傾向
- 職員満足度調査によると、超過勤務の縮減のために必要な取組として、「適切な人員配置」「業務の標準化・効率化」「会議・委員会の運営」「職場の風土」など人員配置以外では業務の効率化や管理職等のマネジメントに関する回答が多い。
(当該回答は年次休暇の取得のために必要な取組にも通ずるものと想定される。)

【若手職員の状況】

- 職員満足度調査によると、若手職員の仕事の満足度を高める要因として、「仕事に見合った給与」のほかには「明るい職場」や「休暇が取得しやすい勤務環境」、「育児・介護と両立できる勤務環境」などとなっている。

- 「ワークライフバランスが保てない状況」がモチベーションの低下につながる可能性。

- また、若手職員がやりがいを感じる要因として、「患者・家族からの感謝」、「上司・同僚からの評価」のほかには「自己目標の達成」などとなっており、上司等による「支援」や「評価」も、若手職員における仕事のやりがいに大きな影響を与えている。

【女性職員の状況】

- H31年度における新採用職員に占める女性の割合は59.8%、医療局職員全体に占める女性の割合は70.1%とH27年度から大きな変動はなく高い水準を維持

- 職員満足度調査によると、仕事の満足度を高める要因において、女性職員のスキルアップ意欲は男性に比較すると低い。

課題

①男性職員の育児休業の取得を進める更なる取組が必要

②子育て支援制度の積極的な利用を促す環境の整備が必要

③超過勤務の縮減や休暇取得の促進に向け、業務の効率化が必要

④職場環境の整備に重要な役割果たす管理職等のマネジメント能力の向上が必要

課題

⑤業務や研修を通じ、若手職員に自身の成長を実感させる取組が必要

⑥若手職員のモチベーションの向上を図るため、上司等によるサポートや、仕事と生活の両立に向けた取組が必要

課題

⑦女性職員のスキルアップや昇任に対する不安を解消する取組が必要

⑧研修や上司等の支援による女性職員の仕事への意欲の向上が必要

IV 今後の方向性と具体的な取組(主なもの)

【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

- 所属長等との面談の実施や、「仕事と家庭の両立ハンドブック」を活用した子育て支援制度の情報提供を行い、男性職員の育児休業等の取得を促進【課題①】
- 正職員による代替職員の配置の拡充、院内保育施設の設置運営【課題②】
- 育児休業等取得者のeラーニング受講等による育成支援【課題②】

(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

- テレワークの拡大等による場所にとられない働き方の環境整備【課題②】
- 働き方改革の推進による業務効率化の推進【課題③】
- 管理職員のワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組状況の人事評価への反映【課題④】

(3) 明るく、生き生きとした職場風土づくり

- グループ総括がマネジメントに専念できる体制等の拡充のほか、管理監督者のマネジメント能力の向上や意識啓発を図る研修を実施【課題④】
- 管理監督者のためのメンタルヘルスセミナーの開催やストレスチェックの活用等による職場内でのメンタルヘルス不調の未然防止の推進【課題④】
- セクハラやパワハラなどのハラスメントの防止に向けた基本方針の策定及び同方針に基づいた取組の推進【課題④】

指標	現状(H30年度)	目標値(R7年度)
男性職員の育児休業等※1の取得率	60.5%	100%
ワーク・ライフ・バランスシートやFamilyパスに よる職員との面談実施割合	-	100.0%

※1 育児休業等：育児休業、部分休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇、育児参加休暇

※2 参考指標：男性職員の育児休業取得率 H30年度 0%

【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や自己啓発意識の向上のための研修の充実【課題⑤】
- 新採用職員指導育成のための基礎的能力の養成を図るため、「新採用職員指導者研修」への指導者の参加を促進【課題⑤】
- 中堅層における基礎的なマネジメント力の向上【課題⑥】
- 事務の見直しや事務フローの再点検等によるワーク・ライフ・バランスの推進(再掲)【課題⑥】

指標	現状(H31年度)	目標値(R7年度)
新採用職員の研修満足度	96.7%	100%

【女性職員の活躍推進】

- 「キャリアアップ通信」による女性職員の活躍状況や県職員の仕事のやりがいなどの積極的な発信【課題⑦】
- 「女性職員キャリアデザイン研修」や「女性職員リーダー研修」の継続実施による、女性職員のキャリア形成支援【課題⑦⑧】
- 新採用女性職員が自身のキャリアを考える機会を増やすため、新採用職員指導体制への新採用女性職員の活用を促進【課題⑦⑧】

指標	現状(H30年度)	目標値(R7年度)
管理職(総括課長級以上)に占める女性の割合	16.8%	19.0%