

# 福岡県特定事業主行動計画

この計画は、平成17年3月から取り組んでいる「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代育成支援法」という。）に基づく特定事業主行動計画と「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。）に基づく特定事業主行動計画を統合し、両計画を一体的に進めることとしたものです。

本計画では、これまでの取組を継続しつつ、「福岡県こども計画」との連携を図りながら新たな取組を実行することで、全ての職員が仕事と生活の調和を実現し、それぞれの能力を十分に発揮できる働きやすい県庁の実現を目指します。

## 1 計画期間

令和7年度～11年度（5年間）

※ 計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行います。

## 2 対象職員

本計画の対象となる職員は、知事、県議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、企業管理者及び各海区漁業調整委員会から任命された一般職の職員（会計年度任用職員及び臨時的任用職員を含む。）及び特別職の非常勤職員とします。

### 3 基本的な考え方

#### (1) 組織の活力向上及び政策方針決定過程への参画拡大を図るため、「女性職員の活躍推進」に積極的に取り組みます。

複雑かつ多様化する行政課題に的確に対応し、新たな発想で行政サービスを提供していくためには、女性職員の視点を含めた多様な意見を政策に反映させることが重要です。

また、県内の一般事業主を率先垂範する観点からも、地域の先頭に立って、積極的に女性職員の活躍を推進していくことが求められています。

引き続き、優秀な女性人材の確保や計画的な人材育成、管理職を含め職員一人ひとりの意識の醸成などを着実に実行していくとともに、より充実を図りながら、「女性職員が仕事にやりがいを感じて、能力を十分に発揮できる働きやすい県庁」の実現を目指します。

#### (2) 職員一人ひとりの仕事と生活の調和を実現するため、職員の働き方を見直し、「全ての職員が働きやすい職場づくり」に積極的に取り組みます。

職員一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働くとともに、心身ともに健康を維持しながら仕事と生活の調和を実現していくことは、職員の成長の実感につながることはもとより、良質な県民サービスの提供や優秀な人材の確保・定着につながることも期待されます。

このため、職場の意識や風土の改革と併せ、副知事をトップとする「働き方改革推進本部」による時間外勤務の縮減をはじめとした職員の働き方改革に全庁を挙げて取り組み、それぞれの能力を十分に発揮できる働きやすい県庁の実現を目指します。

#### 4 前計画（令和3年度～7年度）の評価

- 前計画の数値目標及びその実績は、表1のとおりとなっています。いずれの項目も前倒しで目標を達成しました。【表1】

【表1】前計画における数値目標と実績

数値目標	実績
(1)本庁課長相当職以上に占める女性職員の割合：20%以上	24.5%
(2)本庁課長補佐相当職に占める女性職員の割合：30%以上	31.5%
(3)年次休暇の取得日数：年15日以上	15.5日
(4)上司による職員（父親）の子育て支援プログラムの作成率：100%	100%
(5)男性職員の出産・育児に係る5日以上の子育て取得率：100%	100%
(6)男性職員の育児休業取得率：30%以上	77.1%

※（1）（2）は令和7年度実績、（3）は令和6年実績、（4）～（6）は令和6年度実績

- 本計画の策定に当たり、現状と課題の把握を行うため、前計画における取組状況や職員アンケート結果の分析を行いました。

#### （1）女性職員の活躍推進

##### ①女性職員の積極的な登用

- 前計画において、管理職等登用率の数値目標を設定し、女性職員の積極的な登用を進めた結果、令和5年度に2年前倒しで目標を達成しました。さらに、令和7年度には課長級に過去最高となる34人の女性職員を新たに登用した結果、女性の管理職員（課長級以上の職員）は135人、管理職総数に占める割合は24.5%、対前年比3.5ポイント上昇となり、過去最高を更新しました。【表2】

【表2】女性職員の登用率

(%)

	目標数値	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	
本庁課長相当職以上	20%以上	事務職	21.6	21.1	23.0	25.1	29.7
		技術職	11.5	14.3	16.3	15.7	17.5
		合計	17.3	18.2	20.1	21.0	24.5
本庁課長補佐相当職	30%以上	事務職	33.7	37.4	41.9	41.1	43.1
		技術職	15.4	17.6	17.5	19.8	18.8
		合計	24.6	27.7	30.2	31.0	31.5

- 複雑・多様化する行政課題に的確に対応し、新たな発想で行政サービスを提供していくためには、更なる登用を進め、女性職員の視点を含めた多様な意見を、より一層政策に反映させることが重要です。
- 技術職に限って見ると、令和7年度の管理職登用率は17.5%にとどまっております。今後、計画的な人材育成を進め、登用率を更に伸ばしていく必要があります。

## ②優秀な女性人材の確保及び人材育成

- 前計画における取組として、女性の受験希望者を対象とした「女性のためのジョブトーク」を開催し、仕事のやりがいや働きやすさ等を発信するとともに、職員採用パンフレットや県のホームページを活用した積極的な広報活動を実施しました。
- 令和6年度職員採用試験の採用者に占める女性の割合は43.7%で、令和2年度の47.4%から3.7ポイント減少しました。職種別に見ると、技術職よりも事務職の方が女性の割合が高くなっています。【表3】

【表3】採用した職員に占める女性の割合 (%)

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
事務職	50.3	45.6	41.9	48.7	45.7
技術職	42.7	52.2	34.8	40.0	41.1
労務職	—	—	—	28.6	37.5
合計	47.4	47.6	39.3	45.0	43.7

※ 年度は採用試験実施年度。

※ 教育庁出向職員や医師、労務職員の他、任期付職員や会計年度任用職員、臨時的任用職員、非常勤職員を除く。

- 県全体の職員に占める女性職員の割合は36.1%で、令和3年度の32.9%から3.2ポイント上昇しました。【表4】

【表4】職員に占める女性職員の割合 (%)

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
事務職	39.6	40.5	41.0	42.0	42.7
技術職	25.5	26.2	26.6	27.5	27.9
労務職	15.7	15.1	15.1	14.7	15.1
合計	32.9	33.9	34.4	35.4	36.1

※ 会計年度任用職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を除く。

- 広い視野や様々な知識・技能を身につけることができるよう、多様な分野への配置や、各種長期派遣研修等への派遣を積極的に行いました。
- ワーク・ライフ・バランスや中長期的なキャリアプラン等を考えるとともに、仕事を行う上での悩み・不安の解消やモチベーションの向上を図ることを目的に、職員研修所において、「女性活躍推進研修」を実施しました。
- 引き続き、女性の県職員志望者拡大に資する戦略的な広報活動を実施するとともに、特に技術職における優秀な女性人材の確保及び将来の管理職候補となり得る女性職員の人材育成に取り組んでいく必要があります。

### ③人事管理面での配慮

- 人事異動については、個別の事情にできる限り配慮しながら実施し、年度を通じて育児休業を取得する場合には、代替の正規職員を配置するほか、年度中途からの休業についても速やかな代替職員の確保に努めました。
- 昇任については、職員の能力に応じた昇任管理に努め、育児等により昇任が遅れることのないよう配慮しました。
- 職員アンケートで子育てを行う職員が休業や休暇を取得するために必要な取組について尋ねたところ、「育児休業中における代替職員等の確保」が54.9%と最も高く、次いで「業務執行体制の工夫や見直し」が52.5%、「業務の見直しや削減」が52.3%となりました。
- 引き続き、能力や適性に応じた人事配置を行っていくとともに、職員の育児休業等の取得の際には、必要に応じ代替の正規職員の確保に努め、安心して職員が休業に入れるよう努めていく必要があります。

### ④管理職のマネジメント能力の向上

- 所属長を中心とする管理監督者の意識の醸成を図るため、管理監督者研修のほか、人事担当者を対象とした説明会等あらゆる機会を通じ、人材育成を意識して職場内配置や業務分担を決定するとともに、各種長期派遣研修等への積極的なチャレンジを後押しするよう促しました。
- 管理職の職員本人が自己の組織マネジメントを振り返り、気づきを与えるための自己チェックシートを作成し、配付しました。【表5】

【表5】自己チェックシート抜粋

	チェック項目	はい	いいえ
22	あなたは、職員の育児・介護等の家庭生活における個別事情を把握し、時間的制約がある中でのキャリア形成について本人と話し合った上で、事務分担に係る希望を考慮していますか。		
23	あなたは、子育て期の職員が利用できる休暇等諸制度を理解した上で、家庭生活への男性職員の積極的な参画を促す等、誰もが安心して子育てできる働きやすい職場環境づくりに努めていますか。		
24	あなたは、職員が子育て期間中というだけで、負担の少ない業務を充てるといった過度な配慮はせず、職員の適性や意思を確認した上で、職員に成長する機会を与え、モチベーションを上げるよう努めていますか。		

○ 課長級以上の職員の人事評価において、「効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動」や「部下の能力開発・人材育成に向けた行動」を適切に評価することとしており、課長級以上の全職員へ周知するとともに、着実な実施を図ることで管理職の意識の醸成を図りました。

○ 各部署では、女性職員が占める割合や登用状況に応じた課題を踏まえ、各部署長のリーダーシップの下、独自の取組を主体的に実施しました。【表6】

【表6】各部署で実施した主体的な取組（主なもの）

<ul style="list-style-type: none"> <li>① 職員研修所で実施される特別研修「女性活躍推進」への積極的な推薦</li> <li>② 部研修のテーマに、女性を取り巻く無意識のバイアス（アンコンシャス・バイアス）を設定し、職員の意識改革を促進</li> <li>③ 幹部職員から仕事と生活の両立や、これまでの仕事の経験等を聞く職場研修の実施</li> <li>④ 新任係長等の中堅職員に対し、職場のコミュニケーションの手法を学べるような研修を実施</li> <li>⑤ 男性職員が育児に伴う休暇・休業を取得できるよう、子育てに係る諸制度の周知、業務の調整を実施</li> <li>⑥ 役付職員が、休暇取得を促す声かけを行うとともに、取得が難しい場合は業務の進め方等について助言</li> <li>⑦ 休暇等の取得による支障が生じないよう、業務スケジュール等の情報共有化やサポート体制づくりの実施</li> <li>⑧ 膨大な資料のチェックなど集中して業務に取り組みたい職員が、一人になれる空間で業務を行う「集中時間」の創設</li> <li>⑨ 定時退庁日に、役付職員全員で係員の退庁を促す取組を実施</li> </ul>
---

○ 本計画を推進していく上で職員の意識醸成は最も重要な課題であり、特に管理職については、引き続き、組織マネジメントに関する自己点検等を行い、全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、職場環境の見直しに主体的に取り組んでいく必要があります。

○ また、各部署で主体的に推進してきた取組についても、引き続き進めていく必要があります。

## ⑤職員の意識の醸成

- 管理監督者に対して、昇任をためらっている職員や、育児や介護等で時間的な制約がある職員がいる場合には、昇任をためらう原因やその解決策、制約がある中でどのようにキャリアを積んでいくのか等について、所属長面談等の機会を活用して話し合うよう促し、職員の意識の醸成を図りました。
- 県の様々な職場で働く管理職から「これまでの業務経験で得たもの」、「どのように能力開発を行ってきたか」、「家庭生活との両立をどのように図ってきたか」などを聞き取った管理職の活躍事例集を作成し、職員が自身のキャリア形成のイメージを持てるよう広く情報発信を行いました。
- また、女性活躍推進研修やライン係長候補となる主査研修で、身近な存在である管理職等の先輩職員との交流機会を設け、家庭生活との両立や仕事への向き合い方について話し合うことで、昇任に対する不安の解消に努めました。
- 職員一人ひとりに対しては、特定事業主行動計画に係る啓発リーフレット「働きやすい職場をめざして」を配付しました。
- 職員アンケートで昇進に係る意向について尋ねたところ、「昇進したくない」又は「どちらかと言えば昇進したくない」と回答した男性職員の割合が23.5%、女性職員の割合が40.6%となり、女性職員の割合が男性職員の割合を17.1ポイント上回る結果となりました。
- 女性職員が昇進したくないと回答した理由については、「責任や負担が重くなるから」が59.2%と最も高く、次いで「自身の職務経験やスキルに不安があるから」が52.4%、「仕事と家庭の両立が難しそうだから」が52.0%となっています。

また、女性登用の障壁については、「家事・育児等を女性が担っており、時間外勤務等の対応が制限される」が59.9%と最も高く、次いで「女性自身に管理職への昇任の意欲が少ない」が34.0%となっており、昇進により仕事の責任が重くなり、妊娠、出産後の家庭生活との両立が大きな負担になることに抵抗を感じていることが考えられます。
- 引き続き、女性職員の登用を一層推進していくためには、「能力や経験不足」、「ワーク・ライフ・バランスの確保」への不安を解消し、自信をもってキャリアアップできるよう、若い段階からのキャリアビジョンに対する意識の醸成を図っていく必要があります。

## (2) 男女がともに働きやすい職場づくり

### ①ワーク・ライフ・バランスの推進

#### 【年次休暇の取得促進】

- 年次休暇の取得日数を数値目標として設定し、年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成等による計画的な取得の働きかけを行いました。また、計画表の作成時には、原則として毎月1日以上 of 年次休暇の使用予定を入れることとし、一層の取得を促しました。
- 令和6年の年次休暇の平均使用日数は15.5日で、令和2年の12.5日から3.0日増加しました。【表7】

【表7】年次休暇の平均取得日数

	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年
平均取得日数	12.5日	13.3日	13.4日	14.7日	15.5日

- 職員アンケートで年次休暇を取得しやすい状況にあるか尋ねたところ、「取得できる状況にある」と回答した職員は84.0%となりました。  
属性別にみると、10代・20代及び60歳以上の職員が高く、40代及び50代の職員が低くなっています。自由記載の意見では、「業務多忙のため休暇を取得できない」「上司によって休暇の取得しやすさが決まる」「役付職員は他の職員の休暇を優先し、自分の休暇取得が難しい」といった意見がありました。【表8】

【表8】「積極的に取得できる状況にある」又は「業務執行体制の工夫等により、取得できる状況にある」と回答した職員の割合

性別		配偶者の有無		子どもの有無		年代					全体
男性	女性	有	無	有	無	10代 20代	30代	40代	50代	60歳 以上	
83.7%	84.4%	83.9%	84.0%	83.9%	83.9%	88.3%	84.3%	79.1%	81.7%	91.4%	84.0%

- 年次休暇の取得促進のためにどのような取組が有効かという質問には、「業務の見直しや削減」が61.3%と最も高く、次いで「業務執行体制の工夫や見直し」が54.6%、「職員の意識改善」が32.0%となりました。自由記載の意見では、「業務量の適正化」「人員の増加と適切な配置」とする意見が多くありました。
- 年次休暇の一層の取得を促進するため、業務の見直しや効率化、管理職員の意識改革、職場の雰囲気づくり、人員配置の見直しなど、職員が安心して休暇を取得できる職場環境の整備を図る必要があります。

### 【時間外勤務の縮減】

- 副知事をトップとする「働き方改革推進本部」において時間外勤務縮減に向けた対応策を検討し、施策立案や予算査定等の業務の進め方の見直し、AIやRPAといったデジタルツールの活用促進、執務環境の整備等に取り組みました。また、水曜日及び毎月19日としていた定時退庁日について、新たに金曜日を加え、定時退庁の取組を推進しました。
- モバイル機能を備えた端末の配備のほか、チャットシステムの導入、電子決裁の推進などにより、在宅勤務を活用しやすい環境の整備に取り組みました。
- 令和6年度の職員（管理職を除く。）1人当たりの年間時間外勤務時間数は127.4時間となり、令和2年度の156.6時間から29.2時間減少しました。【表9】

【表9】職員（管理職を除く。）1人当たりの年間時間外勤務時間数

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
1人当たり時間数	156.6	176.5	155.9	141.8	127.4

- 令和6年度の実績を本庁と出先機関それぞれで見ると、本庁は197.0時間、出先機関は87.3時間となりました。また、管理職の令和6年度の1人あたり年間時間外勤務時間数は101.8時間となりました。
- 職員アンケートで時間外勤務の状況を尋ねたところ、「ほとんどない」と回答した職員が53.3%となる一方、「週4日程度」又は「週5日以上」と回答した職員は11.6%となりました。【表10】

【表10】どの程度時間外勤務を行っているか

ほとんどない	週1日程度	週2～3日程度	週4日程度	週5日以上
53.3%	14.9%	20.1%	8.3%	3.3%

- 時間外勤務の状況が「週4日程度」又は「週5日以上」と回答した職員に時間外勤務を行う理由を尋ねたところ、「時間外勤務を行わないと業務が回らないため」が89.7%と最も高く、次いで「急を要する業務が多いため」が46.4%、「時間外に業務を行った方が、業務がはかどるため」が13.1%となりました。自由記載の意見では、「業務量が多い」「日中は電話対応が多い」といった意見がありました。

- 職員アンケートで時間外勤務縮減についての取組についての実感を尋ねたところ、「実感がある」と回答した職員は60.0%、「実感がない」又は「仕事がしづらくなった」と回答した職員は26.2%となりました。

「実感がある」と回答した職員を属性別にみると、本庁職員の方が出先職員より高く、50代及び60歳以上の職員は他の年代よりも高くなっています。

【表 11】

【表 11】「実際に縮減しており、職場全体で取り組んでいる実感がある」、「縮減していないが、職場全体で取り組んでいる実感はある」又は「縮減しているかどうか分からないが、職場全体で取り組んでいる実感がある」と回答した職員

性別		本庁出先		子どもの有無		年代					全体
男性	女性	本庁	出先	有	無	10代 20代	30代	40代	50代	60歳 以上	
61.8%	57.3%	64.4%	57.0%	57.1%	61.1%	57.3%	54.1%	56.1%	65.7%	68.3%	60.0%

- 時間外勤務の縮減にはどのような取組が有効かを尋ねたところ、「定数増・配置の見直し」が67.2%と最も高く、次いで「業務の見直しや削減」が66.7%、「業務執行体制の工夫や見直し」が53.6%となりました。自由記載の意見においても「定数増」や「業務削減」という意見が多くあり、「PC環境の強化」「権限移譲の推進」といった意見もありました。

- 時間外勤務の1人当たり時間数は減少していますが、長時間の時間外勤務は職員の健康や業務能率への影響があるだけでなく、県庁の職場としての魅力の低下につながることから、引き続き、業務の見直しやデジタルツールを活用した業務の効率化等による時間外勤務の縮減に取り組む必要があります。

### 【ワーク・ライフ・バランスの実現】

- 仕事と生活の調和に資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた行動を人事評価における評価項目の着眼点とし、人事評価に反映させました。

- 職員アンケートでワーク・ライフ・バランスを図れているかを尋ねたところ、「満足している」又は「まあまあ満足している」と回答した職員は56.7%、「バランスが少し悪いと感じ、満足とはいえない」又は「バランスが悪く満足していない」と回答した職員は21.0%となりました。

また、「満足している」又は「まあまあ満足している」と回答した職員を属性別にみると、10代・20代及び60歳以上で高く、40代が低くなっています。【表 12】

【表 12】「大変満足している」又は「まあまあ満足している」と回答した職員

性別		本庁出先		子どもの有無		年代					全体
男性	女性	本庁	出先	有	無	10代 20代	30代	40代	50代	60歳 以上	
58.6%	53.7%	53.2%	59.0%	55.6%	57.0%	63.6%	54.8%	50.5%	54.7%	64.9%	56.7%

- 満足していないと回答した理由については、「適切な人員配置がされておらず、一人当たりの業務量が増加し、残業がある」が59.0%と最も高く、次いで「業務が多岐にわたり、特に繁忙期に業務量が急増する」が55.1%、「配属される部署によって、忙しさが大きく異なる」が49.5%となっています。

自由記載の意見では、「通勤時間が長い」「夜間休日も対応が必要で常に緊張感を強いられる」「病休等でフォローが必要な職員が多い」といった意見がありました。

- また、現在の担当業務について、やりがいを感じているかを尋ねたところ、「とてもそう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した職員は53.9%となりました。属性別にみると、出先機関の方が本庁よりも高く、年代別では50代及び60歳以上が高く、30代が低くなっています。【表 13】

【表 13】「とてもそう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した職員

性別		本庁出先		子どもの有無		年代					全体
男性	女性	本庁	出先	有	無	10代 20代	30代	40代	50代	60歳 以上	
53.2%	55.4%	47.0%	58.6%	55.9%	53.1%	51.9%	47.8%	54.3%	57.4%	59.0%	53.9%

- 担当業務にやりがいを感じない理由については、「自身が成長している実感がない」が42.4%と最も高く、次いで「県民福祉の向上に貢献している実感がない」が35.1%となっています。

自由記載の意見では、「業務量が多い」という意見が多くあり、このほか「クレーム対応で疲弊している」「希望の部署に異動できない」「上司・同僚との意見の不一致」「給料が仕事に見合わない」といった意見がありました。

- やりがいを感じるために重要な要素については、「職場における円滑な人間関係やコミュニケーションが活性化していること」が65.3%と最も高く、次いで「労働時間の短縮や働き方の柔軟化など、ワーク・ライフ・バランスの充実に取り組むこと」が50.0%、「異動やキャリアに関して、本人の希望を反映させること」が39.4%となっています。

自由記載の意見では、「給与の引上げ」という声が多くあり、このほか「成

果を褒めること」「プライベートを充実させること」といった意見がありました。

- 県職員としての誇りや使命感をもって仕事に取り組んでいるかを尋ねたところ「そう思う」又は「少しそう思う」と回答した職員は78.1%となりました。属性別にみると、出先機関の方が本庁よりも高く、年代別では50代及び60歳以上が高く、30代が低くなっています。【表14】

【表14】 誇りや使命感をもって仕事に取り組んでいるかという問いに対し「そう思う」又は「少しそう思う」と回答した職員

性別		本庁出先		子どもの有無		年代					全体
男性	女性	本庁	出先	有	無	10代 20代	30代	40代	50代	60歳 以上	
78.3%	78.0%	73.0%	81.6%	78.5%	77.9%	75.8%	66.6%	76.6%	85.4%	87.1%	78.1%

- 県職員としての誇りや使命感を持っていないと回答した理由については、「ルーティンワークが多く、仕事のやる気が出ない」が29.8%と最も高く、次いで「県庁全体が誇りや使命感を持って取り組んでいない」が29.7%、「自分自身のスキルや経験不足のため、県民福祉の向上に十分に応えられていない」が29.5%となっています。

自由記載の意見では、「業務量が多く、時間に追われているため、誇りや使命感を感じる余裕がない」「努力が評価されず、給与や待遇に反映されない」「公務員に対する社会的な風当たりが強く、自信を持って仕事を語れない」といった意見がありました。

- 引き続き、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、業務の見直しや削減、業務執行体制の工夫や見直しを進めるとともに、職員がやりがいと誇りを持って業務に取り組むことができる職場環境づくりに取り組んでいく必要があります。

## ②仕事と子育ての両立ができる職場環境づくり

### 【意識の醸成】

- 職員全員が子育てについての理解を深めるため、毎月19日を育児の日と定め定時退庁等に取り組みました。また、こどもが生まれた職員に対し、仕事と子育ての両立を呼びかける「知事メッセージ」を交付するとともに、「家族の日」(11月第3日曜日)及び「家族の週間」(その前後1週間)の取組として人事課長通知及び職員向けチラシを発出しました。

- 所属長研修の実施や「職場における人材育成の手引」において育児中の職員に対する配慮事項を記載する等により管理監督者の意識向上を図るとともに、職員に対して「仕事と子育ての両立支援ハンドブック」や啓発リーフレット「働きやすい職場をめざして」を配付し、意識啓発や制度周知に努めました。
- 知事をはじめ、副知事、部長級・次長級職員、所属長などが、部下職員の育児や介護と仕事との両立を図るとともに、自らも仕事と生活を充実させることを内容とする「イクボス宣言」を行いました。
- 人事評価において、男性職員の育児に伴う休暇、休業の取得促進に資する行動を、「仕事と生活の調和」の着眼点として評価しました。

### 【職員の意識や職場の状況】

職員アンケートで、子育てを行う職員の意識や職場の状況について尋ねました。

#### ア. 休業や休暇の取得しやすさ

- 子育てのための休業や休暇について、「取得できる状況にある」又は「業務執行体制の工夫等により取得できる」と回答した職員は82.4%となりました。属性別にみると女性の方が男性よりも高く、年代別では60歳以上が高く、40代が低くなっています。【表15】

自由記載の意見では、全ての年代で、人員不足と業務量の多さを理由に挙げており、特に、管理職はより強くその問題を感じていました。年代別では、30代・40代では業務の属人化、技術職の代替要員不足のため取得しにくいといった意見が、40代・50代では、管理職としての責任と現場の状況から取得が難しいという意見がありました。

【表15】「積極的に取得できる」「業務執行体制の工夫等により取得できる」と回答した職員

性別		本庁出先		子どもの有無		年代					全体
男性	女性	本庁	出先	有	無	10代 20代	30代	40代	50代	60歳 以上	
79.9%	86.8%	81.8%	82.6%	82.2%	82.4%	82.4%	82.6%	79.0%	82.3%	88.5%	82.4%

#### イ. 休業や休暇を取得しやすくするために必要な職場での対応

- 休業や休暇を取得しやすくするために必要な対応については「代替職員の確保」が最も多くなりましたが、子育て中の職員の回答では「業務執行体制の工夫や見直し」「業務の見直しや削減」という回答が多くなっています。【表16】

自由記載の意見では、「人員不足」との意見が最も多く、正規職員の増員、代替職員の正規職員化などを求める声が多数ありました。その他、業務量の削減・効率化、IT化、管理職の意識改革、休暇取得者への協力に対するインセン

タイプ等の意見がありました。

【表 16】休業や休暇を取得しやすくするために必要な職場での対応（複数回答）

回答	全体	子育て中の職員		
		全体	男性	女性
育児休業中における代替職員等の確保	54.9%	38.7%	38.6%	38.8%
業務執行体制の工夫や見直し	52.5%	45.0%	44.7%	46.0%
業務の見直しや削減	52.3%	46.6%	47.3%	44.4%
職場における理解	27.8%	23.6%	23.3%	24.7%
管理職員の意識改善	17.7%	18.8%	18.8%	19.2%
特になし	6.3%	4.2%	3.8%	5.3%
その他	7.6%	7.1%	6.9%	7.4%

#### ウ. 休業や休暇を取得しやすくするために必要な支援や施策

- 職員全体及び子育て中の職員ともに、「子育てのための休暇等を取得しやすい職場環境の整備」「在宅勤務を利用しやすい職場環境の整備」「時差通勤制度の拡大やフレックスタイム制など多様な勤務形態の充実」が多く挙げられました。この傾向は、令和2年度アンケートと同様の結果となりました。

自由記載の意見では、子育て中の職員からは、経済的支援の拡充、代替職員の確保、業務量の削減、管理職の意識改革、柔軟な働き方の推進、子育てと仕事の両立に関するロールモデルの提示など、多岐にわたる支援策が求められていました。特に、代替職員については、会計年度任用職員ではなく正規職員の確保を求める声が多くありました。また、休暇を取得しやすい雰囲気づくりや、休暇を取得した職員をカバーする職員への支援策も重要であり、制度の周知徹底や、制度利用にあたっての精神的負担軽減を求める意見もありました。小学校入学後の子育て支援の拡充を求める声も複数あり、子育て支援のニーズが多様化していることが伺えました。【表 17】

【表 17】休業や休暇を取得しやすくするために必要な支援や施策（複数回答）

回答	全体		子育て中の職員		
	R 2	R 6	全体	男性	女性
子育てのための休暇等を取得しやすい職場環境の整備	69.0%	62.4%	52.4%	50.8%	59.4%
在宅勤務を利用しやすい職場環境の整備	58.3%	55.9%	47.2%	45.2%	55.1%
時差通勤制度の拡大やフレックスタイム制など多様な勤務形態の充実	59.2%	53.8%	45.8%	43.9%	53.3%
出産後8週間に2週間程度の子育てのための休暇等を、より取得しやすい取組の推進	-	17.3%	10.9%	11.7%	9.2%
子育て経験職員による仕事と子育ての両立体験談等の情報提供やネットワークの充実	21.2%	16.6%	11.4%	11.3%	12.2%
仕事と子育ての両立等に関する相談窓口	22.2%	12.5%	6.4%	7.1%	4.8%
子育て中の職員のキャリア形成のための研修の充実	13.0%	10.3%	8.0%	7.0%	10.7%
その他	8.4%	11.7%	11.8%	11.2%	13.5%

#### エ. 男性職員（女性職員等は、妻などの立場から）の育児休業の利用意向

- 「利用したい（利用してほしい）」と回答した職員は93.7%となり、前

回（令和2年度）の92.6%から1.1ポイント上昇しました。特に、男性職員は89.0%から93.8%に4.8ポイント上昇しました。【表18】

【表18】育児休業を「利用したい（してほしい）」又は「利用したい（してほしい）が難しいと思う」と回答した職員

全体			男性			女性		
R2	R6	R6-R2	R2	R6	R6-R2	R2	R6	R6-R2
92.6%	93.7%	+1.1	89.0%	93.8%	+4.8	95.7%	93.4%	▲1.7

- 男性職員が育児休業を利用しない又は利用が難しいと思うと回答した理由については、「同僚に負担をかけてしまう」が65.3%と最も高く、次いで「業務多忙であるため」が55.4%、「収入の減少」が46.7%となりました。

自由記載の意見では、男性職員からは自身の育児への不安や自信のなさ、女性職員からは家事・育児の分担意識が低いことや、育児休業を取得しても積極的に家事・育児を行わず、単なる休暇と化してしまうという意見がありました。利用したいと回答する男性職員は増えているものの、男性職員自身の行動と意識の改革も必要であるとわかりました。

- 「共育て」という考え方を知っていると回答した職員は47.5%で、50代及び60歳以上で高く、10代・20代及び30代で低くなっています。また、「共育て」を「重要だと思う」と回答した職員は全体で91.5%となっています。【表19】

【表19】「共育て」という考え方を知っているか、重要だと思うか

回答	性別		配偶者の有無		子どもの有無		年代					全体
	男性	女性	本庁	出先	有	無	10代 20代	30代	40代	50代	60歳 以上	
知っている	50.9%	47.9%	52.4%	45.3%	48.5%	50.3%	44.3%	42.8%	48.8%	54.8%	63.5%	49.8%
重要だと思う	90.7%	93.0%	91.8%	91.1%	92.1%	91.3%	94.3%	90.7%	91.3%	90.4%	91.8%	91.5%

- 「共育て」の推進に必要なことについては、「仕事優先という社会全体の『風土』『考え方』を改めること」が52.7%と最も高く、次いで「労働時間短縮や育児に関する休暇・休業制度を普及させること」が50.4%、「『男は仕事、女は家庭』などの性別による固定的な役割分担の意識を改めること」が48.5%となっています。

自由記載の意見では、「共育て」という言葉の定義の曖昧さ、推進の目的が不明瞭であることや、個人の価値観や多様なライフスタイルへの配慮を求める意見がありました。施策については、育児休業取得による周囲への負担軽

減、代替職員の確保、収入減対策、保育環境の整備、家事・育児への男性の積極的な参加促進などを求める意見がありました。

- 県民を対象とした「子育て等に関する県民意識・ニーズ調査」（令和6年3月）における同様の質問では、「労働時間短縮や育児に関する休暇・休業制度を普及させること」が最も高い44.5%となっています。一方、職員で最も高かった「仕事優先という社会全体の『風土』『考え方』を改めること」は23.6%となっており、職員は個人の意識が課題であると考え、県民は休業・休暇制度の普及が課題と考えていることがわかりました。

#### 【職場復帰支援】

- 育児休業からの円滑な職場復帰のため、情報提供計画書を用いて業務等に関する情報を提供するとともに、モバイル端末の貸与や職場の雰囲気慣れるための職場訪問の機会の設定などを行いました。
- 在宅勤務制度を活用できる職場環境を整備し、職員の働き方に関する選択肢を広げました。
- 仕事と子育ての両立に対する不安を解消するため、子育てを行う職員を対象としたセミナーを開催するとともに、子育て期の生活設計を含めたライフプランセミナーを30代以下の職員とその配偶者を対象に開催しました。
- 自己啓発による資質の向上を支援するため、職員研修所による学習支援（eラーニング等）を実施しました。

#### ＜参考＞介護と仕事の両立について

- 今回の職員アンケートでは、介護と仕事の両立支援に関する質問も行いました。
- 家族に介護を必要とする人がいると回答した職員は22.2%で、このうち、介護休暇等を取得していない職員は77.6%となりました。【表20】【表21】

【表20】 介護を必要とする人の有無（複数回答）

回答	割合
いる	22.2%
（別居している、父母（配偶者等の父母も含む））	（15.8%）
（同居している、父母（配偶者等の父母も含む））	（3.0%）
（子）	（1.2%）
（配偶者等）	（0.5%）
（その他）	（2.2%）
いない	77.8%

【表 21】介護休暇等の取得状況

回答	割合
介護休暇を十分な期間取得している（した）	2.9%
介護休暇を取得している（した）が、十分な期間ではない	2.0%
介護時間を十分な期間取得している（した）	0.4%
介護時間を取得している（した）が、十分な期間ではない	0.9%
短期介護休暇を十分な期間取得している（した）	7.7%
短期介護休暇を取得している（した）が、十分な期間ではない	8.5%
介護休暇・介護時間・短期介護休暇を取得していない（しなかった）	77.6%

- 介護休暇等を取得しなかったと回答した理由については、「介護サービス等の利用や他に介護を担う親族等がおり、必要がない（なかった）から」が37.8%と最も高く、次いで「年次有給休暇や他の特別休暇を取得している（した）から」が32.5%、「業務が忙しい（忙しかった）から」が28.3%となっています。

介護休暇の利用を必要としない職員が多いものの、業務負担の軽減や制度周知等の介護休暇等を利用しやすい職場環境の整備が必要であるとわかりました。

### ③男性職員の仕事と子育ての両立支援

#### 【父親の育児休業等の取得】

- 令和6年度の男性職員の育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の取得率は85.5%で、令和2年度の42.6%から42.9ポイント上昇しました。育児休業取得率についても、令和2年度の36.9%から40.2ポイント上昇し、77.1%となりました。【表 22】

【表 22】男性職員の育児休業等の取得状況

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
育児休業等を取得した男性職員数	52人（7人）	59人（8人）	90人（9人）	110人（11人）	112人（12人）
子どもが生まれた男性職員数	122人	141人	145人	132人	131人
男性職員の育児休業等取得率	42.6%	41.8%	62.1%	83.3%	85.5%
男性職員の育児休業取得率	36.9%	36.2%	55.9%	75.0%	77.1%

※育児休業等を取得した男性職員数＝育児休業、育児短時間勤務、部分休業の取得者の合計  
（ ）は内数で、育児短時間勤務及び部分休業の取得者数

- 育児休業を「取得していない」と回答した理由については、「男性で取得している人が周囲にいなかった」が31.4%で最も高く、次いで「取得したかったが、業務多忙で取得できなかった」が28.6%、「配偶者や両親等のサ

ポートがあり、育児休業を取得するの必要を感じなかった」が27.3%となりました。

属性別にみると、30代では「取得したかったが、業務多忙で取得できなかった」が41.9%で最も高く、次いで「取得すると収入が減少するので取得しようとは思わなかった」が41.2%となりました。

- 男性職員の育児休業の一層の取得促進にあたっては、休業中の収入減少の不安緩和や業務負担の軽減などが求められていることがわかりました。

### 【出産補助休暇及び父親育児休暇の取得状況】

- 「仕事と子育ての両立支援ハンドブック」を男性職員に配付し、出産補助休暇等の取得可能な休暇及び取得目標（5日以上）について周知を図りました。令和6年度の父親の「出産補助休暇」及び「父親育児休暇」を併せて5日以上取得した男性職員は100%となり、目標を達成しました。【表23】

【表23】 男性職員の出産補助休暇及び父親育児休暇の取得状況（取得合計日数）

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
5日以上取得	91.8%	93.6%	95.9%	100.0%	100.0%
3日以上5日未満	4.1%	4.3%	2.7%	0.0%	0.0%
1時間以上3日未満	4.1%	1.4%	1.4%	0.0%	0.0%
取得なし	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%

- 職員アンケートでは、「5日以上取得でき、希望通りの日にちで取得できた」と回答した職員は44.2%となっており、属性別にみると10代・20代が78.4%と最も高く、年代が上がるにつれて低下しています。また、「5日以上取得できたが、希望通りの日にちでは取得できなかった」と回答した職員が6.1%で、希望どおりの日にちで取得できるように、更なる職場環境整備を行っていく必要があります。【表24】

【表24】 出産補助休暇及び父親育児休暇の取得状況

回答	全体	10代 20代	30代	40代	50代	60歳以上
5日以上取得でき、希望どおりの日にちで取得できた	44.2%	78.4%	72.8%	55.1%	30.4%	12.8%
5日以上取得できたが、希望どおりの日にちでは取得できなかった	6.1%	8.1%	10.1%	7.9%	4.1%	1.7%
5日以上取得できなかった	9.5%	2.7%	6.0%	8.7%	13.0%	6.7%
取得しなかった・覚えていない	40.2%	10.8%	11.1%	28.2%	52.5%	78.8%

### 【子の出生後8週間以内の、育児のための休暇取得（男性職員）】

- 2週間以上取得した職員は全体では12.5%となっています。年代別に見ると10代・20代が55.9%と最も高く、若い世代の方が出生後すぐに休暇を取得している割合が高いことがわかりました。【表25】

【表25】子の出生後8週間以内の休暇取得状況（男性職員）

回答	全体	10代 20代	30代	40代	50代	60歳以上
2週間以上取得した	12.5%	55.9%	37.7%	10.7%	3.2%	0.5%
1週間から13日以内の期間を取得した	5.7%	8.8%	12.7%	6.9%	3.4%	0.0%
6日以内の期間を取得した	32.0%	14.7%	28.1%	35.7%	34.9%	24.2%
取得しなかった・覚えていない	49.8%	20.6%	21.6%	46.7%	58.5%	75.3%

- 「取得しなかった」と回答した理由については、「業務多忙のため」が50.1%と最も高くなっています。「職場の理解や協力が乏しいから」が17.7%、「上司の理解がないから」が8.3%であり、取得しやすい職場環境の整備が引き続き必要であることがわかりました。

### 【「上司による職員（父親）の子育て支援プログラム」の作成について】

- 「上司による職員（父親）の子育て支援プログラム」の作成率は、令和元年度以降、毎年度、目標値100%を達成しました。
- 男性職員が育児に伴う休暇、休業を取得できるよう、上司と子育てに係る諸制度を長期的な視点で協議し、業務の調整を行うことで利用促進を図るとともに、取得希望について共有することで、休暇、休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組みました。

### ④あらゆるハラスメントの防止

- あらゆるハラスメントを防止し、職員が働きやすい職場、風通しの良い職場となるよう、全職員に対しハラスメントに関する研修を実施しました。
- 人事課や総務事務厚生課、職員相談室、人事委員会に相談窓口を設置し、ハラスメントの解決と未然防止に努めました。
- 職場でハラスメントが起こった際の対応について、「何もしなかった・できなかった」が50.6%と最も高く、次いで「上司に相談した」が31.2%、「同僚に相談した」が20.1%となりました。これは令和2年度アンケートと同様の傾向となりました。

- 引き続き、ハラスメントの解決と未然防止に努めるとともに、職員の意識啓発に取り組んでいく必要があります。

**⑤会計年度任用職員等の任用・勤務条件等の確保**

- 会計年度任用職員等の任用・勤務条件等については、令和4年4月に病気休暇を有給の休暇とし、令和6年度からは新たに勤勉手当の支給を開始する等の見直しを行いました。
- 引き続き、適正な任用を行っていくとともに、国等との均衡を考慮しながら、勤務条件等の整備を図っていく必要があります。

## 5 取り組むべき課題

これまでの取組により、女性の活躍推進と仕事と子育ての両立支援のいずれも着実に進んでいるといえます。

一方、社会情勢の変化や職員アンケートの結果から、一層の取組が必要な項目もあることから、本計画で取り組むべき課題については、次のとおりとします。

### 【課題1】女性職員の積極的な登用

女性職員の視点を含めた多様な意見を政策に反映させるため、引き続き管理職等への積極的な登用を進めることが必要です。

特に、登用率の低い技術職について、女性職員の確保及び計画的な人材育成等により、登用率の更なる拡大を図ります。

### 【課題2】優秀な女性人材の確保及び人材育成

組織の活力向上及び政策方針決定過程への参画拡大を図るため、優秀な女性人材の確保や計画的な人材育成に取り組む必要があります。

特に、女性職員の少ない技術職について、志望者拡大に資する戦略的な広報活動を行うとともに、民間企業等職務経験者採用試験の技術職への拡大等により、引き続き、優秀な女性人材の確保に努めます。

また、多様な分野への配置や研修の実施等により、将来の管理職候補となり得る女性職員の人材育成にも取り組みます。

### 【課題3】職員の意識の醸成及び管理職のマネジメント能力の向上

先輩職員との交流機会を設ける等、昇任にあたっての不安解消を図る取組を引き続き実施するとともに、ロールモデルの活躍事例を示すことで職員の昇任意欲の喚起を図ります。

また、管理職の意識の醸成やマネジメント能力の向上を図る取組についても、引き続き、実施します。

### 【課題4】働き方改革の推進

職員一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働くとともに、子育て等の個人の時間を充実させ、仕事と生活の調和を実現することができるよう、時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進、在宅勤務等の多様で柔軟な働き方の整備など、職員の働き方改革に取り組みます。

また、職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、育児休業からの復帰支援や男性職員の育児休業等の取得促進を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進に取り組みます。

### 【課題5】あらゆるハラスメントの防止

職場におけるあらゆるハラスメント行為は、正常な業務運営の障害となるばかりか、職員の心身の健康に影響を与える要因ともなるため、引き続き、職場におけるハラスメントの防止に取り組みます。

## 6 計画目標

- 本庁課長相当職以上に占める女性職員の割合：40%以上
- 男性職員の育児休業
  - ・取得率：100%
  - ・1か月以上取得率：85%以上
- 上司による職員（父親）の子育て支援プログラム作成率：100%
- 男性職員全員が出産・育児に係る休暇（8日間）を完全取得
- 年次休暇取得日数：年18日以上
- 1人当たり年間時間外勤務時間数：令和6年度比20%以上減\*（本庁・出先機関とも）  
※災害対応を除く

## 7 具体的な取組内容

### （1）女性職員の活躍推進

#### ① 女性職員の積極的な登用

##### ア 女性職員の積極的な登用【継続】

新たな管理職登用率の目標達成に向け、管理職候補となる女性職員の計画的な人材育成を図り、女性職員の積極的な登用を行います。

#### ② 優秀な人材の確保及び計画的な人材育成

##### ア 受験者向けガイダンス等による広報活動の実施【拡充】

公務の魅力や仕事のやりがい、キャリアパス、「働きやすさ」について具体的なイメージを発信するため、女性の受験希望者を対象として開催している「女性のためのジョブトーク」の対象を技術職にも拡大するとともに、インターンシップについても、技術職が活躍する出先事務所での受け入れを行います。

さらに、職種別に仕事内容、人材育成、キャリアパス、仕事のやりがいなどをまとめたパンフレットや県職員として働く魅力をまとめた動画等を新たに作成する等、積極的な広報活動を実施します。

##### イ 採用試験の見直し【新規】

近年、採用が困難となっている土木職等を確保するため、民間企業の内々定前に合格発表を行う春季試験を創設します。

また、民間企業等職務経験者採用試験について、土木や農業等の技術職に拡大して実施するとともに、働いている方でも受験しやすい試験方法に見直す等により、優秀な女性人材の確保に努めます。

#### ウ 女性職員の計画的な人材育成【継続】

広い視野や様々な知識・技術を身につけることができるよう、多様な分野への配置や各種長期派遣研修等への派遣を積極的に行い、将来の管理職候補の人材育成に努めます。

また、職員研修所において、仕事と生活の調和や中長期的なキャリアプラン等を考えるとともに、仕事を行う上での悩み・不安の解消やモチベーションの向上を図るための研修を実施します。

#### エ 新任係長メンター制度【新規】

県政運営において大きな職責を担い、初めて部下を持つ新任係長を対象に、部局の次長や主管課長等の2名をメンター職員に指定し、毎月面談を実施することにより、業務上の悩みや相談、今後のキャリア形成等について助言・支援を行います。

なお、新任係長が女性職員の場合は、メンター職員のうち1名を女性職員とし、より相談しやすい環境づくりに努めます。

### **③ 人事管理面での配慮**

#### ア 家庭事情に配慮した人事異動等の実施【継続】

人事異動については、職員個人の育児や介護等の家庭生活における個別の事情にも、できる限り配慮しながら実施します。その際、年度を通じて育児休業を取得する場合には、代替の正規職員を配置するほか、年度中途からの休業についても速やかな代替職員の確保に努め、安心して育児ができる体制を確保します。

#### イ 育児等による昇任の遅れが生じないような人事面での配慮【継続】

昇任については、職員の能力に応じた昇任管理に努め、性別を問わず、育児等により昇任が遅れることのないよう充分配慮します。

### **④ 管理職のマネジメント能力の向上**

#### ア 管理監督者研修等における意識啓発【継続】

職員研修所における管理監督者研修（新任の所属長、課長級、課長補佐級、係長級を対象とする研修）のほか、人事課主催の幹部職員研修会や人事担当者を対象とした説明会等あらゆる機会を通じ、所属長を中心とする管理監督者の

意識の醸成を図るため、人材育成を意識して職場内配置や業務分担を決定するとともに、各種長期派遣研修等への積極的なチャレンジを後押しするよう促します。

#### イ 管理職向け自己チェックシートの配付・活用【継続】

女性職員のみならず、組織力を最大限活用し、成果を出す組織へ変革するためのマネジメントについて、管理職の職員本人が自己の組織マネジメントを振り返るための自己チェックシートを活用し、管理職のさらなる意識向上を図ります。

#### ウ 各部署の主体的な取組の推進【継続】

各部署において、それぞれの実情に応じた独自の目標を掲げ、主体的な取組を推進します。

### ⑤ 職員の意識の醸成

#### ア 所属長面談等を活用した職員の意識の向上【継続】

職員が昇任に不安を感じている場合には、所属長面談等の機会を活用して、その要因と解決策について話し合いを行い、積極的に挑戦していくよう促します。

特に、子育て期の職員については、どうしても家庭生活に重点が置かれがちであるため、時間的な制約のある中でどのようにキャリアを積んでいくのか等についての話し合いを行います。

#### イ ロールモデルの見える化【継続】

県の様々な職場で働く女性管理職から、「これまでの業務経験で得たもの」、「どのように能力開発を行ってきたか」、「家庭生活との両立をどのように図ってきたか」などを聞き取った女性管理職の活躍事例集を作成し、職員が自身のキャリア形成のイメージを持てるよう、庁内 Web 等を活用し、広く情報発信を行います。

また、女性活躍推進研修やライン係長候補となる主査研修において、身近な存在である管理職等の先輩職員との交流機会を設け、家庭生活との両立や仕事への向き合い方について話し合うことで、女性職員の昇任に対する不安の解消に努めます。

## (2) 全ての職員が働きやすい職場づくり

### ① 働き方改革の推進

#### ア 時間外勤務の縮減【拡充】

管理監督者が業務の削減・合理化に積極的に取り組むとともに、職員の出退勤時刻を登録するシステムを活用し、職場におけるマネジメントを徹底します。

また、引き続き、定時退庁日における定時退庁を推進するとともに、年度途中での増員など柔軟な人事配置や全庁的な業務の見直し、AIやRPAといったデジタルツールの活用促進、執務環境の整備に取り組み、時間外勤務の縮減を図ります。

#### イ 年次休暇及び特別休暇の取得促進【拡充】

「年次休暇等使用計画表」の活用により、職員が計画的に年次休暇や特別休暇を取得できるよう働きかけを行います。併せて、休暇の取得状況の把握に努め、職員全体が休暇を取得できるよう配慮します。

また、10日以上連続休暇の2回以上の取得を促進し、職員が計画的に休暇を取得できる職場環境に取り組みます。

#### ウ 多様で柔軟な働き方の推進【拡充】

8時から18時45分までの間に設定した5つの勤務区分から、職員が自身の事情により勤務区分を選択できる時差通勤制度を実施します。併せて、勤務終了から翌日の勤務開始の間に11時間以上の生活時間を確保する勤務間インターバル制度を実施します。

また、モバイル端末により自宅でも執務室と同様の業務を行える等、在宅勤務を活用しやすい環境の整備に取り組みます。

#### エ 仕事に対するやりがいの向上【新規】

職場における円滑な人間関係やコミュニケーションの活性化に向け、フリーアドレスを導入する等、オフィス改革に取り組みます。

また、職員全員で話し合い、改善に取り組む「職場改善運動」や若手職員の自由な発想を生かし、業務の改善・効率化を実現する「若手職員による業務の見直し」、若手職員を中心としたグループが、県政について自主的に研究し、県の将来の発展に向けて取るべき政策を提言する「未来への提言」を通じて、職員・職場の活性化に取り組みます。

#### オ 仕事と生活の調和に資する取組の人事評価への反映【継続】

職員や管理監督者が仕事と生活の調和に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

### ② 仕事と子育ての両立ができる職場環境づくり

#### ア 「育児プログラム」の作成による計画的な休暇等の取組促進【継続】

所属長や係長等は、こどもが生まれる予定の職員から報告を受けた場合には、職員に「仕事と子育ての両立支援ハンドブック」を配付し、各種制度を周知するとともに、「育児プログラム」の作成を促し、今後の休暇、休業等の計画について職員と協議します。

また、子育てを行う職員が育児休業や連続した休暇等を取得する場合には、業務に支障が生じないよう、業務分担の見直しや代替要員の確保に努めます。

さらに、年度を通じて取得するような長期の育児休業取得が見込まれる場合は、原則として正規職員を配置します。

#### イ 育児休業取得職員の業務を分担した職員に対する勤勉手当の加算【新規】

仕事と子育てを両立しやすい職場環境をつくるため、育児休業を取得した職員がいる職場の職員を支援することを目的とし、育児休業取得職員の業務を分担した同僚職員に対する勤勉手当の加算を実施します。

#### ウ 子育て中の柔軟な働き方の支援【拡充】

働きながら子育てに必要な時間を確保できることは、各人が望むキャリア形成を可能とし、職員が継続的に勤務できる環境づくりに有効であることから、フレックスタイム制等について国や他自治体の取組状況等の動向も注視しながら、多様な勤務形態の充実に取り組みます。

また、既存の休暇制度等についても、職員が使いやすく、より柔軟な働き方を支援する制度となるよう、必要に応じた見直しを実施します。

#### エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援【継続】

育児休業等で長期間にわたって職場を離れる職員が職場復帰をスムーズに行えるよう、職員と休業期間中の情報提供の内容等についてあらかじめ話し合った上で情報提供計画書を作成し、適時、業務等に関する情報や職員研修所が実施する通信研修支援（eラーニング）の講座内容や、総務事務厚生課が実施する仕事と子育てに係るセミナー情報について情報提供します。

育児休業から復帰する職員に対し、所属との連絡調整を円滑に行うためのモバイル端末の貸与や、職場の雰囲気慣れるための職場訪問の機会の設定等を行い、円滑な職場復帰を支援します。

子育てを行う職員を対象としたセミナーを開催し、仕事と子育ての両立に対する不安を解消します。特に育児休業中の職員に対しては、積極的な参加を促します。

#### オ 子育てに関する意識を高める取組【拡充】

管理監督者に対しては、「職場における人材育成の手引」の作成・配付や幹

部研修等の実施により意識向上に努めるとともに、部下職員の育児や介護と仕事との両立を図り、自らも仕事と生活を充実させることを内容とする「イクボス宣言」を行います。

職員に対しては、啓発リーフレット「働きやすい職場を目指して」を定期的に発出するとともに、30歳までの若手職員を対象にセミナーを開催し、子育て期の生活設計に関する情報やノウハウの提供を行います。

職場全体に対しては、育児の日（毎月19日）には全庁的に定時退庁の取組を行い、職員全員が子育てについての理解を深める日とするとともに、「家族の日」（11月第3日曜日）及び「家族の週間」（その前後1週間）に社会全体で子育てを応援する気運を盛り上げるため、定時退庁の取組や職員向けチラシを発出します。

また、子どもが生まれた職員に対しては、仕事と子育ての両立を呼びかける知事からのメッセージを送付し意識醸成を図ります。

#### 力 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成【継続】

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、職員に対し利用可能な制度を周知するとともに、管理監督者に対する意識向上を図ります。

#### キ 子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施【継続】

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、子どもたちに県の役割や取組に対する理解を深めてもらう案内員による説明付きの県庁見学や、県で働く職員の子どもたちが親の職場を訪問し、実際に働いている姿を見つめることで、社会のしくみや働くことの意味、大切さを実感する取組を実施します。

また、県庁舎1階に、県民の方が利用できる認可型保育事業所「けんちょう保育園」を設置し、地域における子育て支援に取り組みます。

### ③ 男性職員の仕事と子育ての両立支援

#### ア 「上司による職員（父親）の子育て支援プログラム」の作成【拡充】

所属長や係長等は、男性職員から子の出生予定又は出生の報告を受けた場合、全ての男性職員が出産補助休暇及び父親育児休暇を希望通りの日数で取得できるようにするとともに、1ヵ月以上の育児休業を取得できるよう、今後の子育てに係る諸制度を長期的な視点で協議し、「上司による職員（父親）の子育て支援プログラム」を作成します。併せて、育児休業期間中の収入減少に対する不安感の軽減のため、収入シミュレーションが可能な計算シートを提供します。

当該プログラムをもとに、休暇や休業の利用促進を図るとともに、取得希望については所属長を通じて人事課まで共有し組織的にフォローアップします。

#### イ 男性職員の家事や子育てへの参画促進【拡充】

男性職員に対して自身の家事や子育てに対する主体的な行動を促すとともに、職場全体での支援の気運を高めるため、男性職員が主体的に家事や子育てに関わることにに対する大切さや意義について、「仕事と子育ての両立支援ハンドブック」及び「上司による職員（父親）の子育て支援プログラム」に記載するとともに、定期的に発行しているリーフレット「働きやすい職場を目指して」や研修・セミナー等において意識向上を図ります。

#### ウ 男性職員の育児に伴う休暇、休業の取得促進に資する取組の人事評価への反映【継続】

職員や管理監督者が男性職員の育児に伴う休暇、休業の取得促進に資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた行動については、人事評価において適切に評価します。

### ④ あらゆるハラスメントの防止

#### ア セクシュアル・ハラスメント等の防止【継続】

「セクシュアル・ハラスメント等の防止についての指針」（平成 11 年 3 月 30 日総務部長通達）に基づき、引き続き、「セクシュアル・ハラスメント等の防止のための運用マニュアル」やリーフレットの配付及び庁内 Web への掲載、所属研修、幹部研修、基本研修による意識の醸成に取り組むとともに、人事課内部統制室や総務事務厚生課、職員相談室、人事委員会の相談窓口において、セクシュアル・ハラスメントの解決と未然防止に努めます。

#### イ パワーハラスメントの防止【継続】

「パワーハラスメントの防止についての指針」（平成 24 年 3 月 28 日総務部長通達）に基づき、引き続き、「パワーハラスメント防止の手引き」やリーフレットの配付及び庁内 Web への掲載、所属研修、幹部研修、基本研修による意識の醸成に取り組むとともに、人事課内部統制室や総務事務厚生課、職員相談室、人事委員会の相談窓口においてパワーハラスメントの解決と未然防止に努めます。

#### ウ カスタマーハラスメントへの対応【新規】

「福岡県カスタマーハラスメント対応マニュアル」（令和 6 年 3 月 12 日総務部長通知）に基づく統一的な対策、来庁者に対する呼び掛けなどに取り組みます。

⑤ 会計年度任用職員等の任用・勤務条件等の確保〔継続〕

会計年度任用職員や臨時職員、非常勤職員の任用・勤務条件等の確保については、今後とも、国等との均衡を考慮しながら、適正な任用・勤務条件等の整備を図ります。

**8 推進体制**

◆特定事業主行動計画策定・推進委員会の設置

各部局の主管課長等からなる「特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、全庁的な取組として本計画の取組を毎年度着実に実行するとともに、数値目標の達成状況や、計画に掲げる取組の実施状況を毎年度把握し、必要に応じて取組内容の見直し等についても検討します。また、把握した情報について、県のホームページにおいて公表します。

**9 その他**

◆本計画の職員への周知徹底

本計画の策定及び変更については、各所属宛て通知や庁内 Web への掲載等により、速やかに全職員へ周知するとともに、職員一人ひとりに対し、本計画に係る啓発リーフレットを配付することで職員の意識の醸成を図ります。

◆県内事業者等への積極的な情報発信

本計画の取組に関する情報については、子育て応援宣言企業をはじめとする県内の事業者等に対し積極的に情報発信します。

また、女性の活躍推進に資する情報については、県の広報媒体等を活用し、情報発信します。