

## 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 2 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 2 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 2 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、育児参加休暇のいずれかの取得率 100%を目指す。	96.5%
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。	83.5%
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。	5 箇所 (R2 年度中に 3 箇所整備)

#### 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。	80.9%

#### 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。	9.1%

### 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。
- 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」を全職員に周知するとともに、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、子育て支援制度の情報提供を行いました。
- 女性職員が先輩職員に自身の悩みやキャリアプラン等を相談しながら、自身の将来のキャリアを考える機会を増やすため、若手の女性職員に対し「メンター制度」の積極的な利用を促しました。
- 男性職員の育児への参加意識の向上や育児休業等の取得に対する不安の解消を図るため、「子育て支援セミナー」における育児休業等の取得経験がある男性職員とセミナー参加者との意見交換の実施や「男性職員育児休業メンター制度」を導入しました。

- ・ 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するため、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を行いました。
- ・ 庁内保育施設の開所に向けて、入所者募集等への対応や運営事業者とともに具体的な保育内容の検討をするなどの準備に取り組みました。

## 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

- ・ 奥州、釜石、久慈の合同庁舎（広域振興局）にサテライトオフィスを設置しました。
- ・ 本庁各部局及び広域振興局ごとに「働き方改革推進員」を設置したほか、「働き方改革推進強化月間」を設定し、長時間勤務の縮減や休暇取得促進等につながる取組を集中的に実施しました。
- ・ 各所属において業務改善や繁閑調整などによる超過勤務の縮減に取り組みました。
- ・ 「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。

## 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。
- ・ 管理監督者を対象としたセミナーの開催や安全衛生担当者等研修会の開催、精神科嘱託医の健康相談の実施等により、メンタルヘルス対策の取組を推進しました。
- ・ 「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」を作成し、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」を作成し、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、女性職員が自身の将来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」や「部課長研修」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「女性管理監督者マネジメント力向上研修」を実施しました。