

石川県特定事業主行動計画

～仕事と育児の両立と女性活躍の推進に向けて～

令和3年4月

(令和6年5月 一部改正)

一 総論

I はじめに

少子高齢化の進行とともに生産年齢人口が減少する中で、我が国の経済社会が持続的に発展していくためにも、「女性が輝く社会」、「男女共同参画社会」を実現することが重要とされている。

こうした中、「女性の力」を最大限発揮できるよう、国が率先して、男女全ての職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現に取り組んでいるところであり、本県においても、県庁自らが取り組んでいくことが重要である。

これまで県では、次世代育成支援対策推進法に基づき、職員の仕事と子育ての両立を推進するための計画（特定事業主行動計画～仕事と育児の両立プラン～）を策定するとともに、女性活躍推進法に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する計画（特定事業主行動計画～女性活躍推進プラン～）を策定し、計画を遂行してきたところである。

今後、資源（ヒト・モノ・カネ等）が限られる中、多様化する県民ニーズに対応し、質の高い行政サービスを提供していくためには、男女全ての職員が、健康で、意欲と能力を十分に発揮できる職場環境を整備し、ワークライフバランスや働き方改革を実現することが不可欠であり、職員の「仕事と子育ての両立」と「女性活躍の推進」は車の両輪として取り組むべき課題である。

このため、今回、両計画の見直しに合わせて、計画を一本化し、一体的に定めることとした。

本計画は、石川県が一つの雇用主としての立場から、知事部局、議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局及び海区漁業調整委員会事務局の職員を対象として策定する特定事業主行動計画である。

II 計画期間

次世代育成支援対策推進法は令和6年度、女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法で、終期が異なっているところ、本計画は令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とし、計画の達成状況等を勘案し、必要に応じ見直しを行うこととする。

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画としては、平成27年度から令和2年度までの6年間を計画期間とする「石川県特定事業主行動計画 ～仕事と育児の両立プラン～」の計画期間満了により、第四期計画として策定する。
- ・女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画としては、平成28年度から令和2年度までの5年間を計画期間とする「石川県特定事業主行動計画 ～女性活躍推進プラン～」の期間満了により、第二期計画として策定する。

Ⅲ 本計画の推進体制

本計画の策定及び計画に盛り込まれた措置を効果的に実施するため、人事課は、各部局の企画調整室と連携を図りながら、職員に対して、本計画を周知・徹底し、計画の着実な推進を図るとともに、達成状況を点検しながら、職員等からの意見も踏まえ、必要に応じて計画の変更を行うこととする。

Ⅳ 実施状況の公表

本計画の実施状況について、毎年1回、取組状況と数値目標に対する実績等について公表する。

二 具体的な内容

I 仕事と育児の両立に向けて（次世代育成支援）

1 現状分析

(1) 男女別の育児休業取得率

男性職員の育児休業取得率は近年上昇しており、R1年度においては取得率が過去最高となったほか、国の第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月閣議決定）における目標値13%（R2年度）を達成した。

(年度)	H26	H27	H28	H29	H30	R1	【参考】 政府目標(R2)
男性	2.0%	6.6%	4.1%	7.8%	4.5%	13.6%	13%
女性	98.8%	98.7%	100.0%	99.0%	100.0%	100.0%	—

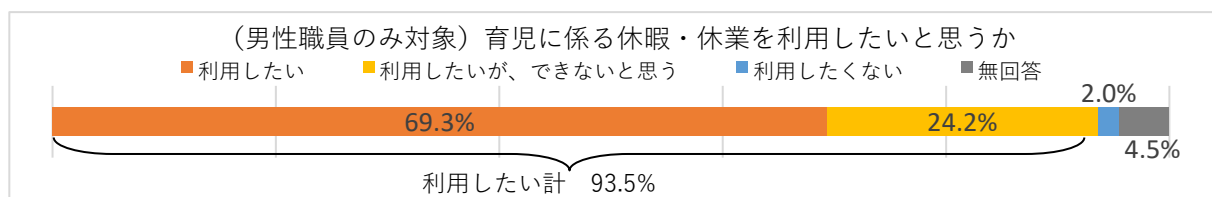
(2) 男性職員の出産補助休暇または育児参加休暇の取得率と合計取得日数

取得率・日数ともに着実に増加しており、R1年度においては取得率が8割を超えた。

(年度)	H26	H27	H28	H29	H30	R1
取得率	76.2%	71.3%	73.8%	75.0%	75.7%	80.9%
合計取得日数	2.3日	2.2日	2.3日	2.5日	2.7日	2.7日

(3) 男性職員の育児に係る休暇・休業に対する意識調査（R2年度職員アンケート）

R2年度に実施したアンケート調査において、男性職員全員を対象に、今後の育児に係る休暇・休業の取得希望について調査したところ、回答者のうち93.5%の職員が「利用したい」と回答しているが、うち24.2%は「職場に迷惑をかけるため」、「業務が繁忙であるため」等の理由により、「利用したいができないと思う」と回答している。



平均取得日数は年々着実に増加しているものの、都道府県平均より低い状況。

(年)	H26	H27	H28	H29	H30	R1	【参考】 都道府県平均(R1)
年次有給休暇 平均取得日数	8.9日	8.7日	9.3日	9.7日	10.5日	10.6日	12.3日

(5) 時間外勤務時間数（1人あたり月平均）

減少傾向にあるが、近年は15時間程度で推移している。

(年度)	H26	H27	H28	H29	H30	R1
時間外勤務時間数	17.0時間	15.8時間	14.9時間	14.8時間	15.1時間	14.8時間

2 数値目標の設定

計画の進捗状況を客観的に把握するため、目標値を下記のとおり定める。

<職員の仕事と家庭の両立促進に関する目標値>

- 年次休暇平均取得日数 13日（R7年）（現状10.6日）
- 男性の育児休業取得率 1週間以上の取得率85%^{※1}（R7年度）
（現状69.0%^{※2}）
※1「こども未来戦略」を踏まえR6.5月見直し
※2 R5年度実績
- 男性の育児参加休暇取得率 100%（R7年度）（現状50.0%）
- 1人1月当たり時間外勤務時間数 14.0時間（R6年度）（H26~30平均15.5時間）

3 取組内容

(1) 意識改革

以下の(2)～(6)の取組みを実効あるものとするため、全ての職員が、次代の社会を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、固定的な性別役割分担意識（例えば、「子どもの面倒をみるのは全て母親の仕事だ」というような意識）の是正を行い、職員の子育てを職場全体で支援していくという意識を持つよう努めるものとする。

これまで実施してきた職員のアンケートなどでは、全職員が、今一度仕事と生活の調和の意義についてよく理解することが重要なのではないかといった意見があった。

仕事と生活の調和については、官民挙げて様々な取組が進められているところであり、今回の見直しでは、研修等を通じて、子育てに限らず、介護等、職員それぞれの立場、環境下における仕事と生活の調和の実現に向けた意識の醸成、職場環境づくりを図るものとする。

(参考)

○R2 年度に実施した職員アンケート結果によれば、職場環境の改善のために必要な取組として、「管理職をはじめとした組織全体の意識改革（風土の醸成）」との意見が寄せられている。

○仕事と生活の調和の必要性、重要性に関する研修等を実施（H25 年度から実施）

(2) 働き方の見直し

(7) 時間外勤務の縮減

① 定時退庁日の徹底

毎週水曜日は、管理職員自らが、率先して定時に退庁するとともに、職員に速やかな退庁を促すことで、定時退庁の取組みを徹底することとする。

また、毎月19日は「県民育児の日」であることから職員に対しても、定時退庁日とすることで、職員の仕事と子育ての両立推進の意識を職場全体で喚起することとする（H17 年度から実施）。加えて、毎週水曜日の定時退庁日や県民育児の日のほかに、所属独自の毎月1回の定時退庁日を設定することとし、所属長や職員は、毎月・毎週の定時退庁日を折りこんだ業務遂行を行うこととする。

さらに、定時退庁日の実施をより実効あるものとするため、毎月の定時退庁日のうち少なくとも1回は、当該所属の全ての職員が一斉に退庁することとする。

(参考)

○県庁職員「育児の日」（H17 年度から）が「県民育児の日」（H18.7 から）に拡大

○所属独自の定時退庁日の設定（H20.3 から実施）

○各所属の全員一斉退庁日の設定（H22.1 から実施）

② 時間外勤務を縮減する意識の高揚

職員一人一人が、常日頃より、事務の簡素合理化やメリハリのある業務遂行に努め、調査・照会などを他所属に行う場合は、計画的に十分な時間を考慮して行うこととする。

管理職員は、1年間の業務の繁閑状況を常に把握し、業務の適正な配分と計画的な遂行をマネジメントし、時間外勤務の事前命令を徹底することとする。また、所属内又はグループ内ミーティングなどを通して職員間の情報共有を図ることで、他職員への支援・協力を積極的に行うこととするなど、退庁しやすい職場環境づくりに努めるものとする。

なお、時間外勤務実績が多い所属については、人事課等が業務遂行状況について管理職員にヒアリングを実施することとする。

より一層の時間外勤務縮減に向け、時間外勤務時間数の目標値の設定や、全庁一斉の時間外勤務縮減強化月間の設定、所属又はグループごとの時間外勤務縮減強化ウィークの設定など、取組みを充実させる。(H26年度から実施)

(参考)

○定時退庁日に、人事課長から全職員に退庁メール、執務室消灯の徹底 (H18年度から実施)

○時間外勤務が多い所属へのヒアリング (H19年度から実施)

○時間外勤務の免除…3歳未満の子のある職員から時間外勤務の免除の請求があれば、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、時間外勤務が免除される。(H22年度から実施)

③ 勤務時間の適切な管理

職員の健康管理のため、現在、時間外勤務命令時間等、職員からの申告によって把握している勤務時間を、パソコンの使用時間を記録する等により客観的かつ正確に把握する。

さらに、育児又は介護を行う職員については深夜勤務及び時間外勤務が制限されることから、管理職員は、当該職員の勤務時間の管理を特に厳正に行うものとする。

④ 業務の実態に応じた勤務時間の割振り変更

職員の健康維持及び業務能率の向上の観点から、所属長が公務の運営上必要と認める場合に、業務の実態に応じた勤務時間の割振り変更を行うことを認める。(H22年度から実施)

(イ) 年次有給休暇の取得促進

① 計画年休の取得促進

管理職員、グループリーダー等は、職員の計画年休の予定を把握し、取得するよう働きかけを行うことで、計画的取得を促進することとする。(H17年度から実施)

また、計画年休取得強化月間を設定し、休暇の取得を希望する職員が、希望どおりに休暇を取得しやすい雰囲気醸成していく。(H25年度から実施)

H27年度から、計画年休を半日単位でも取得できるようになったため、各職員は、計画年休の取得目標を月1.5日とし、その取得に努めるとともに、グループ内ミーティング、庶務事務支援システムや予定表等により計画年休の予定や業務に関する情報等を共有し、相互に計画年休が取得しやすくなるような職場環境づくりに努める。

② リフレッシュ休暇の取得促進

管理職員、グループリーダー等は、リフレッシュ休暇の対象者に取得計画を提出させ、取得状況の把握に努めることで、計画的取得を促進することとする。(H17年度から実施)

③ 子育て等のための年次有給休暇の取得促進

管理職員、グループリーダー等は、子育て中の職員に対し、配偶者の子育ての負担軽減、家族とともに過ごす時間の確保等のために年次有給休暇を取得することを呼びかけることとする。

また、小学校入学前までの子を持つ職員を対象とした育児ウィーク計画（年次有給休暇等を活用した連続した7日間（週休日・休日を含む）の休みの取得計画）の作成、提出を推奨していく。

④ 年5日以上年次有給休暇の確実な取得

年次有給休暇が年10日以上付与される職員については、年初に計画表を作成し、1年間で年5日以上年休を取得する計画を立て、確実な取得を目指す。

⑤ 年次有給休暇の取得促進「プラス3日運動」

R7年末までに、職員1人当たりの年次有給休暇平均取得日数が13日となるように、人事課や所属長は、「プラス3日運動」として、職員が前年の年次有給休暇と比較してプラス3日取得することを目指す。

各職員は、業務に関する情報等を共有し、相互に年次有給休暇が取得しやすくなるような職場環境づくりに努める。また、事務の簡素合理化やメリハリのある業務遂行に努め、業務の繁閑状況を把握・管理し、計画的に取得するよう努める。

管理職員、グループリーダー等は、職員の業務の進捗状況等を把握し、必要に応じ職員間の業務分担の調整を行う等、適切な業務の管理に努めるとともに、職員が年次有給休暇を取得するよう声かけをすることとする。特に、ゴールデンウィーク、年末年始、月曜日や金曜日との組み合わせによる連続休暇の取得や子どもの春休み、夏休み、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事やPTA活動、子ども会活動、子どもの予防接種、健康診査、NPOや地域団体等の活動に際し、年次有給休暇を活用するよう呼びかけることとする。

（参考）

○R2年度に実施した職員アンケート結果によれば、前年思ったとおりに年休を取得できたかの質問に対し、「思ったとおり取得できた」、「ほぼ思ったとおり取得できた」と概ね取得できたと回答した割合が69.0%となっており、H24年度に実施した同様のアンケートの割合（68.2%）と比較して増加している。

○R2年度に実施した職員アンケート結果によれば、年休を思ったとおり取得するために必要な取組として、「職員の意識改革」、「取得しやすい雰囲気づくり」、「仕事の効率化」、「職員間の適切な業務量調整」という意見が寄せられている。

○部局別年休取得状況を所属長等へ周知する。（H22年度から実施）

⑥ リフレッシュウィークの実施

8月の旧盆を含む週をリフレッシュウィークとし、各所属において、県民サービスに支障を来さない範囲で、必要最低限の職員の出勤を推奨する。(R1年度から実施)

(ウ) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

各職員は住民に対して、行政サービスを提供する県職員であると同時に、地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組みに積極的に参加することが期待されていることを踏まえ、年次有給休暇やボランティア休暇等を活用し、子どもの健全育成、疾患・障害のある子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等の活動への積極的な参加に努めることとする。

(3) 育児関連の休暇・休業制度の利用促進

(ア) 休暇制度等の拡充

① 育児休業の取得要件の緩和

- ・配偶者が専業主婦(夫)であっても育児休業の取得を可能とする。(H22年度から実施)
- ・出産後8週間以内に男性職員が最初の育児休業を取得する場合は、再度の取得を可能とする。(H22年度から実施)

② 家族の看護休暇の拡充

配偶者又は1親等の親族を対象としているところ、2親等の親族までに対象を拡充する。(R2年度から実施)

(参考)

- 取得期間について、一律「年5日」とされているところ、子が2人以上の場合は「年10日」に拡充。(H22年度から実施)
- 子に関しては、予防接種や健診のための付き添いについても休暇の対象とする。(H22年度から実施)
- 子の対象年齢を「小学校就学前」から「中学校就学前」まで引き上げた。(H23年度から実施)
- 1日又は1時間という取得単位を半日単位でも取得可能とした。(H25年度から実施)

③ 介護のための短期の休暇の創設

- ・介護が必要な家族の通院の付き添い等のため、短期の介護休暇(年5日、対象者が2人以上であれば年10日)を創設。(H22年度から実施)

④ 休憩時間の短縮

- ・育児・介護等の特別の事情を有する職員について、特例として休憩時間を60分から

45分に変更し、終業時刻を15分繰り上げることを認めた。(H22年度から実施)

(参考)

○育児時間の拡充

「生後1歳3月に達するまで」→「生後1歳9月に達するまで」(H17年度から実施)

○部分休業の拡充

「3歳まで」→「小学校就学前まで」(H19年度から実施)

○育児短時間勤務制度の創設…1日3時間55分(週19時間35分)、1日4時間55分(週24時間35分)、週3日7時間45分(週23時間15分)、2日7時間45分・1日3時間55分(週19時間25分)勤務等の勤務形態から希望する勤務時間を選択(H20年度から実施)

(イ) 既存の諸制度の周知徹底

人事課ホームページの「石川県職員子育て支援サイト」に、引き続き「子育て支援ハンドブック」(母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度を理解しやすいようにまとめた電子媒体によるハンドブック)を掲示するほか、管理職に対して子育て支援ハンドブックの冊子を配布することで各種制度の理解を深め、所属職員への取得の呼びかけを促し、制度の周知徹底、取得推進を図る。さらに、自治研修センターにおける研修等において、管理職、一般職員に対する「仕事と子育ての調和」についての啓発を行う。(H17年度から実施、H25年度より一部見直し)

また、人事課長メール又はイントラへの掲載等により、随時育児関連休暇の制度周知を行う。(H22年度から実施)

総務事務管理室等は、子ども手当等を申請してきた男性職員に対し「新マイパパ育児ガイドブック」を配付する。(H22年度から実施)

(参考)

○R2年度に実施した職員アンケート結果によれば、出産補助休暇、育児参加休暇の制度について

制度の存在・内容ともに知っていた 78.6%

制度を知らなかった 8.4%

どちらか一方でも取得した 44.7%

○石川県職員子育て支援サイトからの情報提供(H20年度から実施)

(ウ) 男性の育児参加促進

男性が育児を女性とともにわかちあい、ワークライフバランスの重要性について理解を深めていくことは大切である。

男性職員の育児参加を推進するため、育児休業及び育児分担休暇(育児参加休暇及び出産補助休暇)等、育児に係る休暇・休業の計1か月以上の取得を推奨することとする。

管理職員は、人事面談等を通じ、子の出生が見込まれる職員を把握し、育児関連の休

暇・休業の概要を当該職員に知らせるとともに、父となる職員は、育児休業・育児参加休暇等取得計画（パパの子育て計画書）を作成し、管理職員へ報告する。

また、小学校就学前の子を持つ男性職員においては、育児ウィーク休暇計画の作成により、育児参加のための年次有給休暇の計画的取得を推奨する。

さらに、対象職員が計画に沿って確実に休暇を取得できるよう、管理職員は業務のマネジメントを行うほか、各職員は業務に関する情報等を共有するなど、職場全体で環境整備を進める。

（参考）

○R2に実施した職員アンケート結果によれば、子を養育している男性職員で育児休業を取得しなかった理由として、「自分以外に育児をする人がいたため」、「職場に迷惑をかけるため」「業務が繁忙であったため」といった点が挙げられている。

○また、育児に係る休暇等の取得に向け必要な取組として、「事務分担に固執せず、状況に応じてグループや課全体で協力したり分担を割りなおしたり柔軟に対応すること」といった意見が寄せられている。

○管理職員より育児関連休暇の概要を交付（H20年度から実施）

○育児参加休暇…配偶者の出産に伴い産前産後の期間中に出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育のため、5日取得できる。（H17年度に創設）

○出産補助休暇…配偶者の出産に伴い出産のための入院等の日から出産後2週間で3日取得できる。取得しやすいよう1時間単位の取得を可能とする。（H17年度から実施）

○育児ウィーク休暇計画…小学校就学前の子を持つ男性職員を対象とした、週休日・休日を含む最大7日間（最短3日間）の連続した年次有給休暇の取得計画（H27年度から実施）

（イ）会計年度任用職員に対する子育て支援

県職員が一体となって、仕事と子育ての両立を推進するという観点から、会計年度任用職員についても、子の看護休暇・介護休暇を導入（H17年度から実施）するとともに、常勤的非常勤職員を対象とした育児休業制度を導入。（H23年度から実施）

（参考）

○子の看護休暇の拡充、介護のための短期の休暇の創設（H22年度から実施）

○会計年度任用職員を対象とした育児休業制度の導入（H23年度から実施）

（オ）育児休業・特別休暇等が容易に取得できる職場の雰囲気醸成

管理職員は、希望する職員が気兼ねなく、育児休業、部分休業や子の育児時間、子の看護休暇等の特別休暇を100%取得できるよう、職場の雰囲気を醸成し、職場全体での支援に努めることとする。特に、人事面談等を通じ、職員の出産・育児に係る情報の把握、休暇制度の情報提供や休暇取得の呼びかけ等を実施する。

また、人事課長メール、イントラへの掲載、研修等様々な機会を通じて、随時育児関連休暇の制度周知を行う。

このほか、職場全体で職員の子育てを応援していく意識を醸成するため、育児休業期間中等に職員とその子が一緒に職場を訪問（赤ちゃん参観日）することを推奨する。（再掲）

（参考）

○R2 年度に実施した職員アンケート結果によれば、「職場全体で子育てを支援する雰囲気作りが大切で、先輩や上司が子育てに関し、お節介をする雰囲気があっても良いのではないか」「上司が、育児の重要性を説きながら、率先して育児時間の確保に理解を示す雰囲気づくりをしてくれるとありがたい」等、職場の雰囲気の醸成が必要といった意見が多く寄せられている。

○赤ちゃん参観日の実施（再掲）

（4）多様で柔軟な働き方の推進

子育て中の職員を含むすべての職員が個々の事情に応じた働き方ができる職場環境、能力を発揮しやすい職場環境となるよう、国や他県の動向を踏まえながら、情報通信技術を利用した在宅勤務（テレワーク）やフレックスタイム制度等新たな勤務形態や柔軟な勤務時間について検討していくこととする。

（参考）

○モバイルワークの導入（H27 年度から実施）

○旧姓使用の導入（H17 年度から実施）

○育児・介護に携わる職員の早出・遅出勤務（H19 年度から実施）

○育児短時間勤務制度、部分休業制度（前掲）

○R2 年度に実施した職員アンケート結果によれば、働きやすい職場づくりや女性職員の活躍推進のために必要な取組として、職員から在宅勤務やフレックスタイム制度等の導入を希望する意見が寄せられており、特に小学生以下の子を持つ女性職員において割合が高くなっている。

（5）人事管理、福利厚生上の配慮

（7）育児休業期間や育児短時間勤務の期間の代替職員の確保

産前・産後休暇、育児休業、育児短時間勤務に入る職員の代替として、再任用職員や会計年度任用職員の活用により代替職員の配置を行う。（H19 年度から実施）

（参考）

○これまで実施したアンケート結果によれば、「気兼ねなく休暇・休業等を利用するためには、確実に代替職員が配置される必要がある」との意見が寄せられている。

○技術職員の産前産後休暇、育児休業及びその欠員に伴う代替職員を確保するため、一定の資格・免許等を有する者を事前に登録する制度（産休・育休等代替職員（技術職）登録制度）を導入（H29 年

度から実施)

(イ) 人事異動等における配慮

職員の自己申告書や人事面談等をもとに、子育ての状況を把握し、人事上の配慮を行うこととする。(H16年度から実施)

(参考)

○これまで実施したアンケート結果によれば、本県の次世代育成支援対策に効果的と思われる取組みとして、「子育てをしている職員に対する転勤についての配慮」が高い回答割合となっている。

(ウ) 人事評価への適切な反映

管理職等（管理職及び人事担当者）の評価について、ワークライフバランス促進や男性職員の育児に関する休暇・休業取得に資する取組や実績を適切に反映する。

(参考)

○R2年度に実施したアンケート結果によれば、職場環境の改善に必要な取組として「取組の形骸化を防ぐための管理職の評価制度の充実」という意見が寄せられている。

(エ) 子育てに関する相談

子育て支援相談窓口で職員からの相談に応じる（H17年度から実施）ほか、子育て中の職員等が、育児経験のある管理職等から仕事と育児の両立に向けた助言を受けることができる「キャリアデザインカフェ」を実施する。

(参考)

○これまで実施したアンケート結果によれば、子育て等に関し、「気軽に相談できる窓口の設置」を希望する意見が寄せられている。

○子育て支援相談窓口…人事課（福利厚生室）に設置。妊娠等の専門的な問題について、保健師が相談を受付。

○H28年度から実施している「子育て応援カフェ」を「キャリアデザインカフェ」として拡充

(オ) 健康に配慮した措置

「子育て支援ハンドブック」による妊娠中の職員の通勤緩和、妊娠中・出産後の職員の通院休暇、妊娠障害休暇等の各種休暇制度等の周知や職場における喫煙対策の徹底など、引き続き、妊婦や胎児の健康に配慮した措置を講じていくこととする。

(カ) 通勤に配慮した措置

従来からの育児を行う職員に対する職員駐車場の優先的割当ての周知を徹底するとともに、妊娠中の職員に対して、職員駐車場の優先的割当てを行うこととする。(H17年度

から実施)

(4) 不妊治療を受けやすい職場環境の情勢等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

(5) 休暇・休業中の職員に対する情報提供

① 休暇・休業中の職員に対する情報提供

各所属は、産前・産後休暇、育児休業中の職員に対して、スムーズな職場復帰の実現及び職員のキャリア形成のため、業務の情報等を随時、提供することとする。(H16年度から実施)

(参考)

○これまで実施したアンケート結果によれば、「産前・産後休暇中や育児休業期間中に、職場の情報が全く入らず、不安を感じた」との意見が寄せられている。

② 休暇・休業中の職員の研修

産前・産後休暇、育児休業中の職員に対しても、自治研修センター等で実施される研修を周知し、希望する職員には、受講を認める。(H17年度から実施)

(参考)

○これまで実施したアンケート結果や職場ヒアリングによれば、育児休業中、長期にわたって職場を離れることで、スキルの低下を心配する声や「育児休業中にも研修をできるようにしてほしい」との要望が寄せられている。

③ 復帰した職員等に対する支援

各所属、主務課、各部局企画調整室は、産前・産後休暇、育児休業から復帰した職員に対し、最新の事務手続き等についてOJTを実施。(H17年度から実施)

また、育児休業から復帰した職員を対象とした研修を自治研修センターで行い、職務復帰や仕事と育児の両立が円滑に行われるよう支援。(H20年度から実施)

さらに、職場全体で職員の子育てを応援していく意識を醸成するための取組みの一環として、育児休業期間中等に職員とその子が一緒に職場を訪問(赤ちゃん参観日)することを推奨する。(再掲)

加えて、子育て中の職員等が、育児経験のある管理職等から仕事と育児の両立に向けた助言を受けることができる「キャリアデザインカフェ」を実施する。(再掲)

(参考)

○これまで実施したアンケート結果によれば、産前・産後休暇、育児休業から復帰する際に、研修の受講を希望する意見が寄せられている。

(ケ) 子育て支援関連の情報提供

教育委員会と連携し、家庭教育に関する情報提供を行うとともに、いしかわ子育て支援財団と連携し、県内の保育施設等に関する情報提供を行う（「子育て支援ハンドブック」による情報の入手先の周知等）。（H17年度から実施）

(6) その他の次世代育成支援対策

(7) 子ども・子育てに関する地域貢献活動（再掲）

各職員は住民に対して、行政サービスを提供する県職員であると同時に、地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組みに積極的に参加することが期待されていることを踏まえ、年次有給休暇やボランティア休暇等を活用し、子どもの健全育成、疾患・障害のある子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等の活動への積極的な参加に努めることとする。

(イ) 子どもにやさしい県庁の推進

子どもを連れて人が安心して気兼ねなく来庁できるよう、日頃から親切、丁寧な対応等を率先して行うとともに、引き続き、子どもたちの県庁訪問を受け入れていくこととする。

(参考)

○県職員の親子を対象に夏休み親子職場見学（H18年度から実施）

○子ども参観ウィーク（H20年度から実施）

II 女性の活躍の推進に向けて（女性活躍推進）

1 現状分析

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

近年は半数を超える結果となっており、国の第4次男女共同参画基本計画における目標値40%（R2年度）を超えている。

(年度)	H26	H27	H28	H29	H30	R1	【参考】 政府目標(R2)
採用した職員に占める 女性職員割合	56.3%	51.6%	44.8%	46.3%	50.9%	57.8%	40%

(2) 職員に占める女性職員の割合

微増傾向にあるが、概ね 40%程度で推移している。

	H27.4	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4
全職員に占める女性職員割合	36.1%	36.6%	37.3%	38.1%	38.9%	39.6%

(3) 管理的地位（本庁課長相当職以上）に占める女性職員の割合

年々着実に増加し、R2年4月には過去最高の 12.0%となった。

	H27.4	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4
管理的地位に占める女性職員割合	7.9%	8.4%	9.8%	11.2%	11.6%	12.0%

(4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

年々着実に増加しており、都道府県平均より高いが、国の第4次男女共同参画基本計画における目標値と比較すると、本庁係長相当職を除き下回っている。

	H27.4	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4	【参考】 都道府県平均 (H31.4)	【参考】 政府目標(R2.4)
本庁部局長・次長相当職	8.3%	7.5%	7.5%	7.8%	7.5%	8.4%	6.4%	10%程度
本庁課長相当職	7.8%	8.6%	10.6%	12.1%	12.8%	13.1%	11.3%	15%程度
本庁課長補佐相当職	15.8%	16.8%	18.2%	20.2%	21.2%	22.1%	19.6%	25%程度
本庁係長相当職	41.4%	41.2%	41.9%	42.1%	43.0%	43.5%	22.2%	30%程度

2 数値目標の設定

計画の進捗状況を客観的に把握するため、目標値を下記のとおり定める。

<女性職員の活躍促進に関する目標値>

- 管理的地位に占める女性職員の割合
(本庁課長相当職以上) 16% (R7.4) (現状 12.0%)
- 女性GL割合 30% (R7.4) (現状 22.7%)

※管理的地位に占める女性職員の割合（本庁課長相当職以上）については、10年後の令和12年4月に20%へ引き上げることを目指す。

※女性GL割合については、部下の管理や業務遂行のマネジメントを担う最初の役職である本庁のグループリーダーへの登用を推進することにより、将来の管理職を担うことができる人材の育成につなげるため、新たに目標値を設定。

3 取組内容

(1) 登用関係

(ア) 職域拡大等による多様な職務機会の付与

将来の管理職候補となる女性職員の育成を図るため、マネジメント能力や政策形成能力が必要とされる多様なポスト（財務、企画等）への積極的な配置に努める等、従来、男性中心であった職場やポストへも女性職員の配置を拡大し、職域の固定化解消を図る。

また、従前同様、採用時に配属する職務分野について男女で偏りが無いよう配慮する。

（参考）

○R2 年度に実施した職員アンケートでは、女性職員が十分に能力を発揮して働ける職場環境づくりの課題として、「女性は多様な職務が経験できないため（庶務等内部管理の仕事が中心など）」という意見が寄せられている。

(イ) 意欲・能力向上のための研修実施やキャリアパスモデルの紹介

① 女性職員キャリア支援研修の実施

「女性職員キャリア支援研修」を実施することにより、中堅職員（本庁グループリーダークラス）が自ら将来のキャリアの方向性を描き、自発的な能力開発の促進や業務意欲の向上を図る。

② 育児などを担う職員の人材育成に関する研修の実施

女性職員の活躍及び男女のワークライフバランスに関して、育児等で勤務時間に制約のある職員の将来のキャリア形成や仕事と家庭の両立を考慮した働き方に関する管理職向け研修を実施する。

育児休業から復帰した職員等を対象にした育児職員支援研修を実施し、職務復帰や仕事と育児の両立が円滑に行われるよう支援する。

③ キャリアデザインカフェの実施（再掲）

子育て中の職員等が、育児経験のある管理職等から仕事と育児の両立に向けた助言を受けられる「キャリアデザインカフェ」を実施する。

④ 子育て世代向けワークスタイル事例集の作成

事例集を作成し、若手職員に紹介することを通じて、出産や子育てといったライフイベントを経た後もキャリアアップを目指す意欲を高める。

（参考）

○R2 年度に実施した職員アンケートでは、女性職員が今後さらに活躍するために必要な取組として、「ロールモデル事例の紹介」という意見が寄せられている。

(ウ) 意欲と能力のある女性の登用

女性職員の管理職登用を拡大する前提として、将来指導的地位へ成長していく人材の確保が重要であることから、男女を問わず意欲と能力のある最善最良と考えられる人材を適材適所に配置する中で、部下の管理や業務遂行のマネジメントを担う最初の役職である本庁グループリーダーへの女性登用を積極的に推進し、リーダーとしての職務経験を積ませることで、女性職員の育成に努める。

(2) 仕事と生活の両立 (再掲)

仕事と生活を両立し、働き続けることができるようなワークライフバランスの実現は、女性職員がその能力を十分に発揮できる職場環境づくりにも資するものである。このため、女性職員の活躍推進という観点からも、「I 仕事と育児の両立に向けて(次世代育成支援)」にて述べた取組を推進していくこととする。