

岡山県特定事業主行動計画（2020年度から2025年度まで）

岡山県子育て・女性職員活躍推進計画

岡山県

目次

I 計画改定の趣旨

- (1) 目的
- (2) 基本的な考え方
- (3) 計画期間
- (4) 策定主体
- (5) 計画の位置づけ

II 現状と前回との比較

- (1) 内閣府令に定める事項の状況
- (2) 職員アンケートの結果（主なもの）

III 子育てや介護支援についての課題とその解決に向けた取組

- (1) 子育てや介護をしながら働き続けることのできる体制の整備
- (2) 仕事と生活の調和（時間外勤務の縮減と年次休暇の取得促進）

IV 女性職員の活躍の推進に向けた体制の整備

- (1) 女性職員のキャリア形成と適材適所の原則に基づく積極的な登用
- (2) 採用試験受験者の拡大

V 職員アンケート結果

I 計画改定の趣旨

(1) 目的

岡山県では、平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成17年度から3度にわたり、5年間を計画期間とする特定事業主行動計画（岡山県職員子育て支援プログラム）を策定し、職員の子育て支援を進めてきましたが、令和2年3月末で計画期間が終了することから、引き続き次代を担う子どもたちを健やかに生み育てることができる環境づくりを推進するための指針として、この計画を改定することとしました。

また、平成27年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、特定事業主行動計画（岡山県女性職員活躍推進計画）を策定しています。

子育て支援プログラムの目的である、職員が安心して子育てを行うことができる職場環境の整備は、職員のワークライフバランスの実現に資するという点で、女性職員活躍推進計画と一体的に取組を推進することが適当と考えられることから、同プログラムの見直しに合わせ、2つの行動計画を一本化することとしました。

(2) 基本的な考え方

我が国の人口は2008年をピークに減少を続け、同時に高齢化が急速に進んでいます。本県においても急激な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が懸念されています。さらに、県民のニーズの多様化に対応するためには、組織における人材の多様性を確保することが重要であり、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高める観点からも、女性職員の活躍の推進が求められています。

女性職員の活躍の推進には、全ての職員がこれまでの働き方や家庭生活における男女の役割分担意識を見直し、職員一人ひとりの仕事と生活の調和を実現することが重要です。

様々なライフステージにおいて、全ての職員が仕事と生活を両立しながら、さらに活躍できるような環境整備を進めることは、特に女性のキャリア形成には欠くことができません。また、職員一人ひとりが仕事と生活の両立に関して理解し、助け合っていくという意識を持つことも大切です。

岡山県は、ワークライフバランスを①業務遂行力を高めるための時間管理（タイムマネジメント）をはじめとするスキルを仕事や生活を通じて獲得し②これにより業務がより効率的・効果的に遂行できるようになることで③生活がより充実したものになるとともに更なるスキルアップにつながるという、「仕事と生活を調和させることで得られる相乗効果」と考え、これに基づき、管理職等は、子育てや介護をする職員の課題をよく理解し、全ての職員が誇りと責任をもって働くことのできる職場づくりに努

めます。

(3) 計画期間

令和2(2020)年4月1日から令和8(2026)年3月31日までの6年間

(4) 策定主体

県知事、県議会議長、人事委員会委員長、選挙管理委員会委員長、海区漁業調整委員会委員長、代表監査委員、公営企業管理者

(5) 計画の位置づけ

- ・次世代育成支援対策推進法第19条第1項に規定する特定事業主行動計画
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第1項に規定する特定事業主行動計画

II 現状と前回との比較

(1) 内閣府令に定める事項の状況

| 項目 | 現状【H30年度実績】 | | 前回【H26年度】 |
|---|--|---|--------------|
| 採用者に占める女性割合 【R1年度】 | 43.7% | | 31.9%【H27年度】 |
| 継続勤務年数の男女差 (退職者に占める勤続35年以上の者の割合) | 男性：69.3% | | 73.0% |
| | 女性：41.0% | | 41.1% |
| 離職率の男女差 | 男性：4.9% | | 5.2% |
| | 女性：7.8% | | 11.7% |
| 職員一人当たりの 各月ごとの超過勤務時間 (単位：時間) | 4月：12.8 5月：9.5 6月：8.6 7月：31.2 8月：14.3 9月：18.0 | 10月：14.1 11月：12.7 12月：10.5 1月：9.5 2月：9.2 3月：15.3 | — |
| 上限を超えて 超過勤務を行った職員数 | 統計数値なし | | — |
| 管理的地位にある職員 一人当たりの各月ごとの 超過勤務時間 (単位：時間) | 統計数値なし | | — |

| | | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|----------------|---|
| 管理的地位に占める 女性職員の割合 【R1 年度】 | 10.4% | 8.7% 【H27 年度】 | |
| 各役職段階における 女性職員の割合 【R1 年度】 | 部長級：10.5% | — | |
| | 次長級：7.1% | | |
| | 主管課長・課長級：9.6% | 17.9% 【H27 年度】 | |
| | 副参事・主幹級：20.3% | | |
| 主任級：29.2% | 27.6% 【H27 年度】 | | |
| 各役職段階における 女性職員の伸び率 (対前年度比) | 部長級：+5.3% | — | |
| | 次長級：△3.5% | | |
| | 主管課長・課長級：+1.0% | | |
| | 副参事・主幹級：+0.4% | | |
| 男女別の育児休業取得期間の 分布状況 (単位：人) | 男性 | 女性 | — |
| | 1 月以下：1 | 6 月以下：4 | |
| | 2 月以下：1 | 1 年以下：13 | |
| | 3 月以下：1 | 2 年以下：13 | |
| 男女別の育児休業取得率 (一人当たり平均日数) | 6 月以下：4 | 3 年以下：3 | — |
| | 男性：12.1% (125 日) | 1.0% (9 日) | |
| 男性職員の出産補助休暇の 合計取得日数の分布状況 | 女性：100% (418 日) | 97.3% (460 日) | — |
| | 5 日未満：42 人 | — | |
| ハラスメント対策の整備状況 | 5 日以上：20 人 | — | — |
| | 各部ごとに相談窓口を設置 職員向けサイトにおいて要綱 を公開 | — | |

(2) 職員アンケートの結果（主なもの）丸数字は順位、【 】内は前回

| | |
|--|--|
| 育児休業を取得しなかった理由（男性、複数回答） | |
| ①業務が多忙だった | 37.5% 【④】 |
| ②職場に迷惑をかけると思った | 37.4% 【③】 |
| ③既に常態として育児できる者がいた | 31.9% 【①】 |
| 時間外勤務の状況 | |
| 恒常的に時間外勤務をしている | 9.5%（男性 10.1%、女性 8.6%） 【9.8%（男性 9.1%、女性 11.4%）】 |
| ほとんど時間外勤務をしていない | 36.0%（男性 35.2%、女性 37.9%） 【38.9%（男性 40.5%、女性 34.4%）】 |
| 早期退職を考える理由 | |
| 男性①人間関係等、仕事上の不安 | 41.6% 【①】 |
| ②入庁直後 | 16.8%（女性では⑥） 【③】 |
| ③自分の健康上の不安 | 13.6% 【②】 |
| 女性①人間関係等、仕事上の不安 | 33.2% 【①】 |
| ②自分の健康上の不安 | 14.0% 【③】 |
| ③子育て上の悩み | 12.8%（男性では⑦） 【②】 |
| 女性管理職が少ない理由 | |
| ①管理職への登用を見据えたキャリア形成ができていない | 22.9% 【①】 |
| ②管理職への登用を希望する女性が少ない | 21.2% 【新】 |
| ③女性が親や家族の介護・看護の担い手となっており、 管理職は無理だと考えている | 19.8% 【③】 |
| 管理職になりたいと考える職員 | |
| 男性 | 66.5%（20代…68.7% 30代…63.3% 40代…73.4% 50代…58.7%） 【55.1%（20代…70.4% 30代…60.0% 40代…54.3% 50代…47.0%）】 |
| 女性 | 22.8%（20代…25.0% 30代…24.5% 40代…18.6% 50代…23.5%） 【17.4%（20代…22.2% 30代…15.9% 40代…17.7% 50代…14.5%）】 |
| 管理職になりたくない理由 | |
| 男性①自分は管理職には向いていないと思う | 75.7% 【①】 |
| ②自分の経験、知識では自信がない | 66.1% 【②】 |
| ③責任が増えると思う | 63.8%（女性では④） 【④】 |
| 女性①自分は管理職には向いていないと思う | 72.9% 【①】 |
| ②自分の経験、知識では自信がない | 70.0% 【③】 |
| ③育児・介護など家庭と両立できるか不安 | 50.0%（男性では⑤） 【②】 |

Ⅲ 子育てや介護支援についての課題とその解決に向けた取組

(1) 子育てや介護をしながら働き続けることのできる体制の整備

男性職員の育児休業取得率は上昇しているものの、育児休業を取得しなかった理由として①業務が多忙だった②職場に迷惑をかけると思ったなど、家庭よりも仕事を優先するあるいは自ら職責を果たそうとする意識がうかがえます。男性も子育てや介護の担い手であり、生活と両立していくための働き方について、引き続き意識改革を行っていく必要があります。

また、女性職員には子育て上の悩みや妊娠・出産を機に退職を考える特徴がみられるため、仕事と生活の両立支援により一層取り組む必要があります。

○仕事と生活の両立に向けた職員の意識改革

これまでに、仕事と生活の両立を支援する休暇制度などを整備していますが、イクボス手帳や人事課職員向けサイトをより分かりやすく、制度の活用に資するものにする事で、一層の制度の活用促進を図ります。

○男性職員の子育て参加促進

育児への関わりについては、父親も「母親と同等」又は「積極的」に関わるべきと考える職員が約90%を占めました。この結果からは、職員個人については概ね男性の育児参加を当然と考える意識の醸成が進んでいると考えられます。

管理職等は、出産をサポートすることは家庭の中で支えあう育児の第一歩であることを理解し、家族休暇（出産補助休暇など）や年次休暇が取得しやすい環境を作るよう努め、男性職員の子育てへの参加を促進します。

○男性職員に対する育児休業等の取得促進

男性が育児や家事に参画し、子育てしやすい家庭環境を実現することは女性活躍のためにも重要です。このため、代替職員を確保するなど業務執行体制を整備するとともに、男性職員の意識を変えていく必要があります。

管理職等は、職員の出産情報を把握するとともに、職場の意識改革を推進し、男性職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。また、男性職員が育児休業等を円滑に取得することを可能にするため、職場での応援体制を整備します。

加えて、子どもが生まれた全ての男性職員を対象に、出産補助休暇、年次休暇、育児休業を合わせて1月以上の取得ができるよう、対象者の意向に基づいた休暇計画の作成により、育児休業等の取得促進に努めるほか、継続した育児への参画が図られるよう育児時間の取得促進に努めます。

○育児休業中の職員に対する職場復帰支援

育児休業中の職員が安心して職場復帰できるように、出産、育児に関わる職員を対象とした職場復帰支援研修を開催します。また、キャリア形成のために育児休業からの早期復職を希望する職員に対し、育児との両立を支援するため、テレワーク等の柔軟な働き方について研究を進めます。

管理職等は、育児休業中の職員に対し定期的に県政や関係業務の最新情報を連絡するとともに、サービス関係の制度改正等の情報を適時適切に提供するなど、円滑な職場復帰に資するよう努めます。

○職員の状況に配慮した人事運用

管理職等は、人事異動に際し、子育てや介護をしている職員の意向を十分に確認し、できるだけ職員の状況に応じた人事上の配慮を行うとともに、職員が意欲と責任をもってその能力を十分発揮できる配置となるよう努めます。

また、子育てや介護をしている職員を業務負荷の大きい部署・担当に配置する場合には、職員の状況や希望を十分理解し考慮した配置となるよう努めます。

○出産・育児・介護に対する職場の意識改革

男女ともに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に向け、全ての職員に対し、それぞれのライフステージに応じた意識啓発の機会を設けるなど、職場全体の理解が深まるよう意識改革に取り組みます。

管理職等は、職員が子育てや介護をしながらでも、業務においてその能力を十分発揮できるよう、職場の雰囲気づくりやサポート体制の構築に努めます。また、子育てや介護をしている職員には急に休まざるを得ない可能性があることを考慮し、日ごろから自身の業務を積極的に開示するとともに、必要に応じ他の職員に応援を依頼するなど、成果を意識して業務に臨むよう指導します。

○託児施設の検討

庁舎内または近傍への託児施設の設置については、69.0%の職員が施設の設置を希望しており、前回（53.2%）より割合が増えています。

なお、実際に託児施設を利用した職員が重要視した項目は、「自宅に近い」「認可された施設」「延長保育が可能」が多くなっています。

これらのことを踏まえ、他県の状況や運営方法などを調査し、施設のあり方について具体的に検討することとします。

<数値目標>

| | | |
|---------------------|---------|---------------|
| ・産休、育休期間中の代替率 | 100% | (R元年度 100%) |
| ・男性職員の特別休暇（出産補助）取得率 | 100% | (H30年度 71.9%) |
| ・男性職員の育児休業取得率 | 30% | (H30年度 12.1%) |
| ・離職率の男女差 | 2ポイント以下 | (H30年度 2.9P) |

(2) 仕事と生活の調和（時間外勤務の縮減と年次休暇の取得促進）

固定的な性別役割分担意識を背景に、家事・育児・介護等の家庭責任の多くを女性が担っている現状を踏まえ、女性が仕事と生活の両立を図りながら職場において活躍するためには、男性が家族の一員としての役割を一層果たすことが求められ、これを実現するためには時間外労働の縮減と働き方の見直しが必要です。

時間外勤務の縮減に効果的と考えるものとしては、①適正な人員配置②事務の簡素化、合理化③効率的な事務処理に向けた職場全体の意識改革が挙げられました。

○業務推進体制の工夫

管理職等は、適正な勤務時間の管理を行うため、職員の時間外勤務の状況を把握するとともに、所属内ミーティング等を活用して業務の進行管理を行い、職員間の業務配分の見直しや機動的な人員配置をすることで、時間外勤務の削減に向けた取組を行います。

○業務の削減や合理化

業務のスクラップを積極的に進めるとともに、必要に応じてICTを活用するなど仕事のやり方について不断の見直しを行い、業務の合理化に取り組めます。

○職場の意識改革

予め協議の終了時刻を設定する、時間的余裕をもった照会を行う、16時以降に新たな業務指示を行わないなど、職場全体で時間外勤務の削減に向けた意識改革に取り組めます。

管理職等は、明確な業務指示を心がけ、適正な勤務時間での業務実施を意識するとともに、職場での合意の上で毎月一斉退庁日を設定するなど、早期退庁の取組に努めます。

○管理職等による休暇取得環境の整備

管理職等は、自ら率先して休暇を取得することで、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに取り組めます。

また、職員の休暇取得状況を把握し、所属内ミーティング等を活用して休暇の取得促進に向けた認識の徹底を図るとともに、休暇の取得が少ない職員に対して個別に助言を行います。

○育児の日（毎月19日）

職員が育児に親しむため、毎月19日を「育児の日」とします。

管理職等は、月に1日程度は子育て中の職員が休暇を取得できるよう配慮します。

○休暇計画表の活用

管理職等は、休暇計画表などを活用し、職員の計画的かつ積極的な休暇取得に配慮します。なお、休暇計画を立てる際には、所属内ミーティング等を活用して各職員がバランスよく休暇を取得できるよう配慮します。

<数値目標>

- ・「恒常的に時間外勤務をしている」と答えた職員の割合 5%
(R元年度 9.6%)
- ・年次休暇平均取得日数 15日以上 (H30年 12.1日/年)

IV 女性職員の活躍の推進に向けた体制の整備

(1) 女性職員のキャリア形成と適材適所の原則に基づく積極的な登用

家庭責任を多くの女性が担っていること等により、法律上の差別はなくとも、男女間で実質的な機会の不平等が生じており、この不平等が解消されるまでの間はポジティブアクションを推進することが望ましいとされています。

アンケート結果では、女性管理職の登用に当たり重要なこととして、①性別に関わらない人事配置（業務配分）による人材育成②出産・子育てに一定の時間的制約を抱えることを前提とした職員の計画的な育成③時間外勤務の縮減が、また管理職になるに当たり役立ったこととして、①困難業務の経験②失敗の経験③多様な業務の経験が挙げられています。

○出産・育児・介護に対する職場の意識改革（再掲）

男女ともに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に向け、全ての職員に対し、それぞれのライフステージに応じた意識啓発の機会を設けるなど、職場全体の理解が深まるよう意識改革に取り組みます。

管理職等は、職員が子育てや介護をしながらでも、業務においてその能力を十分発揮できるよう、職場の雰囲気づくりやサポート体制の構築に努めます。また、子育てや介護をしている職員には急に休まざるを得ない可能性があることを考慮し、日ごろから自身の業務を積極的に開示するとともに、必要に応じ他の職員に応援を依頼するなど、成果を意識して業務に臨むよう指導します。

○職員の状況に配慮した人事運用（再掲）

管理職等は、人事異動に際し、子育てや介護をしている職員の意向を十分に確認し、できるだけ職員の状況に応じた人事上の配慮を行うとともに、職員が意欲と責任をもってその能力を十分発揮できる配置となるよう努めます。

また、子育てや介護をしている職員を業務負荷の大きい部署・担当に配置する場合には、職員の状況や希望を十分理解し、考慮した上で配置します。

○出産・育児を想定した職員のキャリア形成

女性職員が出産・育児のため一定期間職を離れる可能性を考慮しつつ、幅広い知識や経験を習得するため、自治大学校や民間企業での研修等に女性職員を積極的に派遣するとともに、経験や専門性を生かした任用を通じて多様なキャリア形成を支援していきます。

○女性管理職の計画的な育成

これまで女性職員が配置されていない職務やポストへも積極的に女性を配置するなど、女性管理職の登用に向けて職域の拡大を進めるとともに、組織マネジメントを経験できるよう総括職への女性職員の配置に努めるなど、女性管理職の計画的な育成に取り組みます。

<数値目標>

- | | | |
|-------------------|-------|--------------|
| ・ 管理職（課長級以上）の女性割合 | 13.0% | （R元年度 10.4%） |
| ・ 総括職（主幹級以上）の女性割合 | 20.0% | （R元年度 13.1%） |

（２）採用試験受験者の拡大

意欲と能力のある人材をより多く確保するためには、受験者数を増加させることが必要です。

○情報発信ツールの充実

岡山県を志望先とした理由は、男女とも「本県出身者であること」が最も多くなっており、また20～30代の職員は主に県のホームページやSNSを通じて情報を入手していることから、受験者の求める情報が入手しやすくなるように、適時適切な情報提供に努めます。

特に、仕事と生活の両立を支援する制度の紹介や、それらの制度を活用しながら活躍する職員のメッセージを親しみやすい形で発信するなど、積極的に募集・広報活動を行います。

○効果的な広報活動

採用説明会をきっかけとして県の仕事を知った職員が徐々に増えてきています。この結果からは、採用説明会の開催が有効な広報手段であると考えられることから、引き続き県内に加え東京や大阪でも採用説明会を開催するなど、様々な機会を通じて県の仕事のやりがいや魅力を広く発信していきます。

また、本県出身者が多く進学している大学での公務員説明会へ参加するなど、より効果的な人材確保に取り組みます。

○より具体的な県の仕事内容の発信

職種ごとの座談会や現場見学会を通じて、就職希望者に実際の仕事の進め方や経験談を伝えることにより、より具体的なイメージを持ってもらい、その魅力について理解を深めてもらえるよう取り組みます。

また、新人職員のサポート体制や職員育成方針の紹介により、入庁後の勤務に向けた不安の解消に努めるとともに、子育てや介護をしながら活躍する職員の姿を実際に見てもらうことで、末永く勤務できる職場であることのPRに努めます。

○インターンシップの拡充

学校との連携強化やホームページ・SNSを活用した募集案内の発信などのPRに努めるとともに、受け入れ態勢を拡充し、多くの学生に県職員の仕事を体験してもらうことで、受験者の拡大やミスマッチの解消、入庁直後の不安解消に取り組みます。

<数値目標>

・ 受験者の女性割合 50% (R元年度 38.0%)

V 職員アンケート結果（別紙）

(1) 調査対象

知事部局、議会事務局、人事委員会事務局、選挙管理委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局、監査事務局、企業局の職員

(2) 回答数

978人（対象職員数4,048人）、回答率24.2%

(3) 調査方法

岡山県電子申請サービスによる

(4) 調査期間

令和元(2019)年11月18日～12月20日