

岐阜県職員 子育て支援と 女性活躍の推進のための 行動計画

令和2年3月

(令和6年1月改定)

岐阜県

岐阜県議会事務局

岐阜県選挙管理委員会事務局

岐阜県人事委員会事務局

岐阜県監査委員事務局

目 次

第1	はじめに	1
第2	計画の概要	2
1	法律の概要	
	(1) 次世代育成支援対策推進法	
	(2) 女性活躍推進法	
2	計画の位置づけ	
3	主な取組主体	
4	計画の期間等	
	(1) 計画期間	
	(2) 計画の実施状況の把握と公表	
第3	これまでの計画の進捗状況	5
第4	計画の基本的な考え方	6
第5	具体的な取組み	8
I	子育てを県庁全体で支える意識を高めるための環境づくり	8
1	結婚・出産・子育てに夢を持てる職場づくり	8
	(1) 若手職員のうちにライフプランについて考える機会を付与	
2	職場全体で子育て家庭を応援する雰囲気づくり	8
	(1) 子育て支援制度を周知するための職場内研修の実施	
	(2) 妊娠から子育てまでの期間に利用できる各種制度の情報提供	
	(3) 孫の育児を促進するための休暇等の制度の新設	
	(4) 「子ども参観週間」の制度化	
	(5) 子育てに配慮した県庁舎の再整備の検討	
	(6) 子育てに関する地域活動への貢献	
3	職員が安心して育児休業が取得できる職場づくり	10
	(1) 育児休業の取得に対する意識改革	
	(2) 育児休業の取得支援	
	(3) 育児休業職員の代替職員の配置	
	(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	
II	職員の結婚の希望がかなえられる環境づくり	13
1	結婚を望む職員への支援	13
	(1) 「コンサポ・ぎふ事業」等の婚活情報の提供	
	(2) 市町村、民間企業との合同研修や勉強会による交流促進	
	(3) スポーツ大会等福利厚生事業の実施による交流促進	
	(4) 県庁内会議室等の活用	
	(5) 結婚に配慮した人事配置	

- (6) 新婚世帯に対する世帯用宿舎のあつせん
- (7) 結婚休暇の取得要件の緩和

Ⅲ 働きながら子育てしやすい職場づくり	15
1 妊娠・出産・子育てをしながら働き続けることができる環境づくり	15
(1) 休暇の取得促進	
(2) 多様な働き方の選択	
(3) 超過勤務の縮減	
(4) 子育てに配慮した人事配置	
(5) ワーク・ライフ・バランスを考慮した管理職職員の人事評価の実施	
(6) テレワーク等の推進	
2 男女が共に協力して子育てできる職場づくり	16
(1) 男性の育児休業の取得促進	
(2) 男性の育児に関する休暇等の取得促進	
(3) 若手職員への育児休業取得者の体験の共有	
Ⅳ 職場で子育てを支え合う仕組みづくり	19
1 相談・情報提供機能の充実	19
(1) 出産・育児に係る制度の情報提供	
(2) 「育児休業サポート面談」の定期的実施	
(3) 男性専門の子育て相談窓口の設置	
(4) 育児休業中の職員に対する情報提供	
(5) 育児休業等経験者に関する情報提供	
Ⅴ 女性の活躍の推進	20
1 女性職員が働きがいを実感できる職場づくり	20
(1) 女性職員の登用の推進	
(2) 女性職員への多様な職務機会の付与	
(3) 女性職員の採用拡大に向けた積極的な取り組み	
(4) インターンシップ及びガイダンスの充実	
2 女性のキャリア形成支援・相談体制の充実	20
(1) 女性職員の相談に乗り助言する支援員の設置	
(2) 研修等における管理職職員等の意識向上	
(3) 職場の悩み等に関する相談窓口の充実	
(4) 女性職員のキャリア支援のための研修の実施	
(5) 育児休業者の職務復帰支援研修の充実	

第1 はじめに

少子高齢化が急速に進む我が国において、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、企業等、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的に、平成15年7月、次世代育成支援対策推進法が成立しました。

地方自治体等は、事業主の立場から仕事と家庭の両立等のため講じる取組等を記載した特定事業主行動計画を策定することとされており、本県では平成17年以降、三次にわたって行動計画（第2次・第3次は、「岐阜県職員子育て支援行動計画」）を策定し、休暇・休業の取得促進、時間外勤務の縮減、さらには、職員の結婚支援や女性職員の活躍推進等の様々な取組みを実施し、職員の仕事と子育ての両立支援の充実を図ってまいりました。

そして、平成27年8月、女性が職業生活において十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした女性活躍推進法が成立、男女共同参画社会の実現に向けての新たな段階を迎えました。

これにより、本県は、女性職員の活躍や男女全ての職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に資する施策を総合的・効率的に、これまで以上に積極的に取り組んでいくため、平成28年3月に新たな特定事業主行動計画として「岐阜県職員子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」を定めました。

県政をとりまく状況は、依然として厳しいものになっています。そうした中であっても、みなさんが、仕事にも、子育てにも懸命に取り組んでいただいていることに心から感謝を申し上げます。県としても、この計画を着実に進めることにより、職員のみなさんを今まで以上に応援してまいります。

そして、この計画を通じて、女性職員が働きがいを実感し、ますます活躍できるような、また、男女問わず全ての職員が責任と誇りを持って生き生きと働くことができるような職場環境が整い、それが県民サービスの一層の向上に資すること、ひいては「清流の国ぎふ」づくりの推進へとつながることを願っています。

第2 計画の概要

1 法律の概要

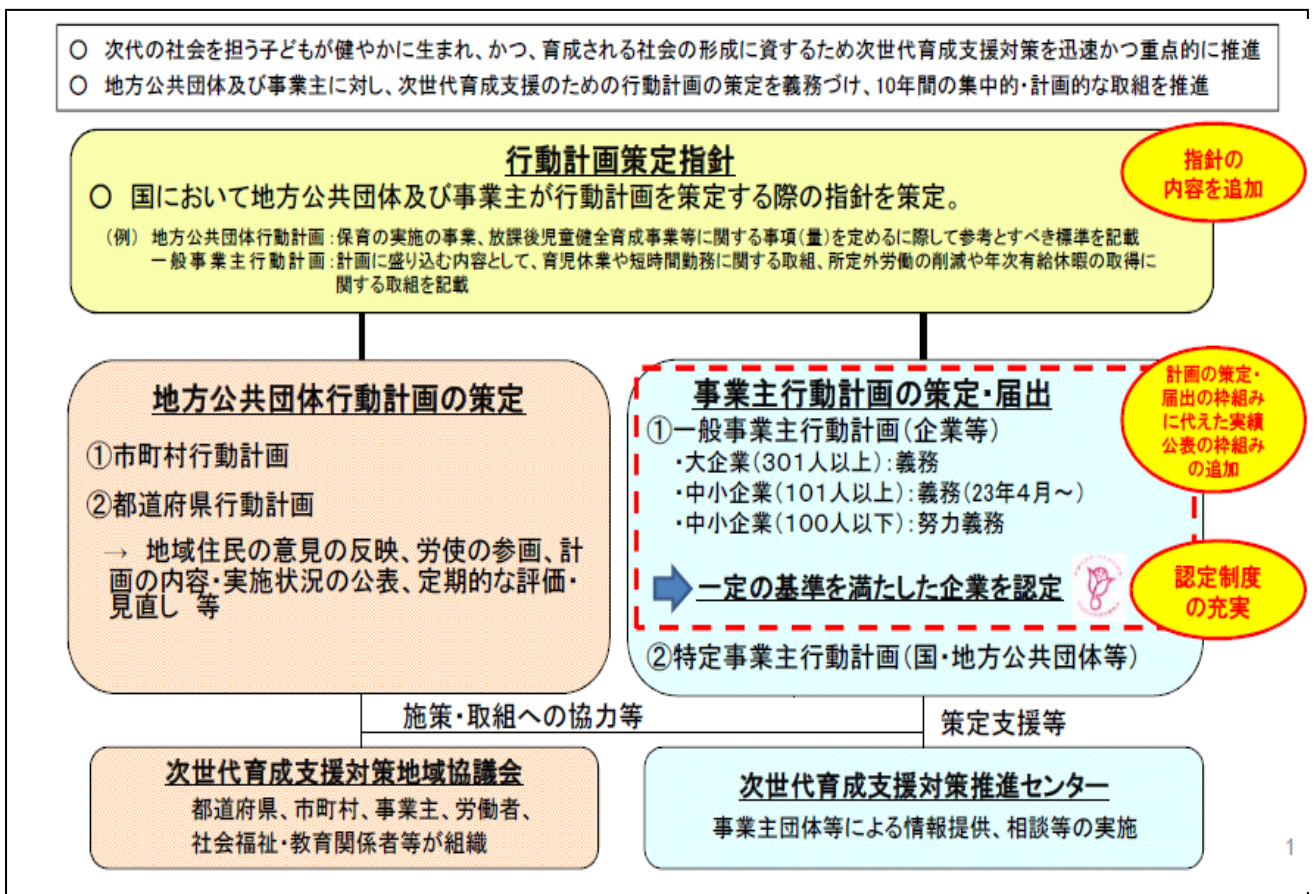
(1) 次世代育成支援対策推進法

次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号。以下、「次世代法」という。）は、国民が、希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指す総合的な政策を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に制定されました。

そして、平成26年4月、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律（平成二十六年法律第二十八号）により、法の有効期限の10年間延長等を内容とする次世代法の一部改正が行われ、更なる対策を推進することとされています。

なお、県は、次世代法に基づき、地方公共団体としての「都道府県行動計画」や、事業主である地方公共団体の機関としての「特定事業主行動計画」を策定するものとされています。

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律（概要）



(2) 女性活躍推進法

我が国では、依然として、働く場面において女性の力が十分に発揮されていない状況であり、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくことが重要視されています。また、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、人材の多様性を確保することが不可欠であり、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ためにも、女性の活躍の推進が重要と考えられています。

このような見地から、女性の活躍の推進の取組を一過性のものに終わらせることなく着実に前進させるべく、国・地方公共団体・企業等の各主体が女性の活躍の推進に向けて果たすべき役割を定める新たな法的枠組みを構築するため、平成27年8月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号。以下、「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

これにより、県は、職員を対象とする特定事業主行動計画を策定し、女性職員のさらなる活躍の推進に向けて取り組むこととされています。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の一部を改正する法律（概要）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の概要

1. 目的

10年間の時限立法（～R8（2026）.3.31）

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

2. 概要

（公務部門（国・地方公共団体）は内閣府（内閣官房、総務省と共管）が、民間事業主は厚生労働省が所管。）

○ **一般事業主（民間事業者）、特定事業主（国・地方公共団体）は、**

- ① 職場の女性の活躍に関する**状況の把握**（必須把握項目は省令で規定）・**課題の分析**を実施、
- ② 状況把握、課題分析を踏まえた**事業主行動計画を策定・公表**、

〔事業主行動計画の必須記載事項（法律で規定）〕

・**目標**（数値を用いて設定） ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間

- ③ 女性の職業選択に資するよう、**女性の活躍に関する情報を公表**。

→法改正により、常用労働者301人以上の一般事業主と特定事業主は、

- ① 職業生活に関する**機会の提供に関する実績**
- ② 職業生活と家庭生活との両立に資する**雇用環境の整備に関する実績**

の各区分から1項目以上の公表を義務化

情報公表項目（区分のイメージ）

- ①
 - ・採用者に占める女性の割合割合
 - ・管理職等に占める女性の割合
 - ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
 - ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ②
 - ・男女の平均継続勤務年数の差異
 - ・残業時間の状況
 - ・男女別の育児休業取得率
 - ・有給休暇取得率

法改正により、**常用労働者301人以上から101人以上の一般事業主に義務対象を拡大**（100人以下は努力義務）

○ 国は、優良な一般事業主に対する認定（えるほし認定）を実施。

→法改正により、えるほし認定よりも水準の高い「プラチナえるほし（仮称）」認定を創設

○ 国等は、公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）。

※ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年6月5日法律第24号）による改正。
 施行は、公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（ただし、101人以上の一般事業主への義務対象拡大は、3年を超えない範囲内において政令で定める日）。
 情報公表項目やプラチナえるほし認定基準などの具体的内容は、労働政策審議会の議論を経て決定。

2

2 計画の位置づけ

本県では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と、女性職員の活躍の推進に資する施策を総合的かつ効果的に推進するため、次世代法と女性活躍推進法の特定事業主行動計画を一体的に取り扱うこととし、「岐阜県職員子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」として定めます。

3 主な取組主体

(1)管理部門	人事などの管理部門 (人事課、職員厚生課、管財課、各部人事主管課等)
(2)所属長等	各所属長、管理調整監等
(3)子育て中の職員、 結婚を望む職員等	子育て中の職員(出産予定の者、配偶者が出産予定の者を含む。)、 結婚を望む職員、若手職員など
(4)周囲の職員	子育て中の職員等と同じ職場に勤務する職員
(5)全職員	非常勤職員、臨時職員等を含むすべての職員

4 計画の期間等

(1) 計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間としますが、情勢の変化や取組みの効果、評価を踏まえ、柔軟に見直しを行います。

(2) 計画の実施状況の把握と公表

各年度の実施状況については、翌年度に把握し公表します。

また、把握した結果を踏まえて、ワーク・ライフ・バランスや女性職員の活躍の推進に資するよう、分析や評価、推進にあたっての課題の整理を行います。

第3 これまでの計画の進捗状況

○岐阜県職員子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画目標に対する実績
(平成27年度～平成30年度)

数値目標	女性の育児休業 取得率	配偶者の出産の 場合の特別休暇 取得率	育児参加の特別 休暇取得率	男性の育児休業 取得率(短期 (5日以内))	男性の育児休業 取得率(短期以 外)
	100%	100%	100%	70%	10%
平成27年度 実績	100.0% (39/39人)	86.7% (72/83人)	94.0% (78/83人)	33.7% (28/83人)	4.8% (4/83人)
平成28年度 実績	100.0% (42/42人)	90.2% (83/92人)	87.0% (80/92人)	28.3% (26/92人)	4.3% (4/92人)
平成29年度 実績	100.0% (44/44人)	91.5% (75/82人)	93.9% (77/82人)	39.0% (32/82人)	14.6% (12/82人)
平成30年度 実績	100.0% (37/37人)	87.8% (79/90人)	91.1% (82/90人)	17.8% (16/90人)	16.7% (15/90人)

※ 母数は、対象児童にかかる育児休業を取得することが可能となった時点においてカウント。

(参考) 取組内容の取得者、利用者数実績 (平成27年度～30年度)

取組内容	育児休業 者の自宅 等からの 市内 LAN 接続	家族の看 護休暇	妊娠障害 (つわり) 休暇	不妊治療 を受ける 場合の休 暇	早出遅出 勤務制度	部分休業 制度	育児短時 間勤務制 度	育児等退 職者復職 採用選考 申出制度
平成27年度実績	9人	833人	8人	10人	71人	20人	3人	0人
平成28年度実績	5人	831人	8人	14人	90人	11人	2人	0人
平成29年度実績	5人	911人	3人	7人	86人	13人	0人	1人
平成30年度実績	1人	928人	12人	13人	142人	27人	1人	2人

第4 計画の基本的な考え方

<計画における重点項目>

(1) 「子育てへの意識改革」に県庁が県内事業者のモデルとして取り組みます

【背景】 本件の新たな「第4次岐阜県少子化対策基本計画」(都道府県計画)が策定され、「子育てを社会全体で支える意識を高めるための環境づくり」に新たに取り組むこととされたこと。

(2) 男女全ての職員が子育て等をしながらも活躍できる職場づくりのため、職員の意識改革を進めるとともに、女性職員の登用や支援を強化していきます

【背景】 男女共に、子育て・介護等の家庭生活を大切にしながらも充実した職業生活を営むことのできる職場環境の整備が求められていること。
女性が活躍できる環境を整備していくには、採用・登用や、キャリア研修の実施等の人材育成を行うほか、妊娠、出産、育児後であっても、女性が引き続き仕事で活躍したい・活躍できると思えるよう支援を強化する必要があること。

(3) 男性の育児休業取得が「あたりまえ」という雰囲気づくりのため、段階的な育休の取得を促進するとともに、管理職職員・職場の意識改革を推進

【背景】 現行計画において、男性の育児休業等の取得が進んできているが、男性も子育てしながら仕事で活躍することが更に求められていること。

(4) 子どもを安心して生み育てることができる職場づくり

【背景】 職員から、計画の周知や、育児休業の代替職員の確保等により育児休業等を取りやすい職場環境づくりが求められていること。

<計画の体系>

目標：女性も男性も全ての職員が仕事で活躍しながら、働きがいを実感し、結婚や出産、子育てを望む岐阜県職員が、安心して子どもを産み育てることができる環境を実現します。



取組みの5つの柱

I 子育てを県庁全体で支える意識を高めるための環境づくり

すべての職員が子どもを安心して産み育てられると実感できるよう、職場全体で子育て家庭を応援する雰囲気づくり、暮らしやすく、子育てのしやすい職場環境を作ります。

II 職員の結婚の希望がかなえられる環境づくり

結婚・出産・子育てに夢を持てる職場づくり、結婚を望む人への支援により、若いうちから結婚や子育てに対してプラスイメージを持ち、職員が結婚できる職場環境を作ります。

III 働きながら子育てしやすい職場づくり

職場の子育て支援の取組の推進、妊娠・出産・子育てをしながら働き続けることができる職場づくり、男女が共に協力して子育てできる職場づくり、女性の活躍の推進により、男女問わず、子どもとしっかり向き合う時間を確保し、子育ての喜びを感じながら、その個性と能力を発揮できる職場環境を作ります。

IV 職場で子育てを支え合う仕組みづくり

出産や育児に係る制度の相談・情報提供機能を充実させ、職員の子育てを支えあう職場環境を作ります。

V 女性の活躍の推進

女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア支援を図ることにより、女性職員が働きがいを実感し、ますます活躍できる職場環境を作ります。

第5 具体的な取組み

I 子育てを県庁全体で支える意識を高めるための環境づくり

1 結婚・出産・子育てに夢を持てる職場づくり

(1) 若手職員のうちライフプランについて考える機会を付与【人事課】

これから結婚・出産を迎える若い職員が、各種研修等の機会において、結婚、出産、子育てを経験した職員の体験談等に接することで、結婚や出産、子育てについて考えるきっかけを作ります。

また、ライフプランをテーマにした意見交換を実施し、結婚や出産、子育てについて考えるきっかけとします。

主体別取組事項

(1)管理部門	・ライフプランをテーマにした意見交換、研修を実施し、若いうちから結婚・出産・子育てについて考える機会を提供する。
(2)所属長等	・結婚・出産・子育てについて、所属職員の状況の把握、配慮等を行う。
(3)若手職員	・ライフプランをテーマにした意見交換、研修に参加し、若いうちから結婚・出産・子育てについて考える。
(4)周囲の職員	・結婚・出産・子育てについて、周囲の職員の状況の把握、配慮等を行う。
(5)全職員	

2 職場全体で子育て家庭を応援する雰囲気づくり

(1) 子育て支援制度を周知するための職場内研修の実施【人事課、各所属】

管理職職員・所属職員の意識向上を図り、本計画と支援制度の周知を図るため、各所属の管理職職員が、本計画や子育て支援制度を所属職員に周知し、職員の休暇制度等の取得促進を図る職場研修を全所属で実施します。

<数値目標>

子育て支援制度周知のための職場内研修の実施率 100%

(2) 妊娠から子育てまでの期間に利用できる各種制度の情報提供【人事課、各所属長】

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実行するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、妊娠・出産・子育てにおいて利用できる各種制度について周知します。

◆出産・育児に関する主な特別休暇（有給）

- ・産前、産後の休暇
(出産予定日前8週、出産後8週以内)
- ・妊産婦健康診査等(必要と認める時間)
- ・妊婦の通勤緩和
(勤務時間の始め又は終わりにおいて1日につき1時間以内)
- ・配偶者の出産(2日以内)
- ・男性職員の育児参加休暇(5日以内)
- ・妊娠障害(つわり等)の休暇(14日以内)
- ・家族の看護のための休暇
(5日以内[義務教育終了前の子が2人以上の場合は10日])

◆その他

- ・不妊治療を受ける場合
(一の年において6日以内[体外受精又は顕微授精を受ける場合は10日以内])
- ・時間外勤務等の制限(妊産婦)
- ・育児の時間
- ・深夜勤務及び時間外勤務の制限
(育児又は介護を行う職員)
- ・育児短時間勤務
- ・休憩時間の短縮及び終業時刻の繰り上げの特例
- ・早出遅出勤務
- ・育休復帰研修

◆育児に関する休業（無給）

- ・育児休業(子が3歳に達するまで)
- ・部分休業
(小学校就学の始期に達するまで、勤務時間の始め又は終わりに1日2時間以内)

(3) 孫の育児を促進するための休暇等の制度の新設【人事課】

職員の子どもだけではなく、孫の育児を支援するための特別休暇や勤務時間のスライド制などについて検討し、職場全体で子育てを支援していく雰囲気づくりを推進します。

(4) 「子ども参観週間」の制度化【人事課、各所属長等】

ワーク・ライフ・バランスの取組を促進するため、子どもたちの勤労観、職業観を育み、家庭での親子のコミュニケーションや絆を深められる「子ども参観日」を所属毎に実施できるように制度化し、親の仕事に対する家庭での理解を深めるとともに、子育て中の職員に対する職場の理解を深めます。

(5) 子育てに配慮した県庁舎の再整備の検討【管財課】

県庁舎の再整備を検討する際には、妊娠中の職員等が働きやすい職場となるよう配慮しながら検討します。また、現在の県庁内会議室を、子育ての相談等を行う交流の場として活用します。

(6) 子育てに関する地域活動への貢献【全職員】

職員は、同時に地域社会の構成員であり、地域における子育て支援の取り組みに積極的に参加することが期待されています。スポーツや文化活動などの講師や、少年非行防止・通学時の交通安全のボランティアなどの地域活動に積極的に参加することで、子どもの育成を支援することへの理解を深めます。

また、子どもが学習会等で「県職員出前トーク」の派遣依頼があった場合には、依頼に応じたトークテーマの実施に努めます。

主体別取組事項

(1) 管理部門	<ul style="list-style-type: none">・妊娠中及び出産後の職員が利用可能な各種制度について広く周知する。・所属長等に対し、研修や会議などの機会をとらえて本計画の趣旨を周知するとともに、所属職員の子育てなどの状況を十分把握し、必要な対応を取るよう徹底する。・育児休業中の職員の復帰支援のための研修を実施する。・「子ども参観日」を所属毎に実施できるように制度化する。
(2) 所属長等	<ul style="list-style-type: none">・所属長の基本的な責務として、出産・子育てをはじめとする所属職員の事情を把握し、各種制度の活用を働きかける。・妊娠中の職員と面談を行い、利用できる制度について周知し、職員の意向を把握する。・妊娠中、子育て中の職員の状況を、所属内職員に対して説明するなどして、職場で応援する雰囲気づくりに努める。・各所属単位で「子ども参観日」を実施する。
(3) 子育て中の職員	<ul style="list-style-type: none">・父親や母親になることがわかったら、できるだけ早く、所属長や管理調整担当者に連絡する。・自らの子育ての状況等について、同僚等と情報を共有する。・子育てのための休暇の取得を計画的に行うため、所属長と面談を行う（「男性職員の育児参加プラン」の作成など）。・育児休業期間中にあるは業務に関する情報の収集や自己研さんにも努める。
(4) 周囲の職員	<ul style="list-style-type: none">・妊娠中、あるいは子育てに仕事にと奮闘している職員を職場全体で応援し、育児に関する制度が利用しやすい雰囲気を作り出す。・先輩、同僚としてアドバイスや休暇制度などの利用を促す。・妊娠中の職員の状況や所属内の業務の状況に応じ、必要な場合は、所属内で十分話し合いを行う。
(5) 全職員	<ul style="list-style-type: none">・職場内研修へ参加する。・子育てに関する地域貢献活動に、ボランティア休暇を利用するなどして積極的に参加する。

3 職員が安心して育児休業が取得できる職場づくり

(1) 育児休業の取得に対する意識改革【人事課、各所属長等】

男女ともに育児休業の取得が「あたりまえ」の職場になるように、管理職職員は育児休業の取得が可能な職員に対して、育児休業を取得するよう積極的に働きかけて、取得しにくい雰囲気をなくすとともに、管理職職員だけでなく全職員の意識を改革します。

<数値目標>

・女性の育児休業取得率	100%
・男性の育児休業取得率	100%
うち1週間以上の育児休業取得率	85%

(※男性の育児休業取得促進の詳細については、後記Ⅲ2(1))

(2) 育児休業の取得支援【人事課、職員厚生課、各所属長等】

育児休業の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知します。

<参考>

◆地方職員共済組合育児休業手当金

- ・育児休業により勤務に服さなかった場合に給付
- ・金額等

【休業開始から180日間】 標準報酬日額の67%×育休で勤務しなかった期間

【残りの期間】 標準報酬日額の50%×育休で勤務しなかった期間

◆共済組合・互助会育児休業掛金免除

- ・育児休業期間中は、組合員からの申出により掛金を免除
- ・期間

【共済組合】育児休業開始月～育児休業終了日の前月

【互助会】育児休業開始の翌月～育児休業終了日の前月

(3) 育児休業職員の代替職員の配置【人事課】

育児休業職員の代替は、可能な限り正職員で行うよう努めたうえで、職員が安心して育児休業を取得できるように、育児休業取得者の代替職員として、正規職員、育休任期付職員、臨時的任用職員、非常勤専門職又は会計年度任用職員を配置することとします。また、育児休業を考慮した正職員の採用、育休任期付職員採用試験の複数回実施等により代替職員を確実に確保します。

<数値目標>

・育児休業職員の代替職員の配置率	100%
------------------	------

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援【人事課、各所属長等】

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対して、業務に関する情報提供を行うとともに、職場復帰に際して必要となる業務の知識や将来活かせる能力の開発に関する研修その他の必要な支援を行います。

主体別取組事項

(1) 管理部門	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所属長等に対し、研修や会議などの機会をとらえて、所属職員の子育てなどの状況を十分把握し、育児休業の取得促進を行うように徹底する。 ・ 「県職員子育て支援ポータルサイト」（後記IV 1（1）参照）等を活用し、育児休業制度を周知する。 ・ 代替職員の確保・配置等により、育児休業を取得しやすい環境の整備に努める。
(2) 所属長等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所属職員に対して、育児休業を取得することが「あたりまえ」であることを説明し、意識改革を行うとともに、取得を働きかける。 ・ 育児休業等の取得を希望する職員と面談を実施する。 ・ 職員が育児休業等の取得を希望した場合には、所属内で業務の見直しを行うとともに、業務に支障が生じる場合には、代替職員の活用を検討し、手続きを行う。
(3) 子育て中の職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所属長等との面談において、育児に関する希望等について話し合いを行う。 ・ 育児休業を取得する。
(4) 周囲の職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 妊娠中の職員の状況や係内の業務の状況に応じ、必要な場合は、所属内で十分話し合いを行う。
(5) 全職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業を取得することが「あたりまえ」と理解する。

Ⅱ 職員の結婚の希望がかなえられる環境づくり

1 結婚を望む職員への支援

(1) 「コンサポ・ぎふ事業」等の婚活情報の提供【人事課、子ども・女性局】

結婚を考えながらも出会いの機会が少ない独身男女に出会いの場を提供するため、子ども・女性局の実施する「コンサポ・ぎふ事業」、「おみサポ・ぎふ事業」と「人事課人材活用対策監」が連携し、婚活情報の提供を希望する未婚の職員へ情報を提供します。

(2) 市町村、民間企業との合同研修や勉強会による交流促進【人事課、職員研修所】

県内の市町村、民間企業の職員とともに研修への積極的な参加を促し、若手職員の能力の向上を図るとともに、異業種交流を促進します。

グループワークによる演習等意見交換ができる研修への参加を若手職員に促し、職員のプレゼンテーション・交渉能力を向上するとともに、職員の交流を促進します。

(3) スポーツ大会等福利厚生事業の実施による交流促進【職員厚生課】

福利厚生の観点から、スポーツ大会等福利厚生事業を実施することとし、心身のリフレッシュを図るとともに、職員間の交流を促進します。

(4) 県庁内会議室等の活用【管財課】

県庁内会議室等を、若手職員のランチミーティングや自主的な勉強会等の交流の場として活用します。

(5) 結婚に配慮した人事配置【人事課】

県職員同士で結婚の予定のある職員の同一地域での配置など、結婚にも配慮した人事配置を行います。

(6) 新婚世帯に対する世帯用宿舍のあっせん【管財課】

結婚予定者に対し、世帯用宿舍を優先的にあっせんし、職員の経済的な負担の軽減を図ります。

(7) 結婚休暇の取得要件の緩和【人事課】

職員の結婚に際し、結婚式、旅行、その他結婚に伴う行事のための結婚休暇について、個々の事情に応じて、弾力的に休暇が取れるように取得要件の緩和したことを職員に周知するとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備します。

主体別取組事項

(1) 管理部門	<ul style="list-style-type: none">・結婚希望の職員へのコンサポ事業の紹介・市町村職員との合同研修等の周知や研修へのグループワーク演習等の意見交換ができる研修機会の増設・スポーツ大会等福利厚生事業の実施
----------	---

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県庁内会議室や宿舎等の利用の支援 ・ 結婚に配慮した人事配置に努める。
(2) 所属長等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所属職員の意向の把握に努め、上記取組みに参加できる環境づくりに努める。 ・ 所属職員の研修への参加促進
(3) 結婚を望む職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上記取組みに参加する。
(4) 周囲の職員 (5) 全職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 結婚を望む職員が上記取組みに参加できる環境づくりに努める。

Ⅲ 働きながら子育てしやすい職場づくり

1 妊娠・出産・子育てをしながら働き続けることができる環境づくり

(1) 休暇の取得促進【人事課、各所属長等】

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、下記の取組みを実施します。

ア 年次休暇等の取得促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、原則として年初において年次休暇等の計画表を作成することとし、職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど、各職場の実情に応じ、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

また、人事担当部局においては、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、ヒアリングや指導を行います。

イ 連続休暇等の取得の促進

計画表を活用し、ゴールデンウィーク期間、夏季（7月から9月まで）、年末年始等における連続休暇、フレッシュアップ年休、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得促進を図ります。

ウ 家族の看護のための休暇等の取得の促進

家族の看護のための休暇について、警報発令やインフルエンザによる休校時にも取得できるようになったことを職員に周知するとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備します。

(2) 多様な働き方の選択【人事課、行政管理課、各部局等】

保育所・幼稚園の送迎など、時間的な制約が生じる職員のために、早出・遅出勤務制度、短時間勤務制度、部分休業、休憩時間の短縮、サテライトオフィスでの勤務などの選択肢を準備し、その制度を周知します。

(3) 超過勤務の縮減【人事課、各部局等】

これまでの労働時間短縮対策をさらに進め、一層の取組みを進めるべく、時間外勤務制度の適正な運用、職員の在庁状況の把握を行います。

また、対応が必要な職員の把握に努め、対象職員との面談を実施し、状況を把握するとともに、働き方の改善などを促します。また、各部局次長等をトップとする組織運営会議を開催し、時間外勤務の縮減に努めます。

(4) 子育てに配慮した人事配置【人事課】

妊娠中・今後出産予定の職員及び現在、子育てをしている職員に対して、仕事と子育ての両立にも配慮した人事配置を行います。

(5) ワーク・ライフ・バランスを考慮した管理職職員の人事評価の実施【人事課】

管理職職員が所属職員のワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効率的な行政運営や良好な職場づくりに向けて行う取組みについて、人事評価で適切な評価を行

います。

(6) テレワーク等の推進【人事課】

テレワーク等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と家庭の両立のしやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を図ります。

主体別取組事項

(1) 管理部門	<ul style="list-style-type: none">・「県職員子育て支援ポータルサイト」等を活用した育児のための休暇・休業・勤務制度の周知に努める。・ワーク・ライフ・バランスを推進する観点から、「早く家庭に帰る日（8のつく日）」、ノー残業デーの徹底や意識啓発など時間外勤務の縮減に努めるとともに、休暇の取得を促進する。・子育て時期の職員に配慮した人事配置に努める。・ワーク・ライフ・バランスを考慮した管理職職員の人事評価を実施する。
(2) 所属長等	<ul style="list-style-type: none">・所属職員の能力、仕事量の把握や、適正な事務配分、手戻りのない指示等に配慮する。・職員の時間外勤務・在庁時間の状況を把握するとともに、「早く家庭に帰る日（8のつく日）」、ノー残業デーの徹底や意識啓発など、時間外勤務の縮減に努める。・所属職員のワーク・ライフ・バランスの推進に資するような行政運営や良好な職場づくりに向けた取組みを行う。
(3) 子育て中の職員	<ul style="list-style-type: none">・所属長等と面談において、今後の生き方や働き方を踏まえ、育児に関する希望等について話し合いを行う。・自らの育児の状況等について、同僚等と情報を共有する。
(4) 周囲の職員	<ul style="list-style-type: none">・妊娠中の職員の状況や係内の業務の状況に応じ、必要な場合は、所属内で十分話し合いを行う。
(5) 全職員	<ul style="list-style-type: none">・事務の効率化や事務事業の見直しに努めるなど、時間外勤務を縮減する。・計画的に年次休暇等を取得し、心身の健康の維持増進を図る。・日頃から係内の情報の共有化等により、相互に応援できるように努める。

2 男女が共に協力して子育てできる環境づくり

(1) 男性の育児休業の取得促進【人事課、各所属】

男性職員の育児休業の取得を推進するため、男性職員の育児休業取得が「あたりまえ」の職場にします。

管理職職員は、育児休業取得が可能な職員を把握し、可能な職員に対して、自ら徹

底して育児休業の取得を勧めることで、取得しにくい雰囲気はなくしながら、全職員の意識を改革していきます。

取組みの成果により、「あたりまえ」が徐々に浸透してきているため、次のステップとして、1カ月間、1年間などの比較的長期の育児休業取得者を増やせるよう、さらに取組みを推進していきます。

また、育児休業取得をきっかけとして男性の積極的な子育て参加を促します。

<数値目標>

・ **男性の育児休業取得率** **100%**
 うち **1週間以上の育児休業取得率** **85%**

(2) 男性の育児に関する休暇等の取得促進【人事課、各所属】

「配偶者の出産の場合の特別休暇」「育児参加の特別休暇」の取得を徹底するとともに、男性が育児短時間勤務又は部分休業を取得できることについても周知し、父親が積極的に子育てに参加しやすい環境づくりを進めます。

<数値目標>

・ **配偶者の出産の場合の特別休暇取得率** **100%**
 ・ **育児参加の特別休暇取得率** **100%**

(3) 若手職員への育児休業取得者の体験の共有【人事課、職員研修所】

短期以外の育児休業を取得した職員による体験談を伝えるカリキュラムを新採3年目研修等に組み込み、育児休業を取得することのメリット等を伝えることで、短期以外の育児休業取得率の向上を目指します。

主体別取組事項

(1) 管理部門	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所属長等に対し、研修や会議などの機会をとらえて、所属の男性職員の子育てなどの状況を十分把握し、育児休業等の取得促進を行うように徹底する。 ・ 男性の育児休業取得可能者の情報を把握する。 ・ 男性の育児休業取得者の体験談をホームページ等を通じて紹介するとともに、研修を実施し、男性が育児休業等を取得することのメリット等を周知する。
(2) 所属長等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男性の育児休業の取得者を増やすため、管理職職員は育児休業取得可能者を常に把握し、短期以外の育休の取得や特別休暇等の取得を促進する。 ・ 育児休業の取得を希望する職員と面談を行い、利用できる制度について周知し、職員の意向を確認する。 ・ 育児休業や休暇制度を取得することがマイナス評価になるもの

	ではないことを職員に対して周知し、「休む」ことに対するマイナスイメージを払拭する。
(3)子育て中の職員	・男性職員自身が子育てに係る休暇の取得に努める。
(4)周囲の職員	・育児休業等取得について理解し、子育て中の男性職員に対して育児休業等の取得を勧める。
(5)全職員	

IV 職場で子育てを支え合う仕組みづくり

1 相談・情報提供機能の充実

(1) 出産、育児に係る制度の情報提供【人事課、職員厚生課】

本計画の周知や育児に関連する各種特別休暇や育児休業、共済組合や互助会からの給付、育児に関する情報などをとりまとめて、「県職員子育て支援ポータルサイト」でお知らせします。

(2) 「育児休業サポート面談」の定期的実施【人事課、各所属長等】

育児休業を取得する職員の復帰後等の不安を解消し、安心して働き続ける事ができるように、休業前、復帰前（復帰2カ月前）、復帰後（復帰後半年から1年以内）に各所属長等が「育児休業サポート面談」を実施します。

(3) 男性専門の子育て相談窓口の設置【人事課】

男性が、育児休業取得の不安、制度の仕組み・手続き、子育てと仕事の両立などを相談できる窓口を設置します。

(4) 育児休業中の職員に対する情報提供【人事課、各所属長等】

所属長が、育児休業中の職員に対して、上期、下期の期首期末にそれぞれ面談を実施するとともに、定期的に県政の動向、子育てに関する情報等を提供します。

(5) 育児休業等経験者に関する情報提供【人事課】

育児休業、育児短時間勤務または育児のための部分休業を実際に取得した職員の体験談をHP等に掲載することにより、育児休業等を取得することのメリット等を周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。

主体別取組事項

(1)管理部門	<ul style="list-style-type: none"> ・「県職員子育て支援ポータルサイト」等を活用し、出産・育児に係る諸制度の情報を提供する。 ・職員の状況の把握に努める。 ・育児休業体験談を積極的にPRし、職員に育児休業の取得を促す。 ・男性職員が取得できる子育てに係る休暇の取得促進を図る。
(2)所属長等	<ul style="list-style-type: none"> ・制度の内容を十分把握するとともに、職場研修、面談等を通して職員に案内するとともに、相談を受ける。 ・育児休業サポート面談を実施する。
(3)子育て中の職員	<ul style="list-style-type: none"> ・「県職員子育て支援ポータルサイト」等を活用し、制度の内容を十分把握する。
(4)周囲の職員	
(5)全職員	

V 女性の活躍の推進

1 女性職員が働きがいを実感できる職場づくり

(1) 女性職員の登用の推進【人事課】

女性職員が出産・子育てを行いながら、個々の持つ能力や強みを開発・活用し、組織のリーダーとして活躍していくことができるよう、女性の管理職職員とその候補者となる課長補佐相当職（課長補佐・係長級）の登用目標を設定します。

<数値目標>

・2026年4月1日の女性管理職職員の割合	25%
・2026年4月1日の女性課長補佐相当職(課長補佐・係長級)の割合	30%

(2) 女性職員への多様な職務機会の付与【人事課】

これまであまり女性職員が配置されていなかった所属に意欲と能力のある女性職員を積極的に配置し、多様な職務経験を積む機会を提供します。

また、幅広い視野を持った人材育成を図るため、国・企業・大学・海外等への女性職員の派遣を積極的に行います。

(3) 女性職員の採用拡大に向けた積極的な取組み【人事課、人事委員会】

多くの女性職員が活躍できるよう、その入り口となる女性職員の採用の拡大を図ります。

そのための方策として、より多くの女性が本県で働くことに興味をもつよう、女性職員の活躍をアピールする積極的な広報活動を行うほか、職員採用試験合格者の入庁を促すための「相談会」等を開催します。また、「地域採用枠」により、地元志向の優秀な人材の確保に積極的に取り組みます。

(4) インターンシップ及びガイダンスの充実【人事課、人事委員会】

学生に対し、働いている職員の声聞いてもらうこと、就労体験の場を提供すること、女性が働きやすい職場環境づくりに努めていることをPRすることで、実際に県庁で働くイメージをより具体的に持ってもらい、より多くの受験者確保につなげます。

2 女性のキャリア形成支援・相談体制の充実

(1) 女性職員の相談に乗り助言する支援員の設置【人事課】

出産・育児休業を控えた女性職員や子育て中の女性職員に対して、産育休中の過ごし方やキャリアアップ、子育てをしながらの働き方などについて助言し、妊娠、育児に係る不安を解消します。

(2) 研修等における管理職職員等の意識向上【人事課】

各種研修等の機会を捉えて、女性職員の活躍促進、子育て期の男性職員の育児休業取得やワーク・ライフ・バランスの推進等につき、管理職職員及び課長補佐・係長級職員の意識向上やマネジメント能力の習得を図ります。

(3) 職場の悩み等に関する相談窓口の充実【人事課、職員厚生課、人事委員会、各所属】

より働きやすい職場環境の創出のため、本計画の取組みやハラスメント等に関する職場研修を実施するなど職員が利用できる相談窓口の周知徹底等を行い、妊娠・出産・育児休業取得等を理由とする不利益やハラスメントの根絶をめざします。

(4) 女性職員のキャリア支援のための研修の実施【人事課】

出産・育児休業を経た女性職員が、個々の持つ能力や強みを活かして組織内で活躍できるよう、自らのキャリアプランを考えるとともにリーダーとしてのスキルなどを習得するキャリア支援のための研修を実施します。

また、男女を問わず、個々の持つ能力や強みを十分発揮し、自身の適性、経験値、蓄積した知識、資格等を基にキャリアについて考え、強力なリーダーシップを持って組織マネジメントができる総合力を持った人材を育成するための研修も実施します。

(5) 育児休業者の職務復帰支援研修の充実【人事課】

育児休業中の職員が職場復帰するのを支援する「育児休業者職務復帰支援研修」について、必要となる業務知識の習得、将来活かせる能力の開発、生き方や働き方を考える機会の付与など、より効果的な内容となるよう充実します。

主体別取組事項

(1)管理部門	・女性職員のキャリア支援に必要な情報提供、能力開発を行うための研修の実施。 ・妊娠・出産又は育児から円滑に職場復帰ができるような環境整備を行う。
(2)所属長等	・女性職員の活躍や職員のワーク・ライフ・バランスの推進に対する、自らの意識向上に努める。 ・所属女性職員に必要な研修等を受講させることにより女性職員のキャリア形成を支援する。
(3)周囲の職員	・女性職員の活躍や職員のワーク・ライフ・バランスの推進のための配慮に努める。
(4)全職員	