



神奈川県

次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画

～多様な人材が支え合う職場の実現～

平成 28 年 4 月策定

令和 3 年 4 月改定

(令和 5 年 12 月一部改定)

令和 8 年 3 月改定

神奈川県

I	策定にあたって	1
1	策定の趣旨	1
2	策定主体	1
3	計画期間等	2
4	委員会議の設置	2
5	周知・公表	2
6	取組の主体	2
II	前計画期間における主な取組の成果と課題	3
1	主な取組の成果	3
2	主な課題	8
III	取組内容	11
1	仕事と家庭（子育て・介護等）の両立	11
2	女性職員の活躍推進	15
3	ワーク・ライフ・バランスの実現	17
4	地域とのかかわり	21
IV	数値目標	22

本計画は、次世代育成支援対策推進法及び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です。次世代育成支援と女性の活躍推進に向けては、共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことが効果的・効率的と考えられることから、本県では両法律に基づく行動計画を一体的に策定しています。

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部分は、【次世代育成支援】と表記し、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画部分は、【女性活躍推進】と表記しています（両法に係る部分は併記）。

I 策定にあたって

1 策定の趣旨

我が国の急速な少子化の進行や家庭・地域を取り巻く環境の変化を受けて、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため制定された「次世代育成支援対策推進法」と、女性が職業生活において希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため制定された「女性活躍推進法」に基づき、県では本計画を策定し、子育てをしやすい職場環境づくりや、ワーク・ライフ・バランスの実現、女性の活躍推進に向けた取組を進めてきました。

このたび、令和3年度から令和7年度までの前計画期間が終了することに伴い、これまでの取組の成果や課題を検証するとともに、目標の達成状況、職員へのアンケートにける意見や社会状況の変化等を踏まえ、計画の改定を行いました。

(これまでの経過)

- ・平成17年4月 子育てを支え合う職員行動計画 策定
- ・平成22年4月 同計画を改定
- ・平成28年4月 次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画 策定
- ・令和3年4月 同計画を改定(令和5年12月一部改定)

2 策定主体

県全体で次世代育成支援、ワーク・ライフ・バランスの実現、女性の活躍推進に向けた取組を推進するため、全任命権者¹が連名で行動計画を策定します。

この計画は、各任命権者が共通して取り組む項目を中心に定めたものであり、各任命権者は、それぞれの職場の勤務形態や業務内容等の実態を考慮し、必要に応じて独自の取組や数値目標を設定するなど、計画の効果的な推進に努めることとします。

なお、各任命権者の特性等に応じて、一部の任命権者のみが取り組む項目については、計画中にその旨を記載することとします。

また、県費負担教職員²については、都道府県教育委員会が任命権を有すること等を踏まえ、採用及び登用を中心に、計画の対象と位置付けることとし、その他の項目についても、市町村教育委員会と連携しながら取組を進めることとします。

〈本計画における学校職員の該当範囲〉○：該当、－：非該当

	県立学校職員	市町村立学校職員	
		指定都市	指定都市以外
次世代育成支援対策推進法	○	－	－
女性活躍推進法	○	－	○(採用及び登用中心)

¹ 知事、公営企業管理者、議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、神奈川海区漁業調整委員会、内水面漁場管理委員会、教育委員会、警察本部長

² 市町村立学校職員給与負担法第1条及び第2条に規定する職員(ただし、指定都市の教職員を除く。)

3 計画期間等

令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間とします。

具体的な取組を進めるにあたり、主な課題と考えられる項目については、数値目標を設定し、計画期間内にその達成を目指すこととします。

4 委員会議の設置

この計画を策定又は改定し、推進するため、全任命権者の総務室等の人事担当職員等により構成される「次世代育成支援対策推進法及び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く特定事業主（神奈川県）行動計画策定・推進委員会議」を設置します。

委員会議では、PDCAサイクルの観点から、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、推進にあたっての課題の検討や計画の見直し等を行います。

5 周知・公表

(1) 職員に対する計画の周知

策定又は改定を行った計画は、イントラネットやグループウェアへの掲載、電子メールによる送付等により、全ての職員に対して、周知することとします。

(2) 公表

策定又は改定を行った計画は、県ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、毎年度の数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況のほか、就職活動中の学生等向けに、仕事と家庭の両立支援制度に関する情報や、女性職員の活躍に関する情報を公表します。

6 取組の主体

この計画を実効性のあるものとするためには、計画に掲げる取組の実施主体を明確にすることが重要です。そこで、以下のように区分して、取り組む項目ごとに主な実施主体を記載しています。

- ・職員：神奈川県に勤務している全ての職員
- ・管理監督者：所属長及び職員の服務関係の決裁を行う職員
- ・管理部門：各任命権者及び各局の人事・サービスを所管している所属

Ⅱ 前計画期間における主な取組の成果と課題

1 主な取組の成果

(1) 仕事と家庭（子育て・介護等）の両立

ア 両立支援制度の周知と利用しやすい環境整備

○ 両立支援制度の周知

知事部局等において、子育てや介護等に関する休暇・休業制度、福利厚生制度、育児休業の取得モデル例等を「イクボスポータル」（教育委員会においては「子育てハンドブック」、県警察においては「神奈川県警察両立支援サイト」）に掲載するなど、各任命権者で工夫して周知の取組を進めてきました。また、令和6年の育児・介護休業法の改正を受け、妊娠・出産等の申出があった職員や3歳未満の子を養育する職員、介護に直面した旨の申出をした職員や介護に直面する前の早い段階（40歳）の職員に対して、両立支援制度の個別周知や情報提供を実施しています。

こうした取組等により、職員アンケート³では、妊活・妊娠中・小学生以下の子がいる職員の、「イクボスポータルを見たことがある」との回答は約9割、また、男性職員が育児休業を取得しない（しにくい）理由について、「制度の詳細が分からない」との回答は約1割となっています。また、介護の経験がある・今後介護の見込みがある職員の、介護休暇等の取得に当たり支障となる理由について「制度の詳細が分からない」との回答は2割未満となっています。

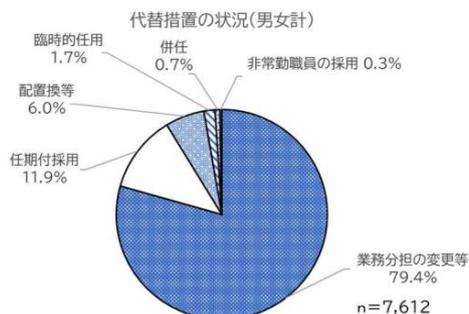
○ 代替職員の確保

出産休暇や、育児休業、育児短時間勤務等の取得等により、代替職員が必要となった場合には、業務の性格や内容等を十分に考慮しながら、配置を行いました。さらに、臨時的任用職員等の配置が困難である短期間の育児休業取得に伴う欠員の発生などに迅速かつ柔軟に対応するための任期付職員を導入しました。

³ 教員・県警察を除く全職員を対象に「仕事と子育て・介護の両立に関する職員アンケート」を実施しました（実施期間：令和7年10月31日から11月14日まで（15日間）、回答者数：1,313人）。以下「職員アンケート」といいます。

また、教員を対象に「仕事と子育て・介護の両立に関する教職員アンケート」を実施（実施期間：令和7年11月6日から11月20日まで（15日間）、回答者数：1,251人）しました。以下「教員アンケート」といいます。

図1 国家公務員の育児休業取得時の代替措置（参考）



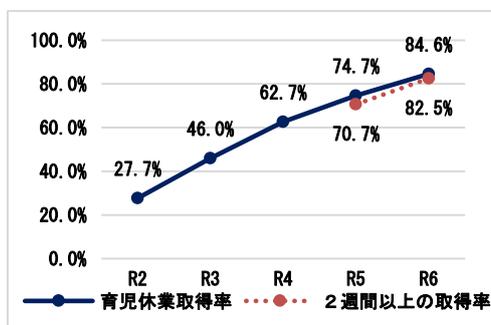
出所：人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（令和6年度）結果の概要」令和7年11月

イ 両立支援制度の利用促進等

「育休等取得支援計画書」の作成等を通じて積極的に男性職員への育児休業等の取得を促進してきたことなどにより、知事部局等の男性職員の育児休業取得率は、令和6年度には84.6%（2週間以上の取得率82.5%）と飛躍的に向上しました。また、男性職員の配偶者等の出産による特別休暇等の取得率は、令和3年度以降9割台で推移しています。

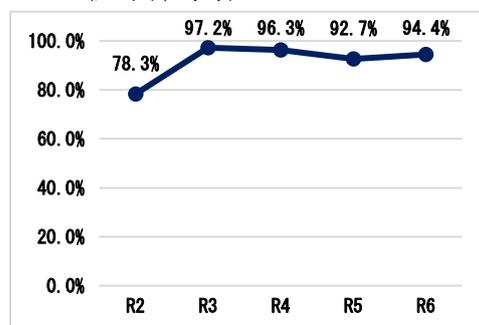
なお、本県の男性職員の育児休業取得率は、国家公務員、地方公務員、民間企業の平均と比較しても高くなっています。

図2 男性職員の育児休業取得率（知事部局等）



目標：2週間以上の取得85%（R7年度）

図3 男性職員の配偶者等の出産による特別休暇又は育児参加休暇取得率（知事部局等）



目標：100%（R7年度）

表1 国家公務員、地方公務員、民間企業の男性職員に係る育児休業取得率（令和6年度）

国家公務員	地方公務員			民間企業
	都道府県	指定都市	市区町村	
57.8%	56.2%	62.2%	61.0%	40.5%

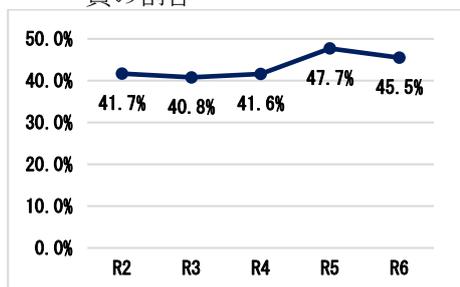
出所 総務省「地方公務員における働き方改革に係る状況～令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要～」

(2) 女性職員の活躍推進

○ 女性職員の採用者数の拡大

一般職員の採用試験における新規採用者全体に占める女性の割合は4割を超えており、概ね増加傾向にあります。

図4 採用した職員(*)に占める女性職員の割合



(*) 教員、県警察除く

図5 警察官の総定数に占める女性職員の割合



目標：12% (R8.4.1時点)

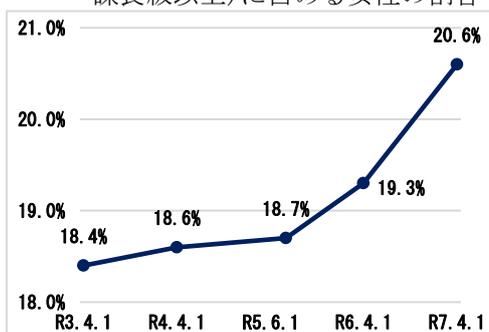
○ 女性職員の登用とキャリア開発支援

知事部局等の幹部職員（本庁の課長級以上）に占める女性職員の割合は、直近5年間で着実に上昇し、令和7年4月1日時点で20.6%となっています。また、グループリーダー級職員に占める割合は、同日時点で27.5%となっており、幹部候補となる女性職員の人材プールの形成が進んでいます。

本県におけるこれらの割合は、国家公務員、都道府県職員、民間企業の指導的地位等における女性割合の平均と比較しても高くなっています。

また、教員の校長・副校長・教頭に占める女性職員の割合は、令和7年4月1日時点で県立学校教員で28.5%、県費負担教員で43.1%となっています。警察官における警部以上に占める女性職員の割合は、同日時点で1.8%、警察事務における主幹以上に占める女性職員の割合は35.4%となっています。

図6 知事部局等(*)の幹部職員(本庁の課長級以上)に占める女性の割合



目標：25% (R8.4.1時点)

(*) 知事部局、企業庁、議会局、各局委員会、教育委員会(教員を除く)

図7 知事部局等(*)におけるグループリーダー級職員占める女性の割合



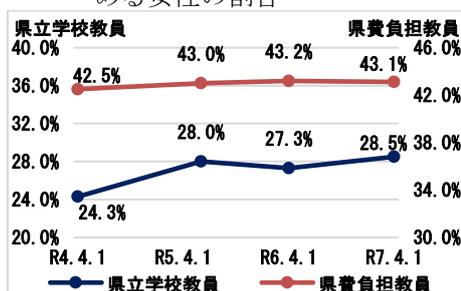
(*) 知事部局、企業庁、議会局、各局委員会、教育委員会(教員を除く)

表2 第5次男女共同参画基本計画（国計画）における成果目標と実績

	目標(R7)	最新値(R6)
国家公務員		
本省課室長相当職	10%	8.3%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	17%	15.7%
都道府県職員		
本庁課長相当職	16%	15.4%
本庁課長補佐相当職	25%	23.4%
民間企業の雇用者		
課長相当職	18%	15.9%
係長相当職	30%	24.4%

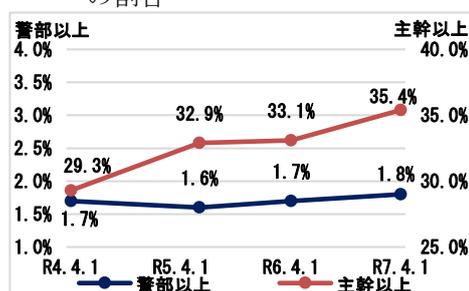
出所 内閣府男女共同参画局「第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向（令和7年5月21日現在）」

図8 教員の校長・副校長・教頭に占める女性の割合



目標：県立学校教員 30%、
県費負担教員 50% (R8.4.1 時点)

図9 警部以上、主幹以上に占める女性の割合



目標：警部以上 3%、主幹以上 30%
(R8.4.1 時点)

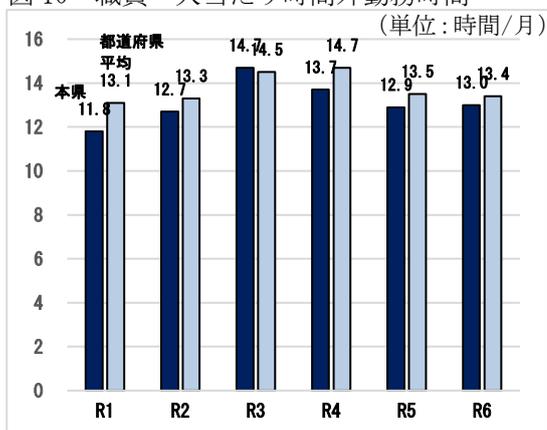
(3) ワーク・ライフ・バランスの実現

ア 長時間労働の是正

知事部局等における職員一人当たり時間外勤務時間数は、コロナ禍で増加しましたが、都道府県平均と比較して概ね少なく推移しており、令和6年度は13.0時間⁴(都道府県平均13.4時間)となっています。

また、時間外勤務の過労死ラインとされている、条例・規則における上限時間等を超過した延べ職員数について、「月100時間以上」では、令和元年度の62人から令和6年度は5人に、「月80時間超」については、令和元年度の254人から令和6年度の88人へと大幅に減少しました。

図10 職員一人当たり時間外勤務時間



出所 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

⁴ 「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の策定等に係る内閣府令」及び「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」等により、令和7年度から施行された算出方法に基づく令和6年度の数値は13.2時間/月です(知事部局、企業庁、議会局、各局委員会、教育委員会(教員を除く))。

なお、本文及び図10では、都道府県比較や経年比較が可能な、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の数値で現状把握を行っています(知事部局、企業庁、議会局、各局委員会(教育委員会を除く))。

イ 多様で柔軟な働き方の実現

県ではこれまでに、時差出勤制度や育児短時間勤務制度のほか、拡大時差出勤制度やテレワーク等の導入により、子育てや介護を行う職員も含めたすべての職員が、時間と場所を弾力的に活用しながら仕事ができる環境づくりに積極的に取り組んできました。

また、不妊治療休暇の新設、フレックスタイム制度や子育て・介護を行う職員を対象とした選択的週休3日制の導入、小学校3年生までの子がいる職員向けに育児部分休業に準じた休暇の新設、子の看護等休暇の拡大など、妊娠・出産・育児・介護との両立に資する様々な制度の導入等を進めてきました。

表3 前計画期間に導入・拡大した仕事と育児・介護の両立に資する主な制度

時期	制度
R4.4	不妊治療休暇の新設 臨時的任用職員等に係る配偶者等出産休暇の新設、出産休暇・介護休暇の取得対象期間の拡大 会計年度任用職員に係る育児参加休暇の新設、介護休暇・介護時間・育児休業・部分休業の在職期間要件の廃止
R4.10	育児休業の取得回数制限緩和（原則2回まで取得可能とする）、産後パパ育休の新設 育児参加休暇の取得対象期間の拡大
R5.4	育児・介護を行う職員を対象としたフレックスタイム制度を導入
R6.4	フレックスタイム制度を育児・介護を行う職員以外の職員へも対象拡大 育児参加休暇・配偶者等出産休暇の取得要件に孫を追加（孫休暇） 子育て部分休業（小学校1～3年生の子を養育する場合に取得できる部分休業類似休暇）の新設
R7.4	育児・介護を行う職員を対象とした選択的週休3日制を導入（フレックスタイム制度の柔軟化） 子の看護等休暇の取得事由を拡大（学級閉鎖・入学式等）
R7.10	部分休業について年10日の範囲内で取得可能な第2号部分休業の新設、部分休業等の取得要件の緩和

（職種や勤務形態によって対象外の制度がある）

年次休暇の取得については、知事部局等・企業庁・教育委員会の令和6年実績は15日前後となっており、都道府県、市区町村、民間企業における取得日数の平均と比較して多くなっています。

県警察の取得日数は令和4年以降着実に増加しています。

表4 年次休暇の平均取得日数（単位：日）

	R4	R5	R6
知事部局等	13.3	14.7	14.6
企業庁	15.5	16.7	16.5
教育委員会	14.0	15.6	15.3
県警察	10.6	10.8	11.6

目標：15日（令和7年）

表5 国家公務員、地方公務員、民間企業の年次休暇取得日数（令和6年）

国家 公務員	地方公務員			民間企業
	都道府県	指定都市	市区町村	
16.3日	14.3日	15.7日	13.5日	12.1日

出所 総務省「地方公務員における働き方改革に係る状況～令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要～」

2 主な課題

(1) 仕事と家庭（子育て・介護等）の両立

ア 両立支援制度の周知と利用しやすい環境整備

○ 両立支援制度のより分かりやすい周知

職員アンケートの結果、両立支援制度の認知度は向上したと確認できるものの、イクボスポータルの改善点に関する設問では、「手続きが複雑で分かりにくい」、「介護両立支援に関する情報が含まれていることが分かりにくい」といった意見が一定数ありました。また、介護との両立を推進するに当たり課題と感じることについての設問では、「ロールモデルとなる職員が少ない」との回答が約4割で、最も回答割合の大きい選択肢となりました。教員アンケートでは、約4分の1が同様の回答となりました。

職員が安心して両立支援制度を活用できるよう、さらなる情報発信の充実が必要です。

○ 休暇・休業取得者の同僚職員への配慮

育児や介護との両立に資する制度の導入を進めていますが、職員アンケートでは、妊活・妊娠中・小学生以下の子がいる職員を感じる、男性職員が育児休業を取得しない（しにくい）理由について、「周りの人に迷惑をかけると感じる」とする意見が約7割となっています（教員アンケートでは約7割）。また、介護の経験がある・今後介護の見込みがある職員を感じる、介護休暇等の取得に当たり支障となる理由について「周りの人に迷惑をかけると感じる」との回答は約7割となっています（教員アンケートでは約5割）。

引き続き制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりや協力体制の構築、代替職員の確保、支えた職員の適切な評価等を進めるとともに、業務が属人化しないよう、グループ等内で共有に努めるなど、休暇・休業取得者の同僚職員等へ円滑に業務を引き継げる取組が必要です。

イ 両立支援制度の利用促進等

○ キャリア等への影響に係る懸念

仕事との両立を推進するに当たり課題と思うことについて、職員アンケートでは、「休業期間が昇任昇格や昇給に影響することへ懸念を感じる」と回答した職員が、「子育てとの両立」の設問では約半数、「介護との両立」の設問では約4割となっています。また、教員アンケートでは、「子育てとの両立」の設問では2割弱、「介護との両立」の設問では1割強となっています。

キャリア等への影響に係る懸念を踏まえ、分かりやすい情報の提供が重要です。

(2) 女性職員の活躍推進

○ 女性職員の登用とキャリア開発支援

職員アンケートでは、副主幹級以下の女性職員の7割以上がグループリーダー級以上の管理監督者に昇任昇格したくないと回答しており⁵、理由として、そのうち約6割が「柔軟な働き方ができなくなり、両立が難しくなる」ことや、約5割が「勤務時間の負担が大きくなる」ことを挙げているとともに、約4割が「自分のスキルや能力等に不安を感じる」ことを挙げています。また、教員アンケートでは、非管理職の女性職員の大半が管理職に昇任昇格したくないと回答しており、そのうち約7割が「柔軟な働き方ができなくなり、両立が難しくなる」ことや「勤務時間の負担が大きくなる」ことを挙げているとともに、約3割が「自分のスキルや能力等に不安を感じる」ことを挙げています。

引き続き、管理監督者の職責・役割の適正化を進めるとともに、仕事と家庭を両立させて活躍する女性幹部職員等をロールモデルとして紹介するなど、昇任昇格への不安を軽減することと併せ、早期からマネジメント能力の向上を図る取組を推進し、スキルに関する不安を解消することが重要です。

(3) ワーク・ライフ・バランスの実現

○ 長時間労働の是正

知事部局等においては、令和6年度の職員一人当たり時間外勤務時間数は13.0時間⁶であるのに対して、グループリーダー級職員については19.4時間となっており、職位における負担の偏りが見られます。

また、時間外勤務の過労死ラインとされている、条例・規則における上限時間等を超過した職員数は大幅に減少した一方、条例・規則における限度時間である「月45時間以下」を超過した職員数は、令和元年度の延べ3,648人に対して、令和6年度は延べ4,150人と増加しており、かつ、限度時間を超過した職員が多い所属（恒常的に多忙な所属）は、特定の部局に偏って存在しています。

県では、令和7年10月の「働き方・行政改革推進本部」⁷において、これらの偏在を是正していくことを重点取組とし、より一層過重労働防止策に取り組むと

⁵ 民間企業の調査(*)では女性非管理職の課長相当職以上への昇進意向は15.5%にとどまる。

(*)出所 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「女性管理職の育成・登用に関する調査概要」令和6年5月28日（調査期間：令和5年12月）

⁶ 「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の策定等に係る内閣府令」及び「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」等により、令和7年度から施行された算出方法に基づく令和6年度の数値は13.2時間/月です（知事部局、企業庁、議会局、各局委員会、教育委員会（教員を除く））。

なお、本文では、都道府県比較や経年比較が可能な、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の数値で現状把握を行っています（知事部局、企業庁、議会局、各局委員会（教育委員会を除く））。

職員一人当たり時間外勤務時間数の目標設定に当たっては13.2時間/月を現状の数値として把握します。

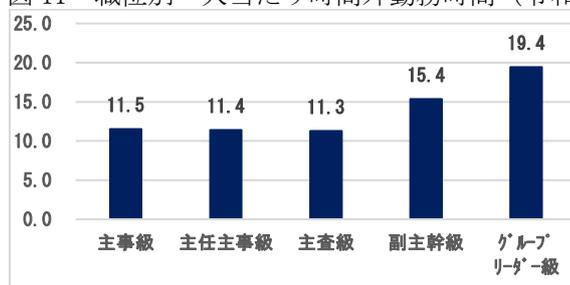
⁷ 知事・副知事・局長等の職員を構成員とする、時間外勤務の縮減に向けた取組等を所掌事項とする会議

ともに、これまでの全庁一律の取組ではなく、恒常的に多忙な所属等への個別具体的な伴走支援を実施（管理部門が長時間労働の原因分析と解決に向けた改善策の実行を支援）することで、限度時間（月45時間以下等）の超過職員数を減少させていくことも必要であることを確認しました。

なお、令和7年10月の同本部では、職員の意識調査結果等を踏まえ、時間外勤務の管理に人材育成の視点を取り入れることも確認しました。

本計画では、時間に制約のある職員を含むすべての職員が活躍できるよう、長時間労働の是正に取り組むとともに、「働き方・行政改革推進本部」で確認した重点取組や上記視点を踏まえ、職員意見も参考にしながら、時間外勤務に関する数値目標を設定します。

図11 職位別一人当たり時間外勤務時間（令和6年度）（単位：時間/月）



（教員・県警察を除く）

表6 時間外勤務の限度時間・上限時間等の超過状況

年度	R1	R2	R3	R4	R5	R6
限度時間						
月45時間超	3,648	5,290	6,340	5,251	3,975	4,150
年360時間超（月平均30時間超）	901	1,299	1,444	1,352	1,204	1,256
上限時間等						
過労死ラインの時間外は 減						
月100時間以上	62	237	127	19	1	5
年720時間超（月平均60時間超）	5	61	83	19	1	11
2～6か月平均80時間超	66	166	216	69	11	11
月45時間超 年7回以上	26	126	194	105	16	31
独自基準						
月80時間超	254	631	645	211	86	88

（教員・県警察を除く）

Ⅲ 取組内容

1 仕事と家庭（子育て・介護等）の両立

（1）両立支援制度の周知と利用しやすい環境整備【次世代育成支援】【女性活躍推進】

基本的な考え方

法律や条例等により、仕事と家庭（子育て・介護等）の両立支援制度の導入は進んでいますが、これらの内容が職員に十分周知され、職員が制度を利用しやすい雰囲気醸成することが、子育て・介護等をしながら活躍できる職場環境づくりの前提となります。

また、晩婚化等を背景に、不妊治療（不育症治療を含む。）を受ける方が増加しています。職員が妊娠・出産を希望する場合、それが実現できるよう、職場においても職員のプライバシーに配慮しつつ、不妊治療について正しく理解するとともに、職員が働きながら安心して妊娠・出産・子育てができる職場環境づくりを進めることが重要です。

なお、仕事と家庭の両立支援制度は、職員が育児・介護を行えるようにするためだけではなく、職員が勤務を継続し、キャリアの形成ができるようにすることによって、能率的な公務運営に資するものでもあります。男性・女性を問わず育児休業や介護休暇等を取得することは、組織にとっても、特定の職員に頼らない柔軟なフォロー体制を構築する機会となります。

取組内容

ア 仕事と家庭の両立支援制度の周知及び相談体制等の整備 《管理部門》

職員ポータル等を通じて、仕事と家庭の両立支援制度や制度の活用事例、制度を利用した職員の体験談等について全職員により分かりやすく周知します。また、各種制度等についての照会・相談に対応します。

知事部局等においては、「イクボスポータル」という名称では、介護両立支援に関する情報が含まれていることが分かりにくいという声があり、名称を変更します。

イ 階層別研修等の実施 《管理部門》

仕事優先の環境や固定的な性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理監督者向け研修をはじめとした階層別研修等を活用し、仕事と家庭の両立支援制度の趣旨・内容等を周知するとともに、制度の積極的な利用を職員に働きかけます。

ウ 職員の意向把握・職場内研修の実施 《管理監督者》

定期的に職員との面談等を行い、妊娠・子育て・介護等に関する職員の意向を把握するとともに、適切な助言に努めます。

また、職場研修や会議等において、各種啓発資料等を積極的に活用して、仕事と家庭の両立支援制度の趣旨・内容等を周知するなど、制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりを進めます。

エ 組織的な事務引継等の推進 《職員・管理監督者・管理部門》

職員は、休暇・休業等を取得する際に、周囲や代替の職員に円滑に業務を引き継げるよう、日頃から所属の業務をマニュアル化したり、知識やノウハウをまとめておくほか、チーム単位で引継ぎを行う組織的な事務引継に努めます。

管理部門は、組織的な事務引継等に資する研修を実施します。

管理監督者は、所属における知識の共有や業務の効率化が進むよう、業務のマニュアル化や研修受講を働きかけるとともに、チーム単位での引継ぎを行うよう促します。

オ 業務の繁忙等に応じて協力し支えた職員の評価 《管理監督者・管理部門》

協力し支え合う観点から、業務の繁忙等に応じて組織を支えた職員を適切に評価します。

カ 代替職員の配置等 《管理監督者・管理部門》

出産休暇や、育児休業、育児短時間勤務等の取得により、人員の補充や代替職員の配置が必要となった場合には、専門職種を含む代替職員の確保に努めるとともに、業務の性格や内容等を十分に考慮し、配置の調整を行います。

(2) 両立支援制度の利用促進等 【次世代育成支援】【女性活躍推進】

基本的な考え方

妊娠中及び出産後の女性職員については、母性健康管理の観点から、出産休暇の取得以外にも、勤務時間や勤務場所、事務分担等に関する配慮が必要であり、特に健康状態には個人差があることに十分留意し、一人ひとりの状況に応じた適切な対応が求められます。

男性職員についても、子育ての始まりの時期に子どもとの時間を大切にするとともに、母体の健康維持と精神的な安定、出産後の回復に向けて、負担の軽減に特に配慮することが重要です。

また、不妊治療は、治療期間の見通しを立てることが困難であり、治療を行う職員に大きな負担が伴うこともあるため、職員が不妊治療と仕事を両立させていくた

めには、上司や周囲の職員の理解やサポートが重要です。

介護については、職員が急遽直面する可能性があること、将来の見通しが立ちにくいこと等の特性を踏まえて、職員に対し、短期介護休暇等の両立支援制度等に関する助言を行うなど、一人ひとりの状況に応じて仕事との両立を支援していく必要があります。

取組内容

ア 妊娠・出産・育児・介護に関する状況把握等 《職員・管理監督者》

職員は、自身やパートナーの妊娠が判明した場合や、親族等の介護の必要性が生じた場合には、速やかに管理監督者に報告するとともに、育児休業や介護休暇等の取得の意向等について相談してください。

管理監督者は、定期的に職員との面談等を行い、コミュニケーションを深め、職員が相談しやすい環境を整えます。また、職員から不妊治療に関する相談があった場合には、本人の意向やプライバシーに十分な配慮をしつつ、仕事と不妊治療の両立ができるように職場環境を整えます。

イ 支え合う職場体制の構築 《職員・管理監督者》

管理監督者は、職員から妊娠や介護等に関する報告があった場合には、職員の健康状態のほか、妊娠、子育てや介護、働き方に関する意向等を十分に確認します。

職員から通勤緩和等のための時差出勤や、深夜勤務・時間外勤務の制限等の申出があった場合には、適切に対応するとともに、事務分担について意見交換を行うなど、負担の軽減に努めます。

周囲の職員は、妊娠中・出産後の職員、不妊治療中の職員、介護を行う職員の業務の軽減を行う場合や、休暇の取得等に伴い業務の応援体制を組む場合には、協力しましょう。

ウ 男性職員に係る育児休業等の積極的な取得促進 《管理監督者・管理部門》

パートナーの産後8週間を「重点的育児休業等取得時期」として位置付け、配偶者等の出産による特別休暇、育児参加休暇、育児休業により、1か月以上連続した休暇等を取得するよう積極的に促します。また、必要な職員には、育児休暇、部分休業、育児短時間勤務の取得を促します。

エ 育児休業等の取得に伴う計画書等の作成 《管理監督者・管理部門》

管理監督者は、子どもが生まれる予定の職員の早期把握に努め、面談を通じて、子育てに伴う休暇・休業の取得の勧奨、業務の支援体制の構築等を行い、

職員と協同して育児休業等の取得計画を作成します。

知事部局等及び教育委員会においては、「子育て支援面談シート（女性職員用）」、「育休等取得支援計画書（男性職員用）」を活用します。

オ 介護に直面した旨の申出をした職員に対する意向確認 《管理監督者・管理部門》

管理監督者は、職員から介護に直面した旨の申出があったときは、介護両立支援制度等に関する周知を行うとともに、職員と面談し、両立に当たっての課題、働き方の希望、制度利用の意向確認等を実施します。

知事部局等及び教育委員会においては、「仕事と介護の両立支援面談シート」を活用します。

カ 育児休業・介護休暇中の職員に対する支援 《職員・管理監督者・管理部門》

管理監督者は、育児休業・介護休暇中の職員に対して、職場の状況等に関する情報提供を行います。

育児休業・介護休暇中の職員は、不明な点や不安な点がある場合は、気軽に所属等に相談しましょう。

キ 円滑な職場復帰に向けた支援 《管理監督者・管理部門》

管理監督者は、育児休業や介護休暇から復帰する職員と、所属の状況、担当する事務分担等について事前に意見交換をし、円滑な職場復帰に努めます。また、復帰後も必要に応じて、職場研修（OJT）を実施するとともに、事務分担の配慮等を行います。

管理部門は、育児休業の取得を予定している職員や、復帰を予定している職員、復帰した職員を対象とした研修を実施し、仕事と子育てを両立させてきた先輩職員の体験談等を知る機会を設けるなど、円滑な職務復帰に向けた支援を行います。

ク 人事異動における配慮 《管理部門》

妊娠中、出産休暇中、育児休業中の職員は、人事異動に伴う負担等を考慮し、本人が希望する場合を除いて人事異動の対象としません。

介護中の職員は、本人から介護の状況をしっかりと聞き取ったうえで、人事異動の対象から外したり、通勤時間や、勤務形態等に十分配慮するなど必要な対応を行います。

その他、子育て等により配慮を必要とする職員については、意向申告書等や各所属へのヒアリング等を通じて、通勤時間や勤務形態等を考慮し、必要に応じて人事異動に係る配慮を行います。

ケ キャリア等への影響に関する情報の提供 《管理部門》

仕事と子育て・介護の両立を推進するに当たり、休業することをもって「人事評価が適切に行われない」、「昇任昇格が遅れる」といった懸念を感じる職員意見が多いことを踏まえた情報提供に努めます。

2 女性職員の活躍推進

○ 女性職員の登用とキャリア開発支援 【次世代育成支援】【女性活躍推進】

基本的な考え方

県民ニーズが多様化する中、政策の決定に女性職員が参画し、その視点や発想を県の政策に反映していくことは、行政サービスの質の向上を図る上で重要です。

また、職員が自らのキャリアを考えると、結婚、育児、介護等のライフイベントや家庭環境等を見捨てることはできません。職員が個性と能力を十分に発揮できる組織とするためには、本人を取り巻く様々な環境、本人の子育てや介護、働き方に関する意向をしっかりと踏まえつつ、多様な職務経験を積めるよう配慮するとともに、中長期的なキャリアを描くための研修や相談体制の充実など、職員のキャリア開発を支援する取組を進めていくことが重要です。

取組内容

ア 女性受験者の拡大に向けた広報活動等の実施 《管理部門》

大学や高等学校等における説明会を幅広く実施するとともに、職員採用パンフレットやホームページにおいて、県が取り組んでいる先進的な施策のほか、職場環境、人材育成方針、勤務条件等を具体的に示す中で、職場内における女性職員の活躍についても紹介することで、女性に対して、就職先としての県の魅力等を積極的に伝えます。

特に、警察官の採用にあたっては、女性警察官の割合を拡大する取組として、対象を幅広く捉えた説明会を実施することはもとより、SNS等を活用して、様々な職域における女性の活躍、女性が働きやすい環境づくりの推進状況等を積極的にアピールして、採用の拡大に向けた取組を進めます。

イ 能力等に応じた登用 《管理部門》

職員全体に占める女性の割合に比べ、幹部職員における女性の割合が低い状況等を踏まえ、成績主義の原則を踏まえた上で、日頃の職務の中で発揮してきた能力や実績、幹部職員としての適性や意欲等を適切に評価し（警察職員及び教員においては昇任選考を含む。）、幹部職員への女性職員の登用拡大に努めます。

なお、県費負担教員についても同様に、女性教員の校長、教頭への登用拡大に努めます。

ウ 中堅層の育成（女性の人材プールの形成）《管理部門》

女性職員のキャリア開発の視点に立った人事異動等を行い、幹部候補となる中堅層⁸の育成を図るなど、将来の幹部職員となる女性職員の人材プールの形成に取り組めます。

エ マネジメント力向上に向けた研修の実施《管理部門》

幹部職員に求められるマネジメント能力の向上に向けた研修を実施し、積極的な参加を促します。

また、管理監督者に求められる能力等の早期習得を目的に、新任主査・副主幹級職員向けのマネジメント力向上研修を実施します。

オ 女性幹部職員等のロールモデルの紹介《管理部門》

女性職員のキャリア形成の支援として、特に育児や介護を経験したことのあつる女性幹部職員等の仕事への取り組み方や仕事の魅力等を、職員ポータル等を通じて紹介します。

カ 職員の多様な職務経験の蓄積に向けた取組《管理監督者・管理部門》

人事異動や事務分担を決定するにあつては、職員のライフイベントや家庭環境、本人の子育てや働き方に関する意向等を十分踏まえながら、職員のキャリア開発の視点から、様々な所属で多様な職務経験を積めるよう配慮します。

キ 職員のキャリア開発を支援する研修の実施《管理監督者・管理部門》

管理部門は、職員が中長期的なキャリアビジョンを描くことができるよう、仕事と家庭を両立させてきた先輩職員との意見交換などを内容とする研修を実施するほか、職員ポータル等を通じて仕事と家庭の両立支援制度を利用した職員の体験談等を紹介します。

管理監督者は、職員が子育てをすることになった時や育児休業から復帰する時等、ライフステージに応じて研修の受講希望を確認し、参加を促します。

ク 職員を対象としたキャリア相談等の実施《管理部門》

キャリア開発支援センター等に相談窓口を設置し、キャリアカウンセラー等

⁸ 一般職員：グループリーダー級、教員：総括教諭級等

による職員のキャリア開発等に関する相談を実施します。

ケ ハラスメントのない職場づくり 《管理監督者・管理部門》

ハラスメントのない職場づくりを推進するため、採用試験の受験者等へのハラスメントも含めた対策の重要性について、あらゆる機会を捉えて周知徹底するとともに、全庁的な相談窓口を周知し、相談しやすい体制を整えます。

管理監督者は、年1回以上ハラスメント研修を実施し、職員の意識醸成を図るとともに、ハラスメントのない、お互いが支えあう職場づくりに向けて、効果的な取組を検討・実行します。

3 ワーク・ライフ・バランスの実現

(1) 長時間労働の是正 【次世代育成支援】【女性活躍推進】

基本的な考え方

子育てや介護を行う職員も含め、多様な人材が、その能力を最大限発揮することにより、県全体の組織力をより一層高めていくためには、職員全体のワーク・ライフ・バランスを実現することが不可欠です。なかでも長時間労働は子育て・介護などの両立を困難にし、職員の活躍の大きな障壁となります。

今後、高齢者人口の増加に伴う要介護者数の増加とともに、働き盛りの世代について、介護による時間制約のある職員が増加していくことが見込まれます。

全ての職員が活躍できるよう、朝夕ミーティングの実施など、働き方改革の取組を徹底し、業務の見直しや効率化等の取組により、長時間労働を是正することが重要です。

取組内容

ア 事務事業の見直し 《職員・管理監督者・管理部門》

長時間労働を是正し、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、職員一人ひとりの業務量を削減することが必要であることから、県が果たすべき役割を改めて検証し、事務事業の廃止・削減に取り組むとともに、民間活力の活用や、計画の統廃合、国等への制度改正等の提案や要望を行います。また、内部調整を簡素化、省力化するとともに、デジタル技術を活用するなど、業務プロセスの見直しを進めます。

イ 適正な人員配置 《管理監督者・管理部門》

各所属における事業の優先度や業務量を的確に把握した上で、各年度の必要な人員を配置します。

また、年度途中においては、事業の優先度や業務量を踏まえ、管理監督者が必要に応じて業務の平準化や所属内の柔軟な業務応援を行うとともに、新たに緊急を要する課題等が生じた場合など、業務応援等によっても対応が困難な場合には、迅速・柔軟に人事異動を行います。

ウ 「オール県庁」で支える柔軟な応援体制 《管理監督者・管理部門》

業務の繁忙や突発的事態に対応できるよう、平時から備えておくとともに、同一の局内では対応困難な事態が生じた場合には、躊躇なく全庁に応援を要請し、他の局は、この要請に積極的に応じることで、「オール県庁」で、迅速かつ柔軟に対応するようにします。

エ 職責・役割の適正化、チームによる業務遂行の推進 《職員・管理監督者・管理部門》

グループリーダーや出先機関の課長等の軸足を「プレイヤー」から「マネージャー」へと、より一層シフトしていきます。

また、グループや出先機関の課等のサブリーダーとして一定の範囲の業務をとりまとめる副主幹や主査等が業務マネジメントや若手職員に対する指導・助言等を担うことなどにより、チームによる業務遂行を推進します。

オ 組織的な事務引継等の推進〈再掲〉 《職員・管理監督者・管理部門》

職員は、休暇・休業等を取得する際に、周囲や代替の職員に円滑に業務を引き継げるよう、日頃から所属の業務をマニュアル化したり、知識やノウハウをまとめておくほか、チーム単位で引継ぎを行う組織的な事務引継に努めます。

管理部門は、組織的な事務引継等に資する研修を実施します。

管理監督者は、所属における知識の共有や業務の効率化が進むよう、業務のマニュアル化や研修受講を働きかけるとともに、チーム単位での引継ぎを行うよう促します。

カ タイムマネジメントの向上 《管理監督者・管理部門》

管理監督者は、タイムマネジメントに係る能力の向上を図り、職員が勤務時間内に業務を終了させることができるように努めます。

管理部門は、マネジメント能力に関する研修の実施や、管理監督者の時間外勤務を削減する取組を積極的に評価すること等を通じて、管理監督者のタイムマネジメントに係る能力のさらなる向上を図ります。

キ 時間外勤務命令の際の配慮等 《管理監督者》

時間外勤務を命令する際には、時間外勤務が必要となる状況の把握に努める

とともに、職員の健康状態や家庭の状況等に配慮します。

ク 時間外勤務の状況の把握とノー残業デーの徹底等 《管理監督者・管理部門》

管理部門は、所属からの報告等をもとに、長時間勤務が恒常化している所属や職員を把握し、恒常的に多忙な所属等への個別具体の伴走支援を実施（管理部門が長時間労働の原因分析と解決に向けた改善策の実行を支援）します。

また、午後9時以降の時間外勤務の原則禁止、ノー残業デー（定時退庁日）の定時退庁の徹底、朝夕ミーティング等の実施、管理監督者による退庁の声かけ等により、職員の意識の啓発と時間外勤務の縮減を推進します。

（2）多様で柔軟な働き方の実現 【次世代育成支援】【女性活躍推進】

基本的な考え方

県ではこれまでに、子育てや介護を行う職員も含めたすべての職員が、時間と場所を弾力的に活用しながら仕事ができる環境づくりに積極的に取り組んできました。今後とも、こうした取組を通じて、多様な人材が、その能力を最大限発揮することにより、全体の組織力をより一層高めていくことが重要です。

取組内容

ア 拡大時差出勤制度等の利用 《職員・管理監督者》

職員が拡大時差出勤制度等を利用するにあたっては、管理監督者は、業務上の支障等を勘案しながら、職員との相互理解のもと進めます。教員についても、学校の状況等に応じて、可能な範囲で推進します。

イ テレワークの活用 《職員・管理監督者・管理部門》

管理部門は、デジタル化や業務プロセスの見直し等を進め、あらゆる職場で実情を踏まえながら、テレワークが効果的に活用できるようにします。

管理監督者は、職員がテレワークを実施するにあたっては、業務上の支障等を勘案しながら、職員の相互理解のもと適正な運用を図ります。教員についても、学校の状況等に応じて、可能な範囲で推進します。

ウ 女性の健康上の特性に係る取組 《管理部門》

健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性があり、男性に比べて女性の方が性ホルモンの変化による影響が生じやすいため、女性の健康上の特性について職場での理解を深める取組を検討するとともに、多様で柔軟な働き方を推進するなど、女性が働きやすい環境を整備します。

エ 仕事と家庭の両立のための多様な制度の検討 《管理部門》

子育てや介護に関する既存の制度について、家庭と仕事を両立させるため、より職員が使いやすい制度となるよう、見直しを検討します。

オ 年次休暇の計画的な取得等 《職員・管理監督者》

職員は、月に1回、年次休暇を取得する日を設けるよう努めます。また、休日と休日の間の平日は休暇を取得しやすくするよう、原則として会議、打合せ等を控えるなど、年次休暇や夏季休暇等の積極的な取得を促進します。

管理監督者は、年次休暇等の取得日数が少ない職員や計画的な年次休暇取得ができていない職員に特に目配りをするなど、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりを行います。

加えて、県立学校においては、夏休みなどの長期休業期間中に、学校閉庁日を設定し、年次休暇、夏季休暇等の取得を促進します。

カ 休暇の計画的な取得に向けた職場の雰囲気づくり 《管理監督者》

管理監督者は、朝夕ミーティング等を通じて、年次休暇の計画的な取得について啓発するとともに、概ね四半期ごとにグループウェアのスケジュールに入力するなど計画的な取得を職員に促します。

なお、年次休暇の付与日数が10日以上である職員に対しては、当該年度に5日以上を取得できるようにします。

また、職員の年次休暇や子の看護等休暇、短期介護休暇等の取得に伴い業務に支障が生じないようにするとともに、職員が安心して年次休暇等を取得できるよう、普段から円滑な職場運営を心掛け、職員が計画した休暇を完全に取得できるようにします。

なお、職員の年次休暇の取得を促進するためにも、管理監督者自らが率先して年次休暇を取得してください。

4 地域とのかかわり【次世代育成支援】

基本的な考え方

地域社会の構成員である職員は、その地域における子ども・子育て支援や介護支援などの活動に積極的に参加することが期待されています。

取組内容

ア 子ども・子育てや介護に関する地域貢献活動等への参加《職員》

住んでいる地域の一員として、地域と学校が連携した活動や、自治会等が子どもを対象として行うレクリエーション活動、疾患・障害のある子どもの支援、高齢者等を対象にしたボランティア活動等に積極的に参加しましょう。

イ 子どもの職場訪問の実施《管理監督者・管理部門》

職員の子どもたちが、親の職場の見学を通じて、親の仕事を理解する機会を提供するとともに、子育て中の職員に対する同僚職員の理解を深めることにより、家庭教育の充実及び子育て支援の推進を図ります。

IV 数値目標

項目	対象	現状 (令和6年度)	目標 (令和12年度)
男性職員の育児休業取得率 ^{※1}	知事部局等 ^{※2}	84.6% 2週間以上の 取得：82.5%	2週間以上の 取得：85%
	企業庁	84.6% 2週間以上の 取得：76.9%	2週間以上の 取得：85%
	教育委員会	51.0%	2週間以上の 取得：85%
	県警察	76.8%	2週間以上の 取得：85%
警察官に占める女性の割合 ^{※3}	県警察	11.5% ^{※4}	14%
女性職員の登用 ^{※3}			
管理職に占める女性の割合	知事部局等 ^{※5}	20.6%	25%
警部以上に占める女性の割合	県警察	1.8%	4%
主幹以上に占める女性の割合	県警察	35.4%	40%
県立学校教員の校長に占める女性の割合	県立学校教員	28.5%	30%
県立学校教員の副校長・教頭に占める女性の割合	県立学校教員		33%
県費負担教員の校長に占める女性の割合	県費負担教員	43.1%	45%
県費負担教員の教頭に占める女性の割合	県費負担教員		48%
時間外勤務			
職員一人当たり時間外勤務時間数	知事部局等 ^{※6}	13.2時間/月	13.0時間/月
	県警察	23.7時間/月	22.0時間/月
月80時間超の職員数	知事部局等 ^{※5}	延べ88人	0人
月45時間超の職員数	知事部局等 ^{※5}	延べ4,150人	令和6年度実績 から毎年度減少

※1 別段の記載のない数値は、1日以上育児休業取得率を示す

※2 知事部局、議会局、各局委員会

※3 現状値は令和7年4月1日時点、目標値は令和13年4月1日時点の数値

※4 令和6年度の現状の数値は、警察官の総定数に占める女性警察官の割合

※5 知事部局、企業庁、議会局、各局委員会、教育委員会(教員を除く)

※6 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の策定等に係る内閣府令及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令等に基づき、非常勤職員及び臨時的任用職員を除いた算出方法(知事部局、企業庁、議会局、各局委員会、教育委員会(教員を除く))

なお、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」における算出方法による現状の数値は、13.0時間/月(知事部局、企業庁、議会局、各局委員会(教育委員会を除く))