

## 行動計画に基づく取組の実施状況（2022年7月28日公表）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項の規定及び次世代育成支援対策推進法第19条第5項の規定に基づき、「愛知県職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム（愛知県特定事業主行動計画）」の取組状況について以下のとおり公表します。

### 1. 2021年度の取組状況

#### （1）女性職員の活躍促進に向けた取組

##### ア 採用

愛知県職員採用情報ウェブページ上の「女性職員の活躍」に、実際に育児と仕事を両立しながら活躍している先輩女性職員のインタビュー記事を掲載することで、「愛知県庁は女性が活躍できる、働きがいのある職場」というメッセージを発信しました。

職員募集パンフレットに、女性職員の活躍促進に向けた本県の取組のほか、女性幹部職員のインタビューや、実際に育児休業等の子育て支援制度を利用した職員による座談会の様子を掲載しました。

採用試験の受験希望者を対象とする説明会で、県庁のワーク・ライフ・バランスへの取組や女性のキャリア支援の諸制度について説明を行いました。

##### イ 職域拡大

キャリア形成に有益な本庁各課などの職務に女性職員を積極的に配置し、家庭生活の状況にも十分配慮しながら人事配置を行いました。

職員の主体的なキャリア形成を支援するため、自分の希望する所属に異動し、やりたい仕事にチャレンジできる庁内公募制度を推進しました。

##### ウ キャリア支援

育児休業の取得前後の職員や職場の担当者を対象にガイダンスを実施し、職員の育児休業等からのスムーズな職場復帰を支援するとともに、復帰後のキャリアデザインを主体的に考える機会を設けました。

所属長を対象にセミナーを実施し、時間的制約等がある職員も着実にキャリア形成ができるよう、管理職員の意識改革を促進しました。

職場において、出産前の面談、育児休業中の各種情報の提供等を行い、職員のスムーズな職場復帰をサポートしました。

##### エ 登用

管理職及び課長補佐級班長について、男性、女性の区別なく、意欲と能力を有している者を積極的に登用しました。女性職員の占める割合は、2022年4月で管理職については13.01%、課長補佐級班長については24.7%となりました。

## (2) 仕事と家庭（子育て・介護）の両立のための取組

### ア 妊娠中及び出産後における配慮

「職員の子育てサポートブック」を、庁内イントラネット上の「愛知県職員ポータルサイトシステム」（以下「職員ポータルサイト」という。）で掲示したほか、研修・会議等の場において、妊娠中及び出産後の女性職員の健康管理のための時差通勤や休暇、3歳未満の子を養育する職員の時間外勤務の制限等の制度等の周知を図りました。

また、職員が出産費用等の出産・子育てに関する経済的な給付を状況に応じて適切に受けられるよう、「職員の子育てサポートブック（福利・厚生関係）」を職員ポータルサイトで掲示し、手続き等の情報提供を行いました。加えて、心身の健康上の悩みや、職場、地域社会、子育てを含む家庭生活等の悩みや心配事を相談する窓口の存在を職員ポータルサイトで掲示し、妊娠中及び出産後における様々なサポート体制があることの周知を図りました。

さらに、健康管理担当者向けに、妊娠中の職員の健康や安全についての配慮に係る資料についても職員ポータルサイトに掲示しました。

### イ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

制度の周知を図るため、「職員のための育児支援制度のまとめ」を職員ポータルサイトに掲示し、「育児支援・キャリアガイダンス」を行って、男女の制度利用者や上司、所属担当者等を対象に制度の説明を行いました。また、「職員の子育てサポートブック」に育児休業制度や育児体験談等を掲載し、職員への周知・情報提供を行いました。

また、職員が安心して育児休業等を取得できるよう、事務分担の検討や代替職員の確保など、職場全体でサポートに努めました。

さらに、出産休暇や育児休業中の職員に対して、各所属では、「育児休業取得者支援プログラム」に基づき、職場の近況や課の業務に関する情報を適宜連絡し、復帰後すぐに仕事に適応できるよう取り組みました。

このほか、男性職員に対する育児参加支援策「イクメンサポート」に基づき、子の出生予定のある男性職員に対して、所属長及び班長等が面談（「イクメンサポート面談」）を行い、出生時の休暇取得や育児休業の積極的な取得を働きかけることで、男性職員の育児休業等の取得促進を図りました。

### ウ 仕事と介護の両立に向けた取組

「職員のための介護休暇制度等のまとめ」を職員ポータルサイトに掲示し、制度の周知を図りました。

### エ 転勤についての配慮

ヒアリングを通じて、職員の子育ての状況や通勤時間などの情報の把握に努めるとともに、保育園への送迎など特別な事情のある職員については、保育園等の所在地、保育時間等を確認するなど、個々の事情を勘案し、仕事と子育ての両立が可能となる人員配置に努めました。

## オ 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

子育ては男女が協力して行うべきとの視点に立ち、ワーク・ライフ・バランスの重要性やセクシュアル・ハラスメント等の防止のための研修を行うなど、職員への意識啓発を図りました。

また、管理監督者や人事担当者による相談員を設置し、子育てのために認められた休暇等やセクシュアル・ハラスメント等に対する相談及び苦情に迅速かつ適切な対応ができるよう努めました。

## (3) 働き方の見直しに向けた取組

### ア 時間外勤務の縮減

家族との時間が増え、職員が積極的に育児や家事に取り組むことができるよう、時間外勤務の上限規制の周知、全庁一斉定時退庁日における定時退庁の徹底、事務の簡素化・合理化等により時間外勤務の縮減に努めました。

具体的には、2019年4月から導入された時間外勤務の上限規制について、時間外勤務に対する意識強化を目的とした管理監督者への研修の実施や、啓発チラシを作成して全職員へ配布するなど、周知を図りました。また、毎週水曜日及び毎月19日の子育て応援の日（はぐみんデー）等の全庁一斉定時退庁日において、局長・所属長等が消灯の見回りを行い、職員に定時退庁を呼びかけるとともに、ワーク・ライフ・バランス推進強化月間（7・8月）及び11月を時間外勤務縮減キャンペーン実施期間とし、定時退庁に重点的に取り組む日の設定や庁内放送等により、特に定時退庁を徹底するように促しました。

各所属においては、グループ班長から退庁ミーティングの時に早期退庁の呼びかけを行うとともに、職員の業務状況を把握し、事務分担の見直しや勤務時間の特例の利用等を行い、時間外勤務の縮減に努めました。

### イ 休暇の取得の促進

休暇の計画的な使用促進のため、グループごとに個人別に年次休暇使用計画を年度当初に立て、休暇を取得しやすい雰囲気作りを行い、業務に支障が生じないように調整しながら、年次休暇や夏季休暇、特別休暇の積極的な取得を進めました。

### ウ テレワークなど多様で弾力的な働き方の推進

職員が家庭の事情などにとらわれず継続的に勤務できるよう、テレワーク用端末の配備に加えてテレワーク用ルータを配備し、モバイルワーク・在宅勤務の一層の推進を行うとともに、2021年度から職員の在宅勤務を促進するための「月1在宅勤務運動」、を実施しました。

また、サテライトオフィスの利用事由拡充や回数制限廃止、設置箇所の拡大を行い、多様で弾力的な働き方を検討・推進しました。

## エ 人事評価への反映

ワーク・ライフ・バランスを実践する行動を取りつつ、自らの仕事上の役割をきちんと果たした職員（本人）及びそれを積極的にサポートした上司や同僚職員を人事評価においてプラス要素として評価するとともに、各種研修において趣旨などを周知しました。また、局長及び所属長の人事評価においてワーク・ライフ・バランス推進の目標を設定し、一層の推進を図りました。

## (4) 地域活動を通じた子育て支援等

### ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加

職員が積極的に、地域における子どもの健全育成のための活動に参加するよう、呼びかけを行いました。

また、職場によっては、小学校の社会見学を受け入れたり、子どもを対象とした体験講座や出張講座を企画するなど、子どもの体験活動の場を提供しました。

### イ 子育てバリアフリーの推進

庁内の多目的トイレに設置したベビーシート又はベビーチェアの利用促進を図りました。

また、子どもを連れた方も利用・来訪しやすい環境を整えるため、親切・丁寧な応対、来庁者への積極的な声かけ等、「県民サービスセルフチェック表」を作成し、県民サービスを向上させる取組を実施しました。

### ウ 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

県のウェブページで、家庭教育に関する相談活動の情報や「親の学び」に役立つ資料の提供を行い、家庭教育への理解と参画の促進を図りました。

また、県のウェブページで「あいち はぐみんプラン 2020-2024」の啓発を行うとともに、庁内連絡通路へのポスターの掲示や庁内放送などで毎月 19 日の子育て応援の日（はぐみんデー）の周知を図り、家庭教育へ職員が参加するよう、呼びかけを行いました。

## 2. 数値目標及び進捗状況

### (1) 女性職員の活躍促進に向けた取組

項目	目標		2020.4 (指針策定時)	2021.4	2022.4
	数値	年度			
管理職に占める女性の割合	15%	2025年度まで	11.18%	12.03%	13.01%
課長補佐級班長に占める女性の割合	25%	2025年度まで	20.1%	22.9%	24.7%

※ 対象: 知事部局 + 他任命権者(警察部局、教員を除く)

### (2) 仕事と家庭(子育て・介護)の両立のための取組

項目	目標		2019年度実績 (指針策定時)	2020年度 実績	2021年度 実績
	数値	年度			
男性職員の育児休業の取得率(※1)	50%	2025年度まで	29.2%	39.4%	61.6%
男性職員の育児に係る休暇等の取得率(※2)	100%	2025年度まで	96.2%	89.6%	93.9%
女性職員の育児休業の取得率(※1)	100%	2025年度まで	98.3%	100.0%	100.5%

※1 「2021年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数」に対する「新規取得者数(2021年度中に新たに育児休業を取得した者(2018~2020年度に取得可能となった職員数を含む。))」の割合のため、取得率が100%を超えることがある。

※2 子の出生前後8週間において、5日以上、育児休業・特別休暇・年次休暇を取得した男性職員の割合

### (3) 働き方の見直しに向けた取組

項目	目標		2019年度実績 (指針策定時)	2020年度 実績	2021年度 実績
	数値	年度			
職員1人当たりの時間外勤務時間数	2019年度実績から毎年度減少	2025年度まで	162.3時間	162.4時間	182.0時間
年次休暇の平均取得日数	14日	2025年度まで	13.6日	13.6日	14.1日