



「愛知県職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム」について

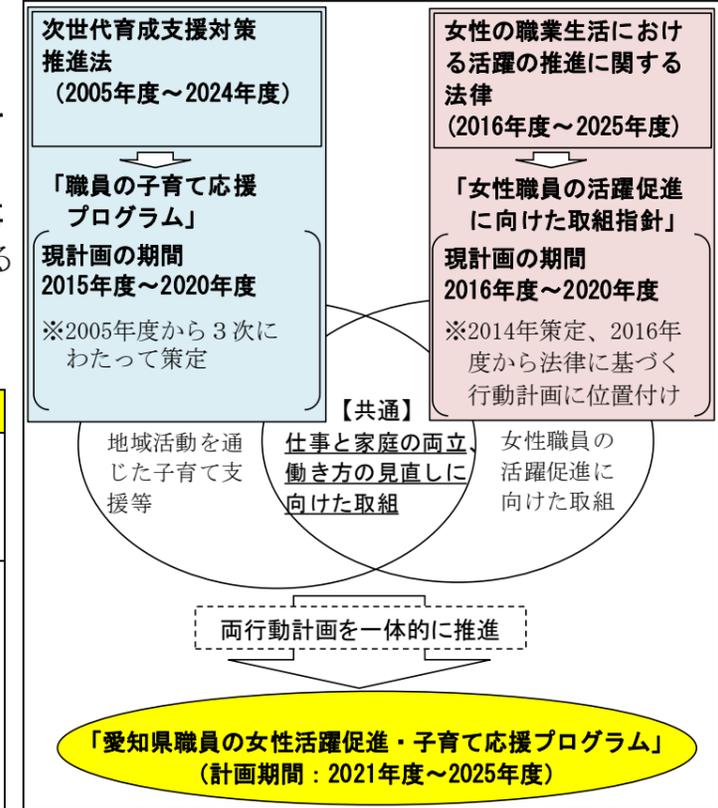
概要版

1 計画策定の経緯

- 本県では、「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として、2005年度以降、3次にわたって「職員の子育て応援プログラム」を策定してきた。また、「女性職員の活躍促進に向けた取組指針」を2014年2月に策定し、2016年度から「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行動計画に位置付けた。
- この両行動計画に基づき、職員の女性活躍促進と子育て応援に取り組んできたが、両行動計画の期間が今年度で満了することから、**仕事と家庭の両立や働き方の見直しに向けた取組など、多くの共通する施策に効果的・効率的に取り組むため、両行動計画を一体的に推進する新たな行動計画を策定する。**

2 次期計画の主な取組内容（体系は別紙）

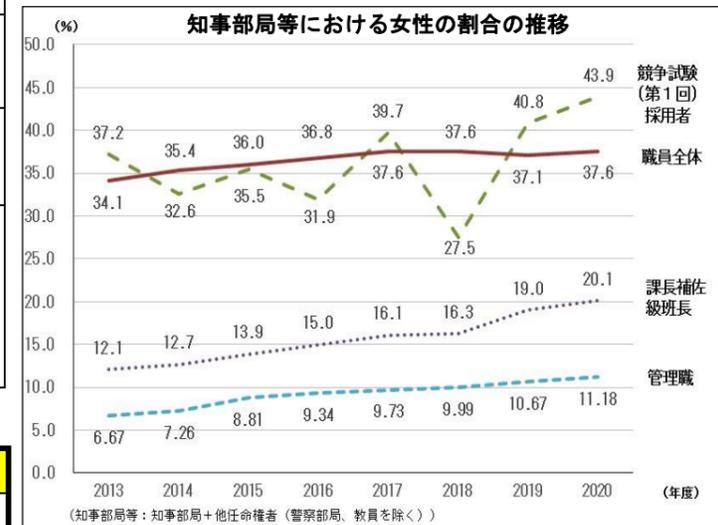
施策体系		取組内容
I 女性職員の活躍促進に向けた取組	4 登用	○ 管理職及び課長補佐級班長に占める女性の割合について、新たな目標値を設定し、意欲と能力のある優秀な女性職員の登用を積極的に進める。
	3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 〔男性職員の育児休業の取得促進〕	○ 男性職員の育児休業について、子の産まれた男性職員があたりまえに育児休業を取得できるよう、 国の目標と同一の目標（1週間以上の取得率85%）を設定して取り組む。 ○ 各局長等（イクボス）が作成する「ワーク・ライフ・バランス行動方針」に「 男性職員の育児休業の取得促進 」を、 共通の取組項目として新たに位置付けて、上司の強力なメッセージの発信及びリーダーシップの発揮による働き掛けを促進する。 ○ 育児休業の取得の意義や、不安を解消するための啓発チラシを新たに作成する。
II 仕事と家庭（子育て・介護）の両立のための取組	4 仕事と介護の両立に向けた取組	○ 「 仕事と介護の両立に向けた取組 」を新たに施策に位置付け、介護休暇制度等をまとめた資料を新たに作成するなど、 介護を行う職員が休暇等を取りやすい職場環境づくりに取り組む。
	1 時間外勤務の縮減	○ 時間外勤務の上限規制の周知や、管理監督者向けの研修の実施等による意識啓発を図る。 ○ AI及びRPAの活用や、業務改革（BPR）に取り組み、 事務の簡素・合理化を図る。
III 働き方の見直しに向けた取組	3 テレワークなど多様で弾力的な働き方の推進	○ 「 テレワークなど多様で弾力的な働き方の推進 」を新たに施策に位置付け、 働き方の見直しに向けて取り組む。 ○ テレワーク用端末を新たに1,000台追加配備することに併せて、 2021年1月からモバイルワーク・在宅勤務を一層推進するとともに、時差勤務制度の拡充等の利用促進を図る。



3 計画の数値目標

現計画の目標	目標値(2020年度)	2019年度実績
管理職に占める女性の割合	10%	11.18% ※1
本庁職員に占める女性の割合	25%	25.9% ※1
男性職員の育児休業の取得率	15%	29.2%
男性職員の育児に係る休暇等の取得率 ※2	100%	96.2%
女性職員の育児休業の取得率	100%	98.3%
長時間勤務者のいる所属数 ※3	2013年度実績(123所属)から3割減	141所属
年次休暇の平均取得日数	14日	13.6日

変更	次期計画の目標	目標値(2025年度)
変更	管理職に占める女性の割合	15% 〔あいち行革プラン2020の数値目標：2025年度までに15%〕
変更	課長補佐級班長に占める女性の割合(2020年度実績：20.1%)	25%
変更	男性職員の育児休業の取得率(2020年度見込み：41.8%)	1週間以上85%
継続	男性職員の育児に係る休暇等の取得率 ※2	100%
継続	女性職員の育児休業の取得率	100%
変更	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
継続	年次休暇の平均取得日数	14日



※1：2020年度実績 ※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 ※3：年間360時間を超える時間外勤務を行う長時間勤務者がいる所属

(2023年9月一部改定)