



# 愛知県職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム 体系図

別紙

計画期間：2021年度から2025年度まで（5年間）

施策の柱	取組内容	数値目標(2025年度まで)
<p><b>I 女性職員の活躍促進に向けた取組</b></p> <p>マネジメント力、政策形成能力、意欲、行動力などに優れた女性職員をより多く育成し、管理職等へ積極的に登用するなどの取組を行う。</p> <p>女活法 に基づく取組</p>	<p>1 採用 ◆愛知県職員を志望する女性を増やす</p> <p>2 職域拡大 ◆さらなる職域の拡大を図る</p> <p>3 キャリア支援 ◆管理職員の意識を高める ◆育児休業等からのスムーズな復帰とモチベーションの向上 ◆女性職員が上司や先輩職員等に相談しやすい環境づくりの推進</p> <p>4 登用 ◆女性職員の管理職への登用 ◆女性職員の課長補佐級班長への登用</p>	<p>○数値目標① 管理職に占める女性の割合 2025年度までに15%</p> <p>○数値目標② 課長補佐級班長に占める女性の割合 2025年度までに25%</p>
<p><b>II 仕事と家庭(子育て・介護)の両立のための取組</b></p> <p>妊娠中及び出産後の女性職員への配慮や、男性職員の育児休業の取得促進、仕事と介護の両立支援等の取組を行う。</p> <p>女活法 及び 次世代法 に基づく取組</p>	<p>1 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等 ◆不妊治療に係る休暇(出生サポート休暇)制度の周知や利用しやすい職場環境づくり</p> <p>2 妊娠中及び出産後における配慮 ◆母性保護及び母性健康管理に関する制度等の周知徹底 ◆出産費用等の経済的支援の周知徹底 等</p> <p>3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 ◆育児休業等の周知 ◆育児休業等を取得しやすい職場環境づくり ◆男性職員の育児休業・休暇等の取得促進 ◆育児休業からの職場復帰の支援及び子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組 等</p> <p>4 仕事と介護の両立に向けた取組(新規) ◆介護に係る休暇等の制度の周知や取得しやすい職場環境づくり</p> <p>5 転勤についての配慮 ◆子育て・介護の状況に応じた人事上の配慮</p> <p>6 職場優先の環境や固定的な性分担意識等の是正のための取組 ◆研修等を通じた情報提供及び意識啓発 ◆相談体制の整備</p>	<p>○数値目標③ 男性職員の育児休業取得率 2025年度までに1週間以上85%を達成</p> <p>○数値目標④ 男性職員の育児に係る休暇等の取得率 100%</p> <p>○数値目標⑤ 女性職員の育児休業取得率 100%</p> <p>※次世代法の改正を踏まえて、必要に応じて2024年度に見直しを行う</p>
<p><b>III 働き方の見直しに向けた取組</b></p> <p>時間外勤務の縮減、年次休暇等の取得促進や、テレワーク及び時差勤務など、多様で弾力的な働き方を推進する取組を行う。</p> <p>女活法 及び 次世代法 に基づく取組</p>	<p>1 時間外勤務の縮減 ◆時間外勤務の縮減のための意識啓発等 ◆勤務時間管理の徹底等 ◆一斉定時退庁日等の徹底 ◆事務の簡素・合理化の推進 等</p> <p>2 休暇の取得の促進 ◆年次休暇の取得の促進 ◆連続休暇等の取得の促進 ◆子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進</p> <p>3 テレワークなど多様で弾力的な働き方の推進(新規) ◆テレワークの推進 ◆時差勤務の拡充</p> <p>4 人事評価への反映 ◆ワーク・ライフ・バランスの推進に資する行動を人事評価において適切に評価</p>	<p>○数値目標⑥ 職員1人あたりの時間外勤務時間数 2019年度実績から毎年度減少させる</p> <p>○数値目標⑦ 年次休暇の平均取得日数 14日</p> <p>※次世代法の改正を踏まえて、必要に応じて2024年度に見直しを行う</p>
<p><b>IV 地域活動を通じた子育て支援等</b></p> <p>職員へ子どもを対象としたイベント等への参加の呼びかけや、来庁者が利用しやすい施設の整備の検討等の取組を行う。</p> <p>次世代法 に基づく取組</p>	<p>1 子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加 ◆子ども・子育てに関する活動への参加の呼びかけ ◆子どもの体験活動等への参画の呼びかけ ◆子どもを交通事故から守る活動の実施や呼びかけ 等</p> <p>2 子育てバリアフリーの推進 ◆来庁者が利用しやすい施設の整備の検討 ◆来庁者への親切・丁寧な対応</p> <p>3 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上 ◆家庭教育等に関する情報提供</p>	

※ゴシックは新規取組等（2023年9月一部改定）