



計画期間：2026年度から2030年度まで（5年間）

施策の柱

I 女性職員の活躍促進に向けた取組

マネジメント力、政策形成能力、意欲、行動力などに優れた女性職員をより多く育成し、管理職等へ積極的に登用するなどの取組を行う。

II 仕事と生活（子育て・介護等）の両立のための取組

妊娠中及び出産後の女性職員への配慮や、男性職員の育児休業の取得促進、仕事と介護、仕事と治療等の両立支援等の取組を行う。

III 働き方の見直しに向けた取組

時間外勤務の縮減、年次休暇等の取得促進や、テレワーク、時差勤務及びフレックスタイム制など、多様で柔軟な働き方を推進する取組を行う。

IV 地域活動を通じた子育て支援等

職員へ子どもを対象としたイベント等への参加の呼びかけや、来庁者が利用しやすい施設の整備の検討等の取組を行う。

取組内容

- 採用
◆愛知県職員を志望する女性を増やす
- 職域拡大
◆さらなる職域の拡大を図る
- キャリア支援
◆管理職員の意識を高める ◆育児休業等からのスムーズな復帰とモチベーションの向上を図る
◆女性職員が上司や先輩職員等に相談しやすい環境づくりの推進
- 登用
◆女性職員の管理職への登用を進める ◆女性職員の課長補佐級班長への登用を進める

- 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等
◆不妊治療に係る休暇（出生サポート休暇）制度の周知や利用しやすい職場環境づくり
- 妊娠中及び出産後における配慮
◆母性保護及び母性健康管理に関する制度等の周知徹底
◆子どもを生み育てる職員等に対する制度周知及び意向確認等 など
- 子育て支援制度を利用しやすい環境の整備等
◆育児休業等支援制度の周知 ◆育児休業等支援制度を利用しやすい職場環境づくり
◆男性職員の育児休業・休暇等の取得促進
◆育児休業からの職場復帰の支援及び子育てを行う職員の活躍促進に向けた取組 など
- 仕事と介護の両立に向けた取組
◆介護者となった職員等に対する制度周知及び意向確認等 ◆介護に係る休暇等を利用しやすい職場環境づくり
- 健康に働き続けるための取組
◆健康上の特性に配慮した職場環境づくり ◆治療に係る休暇等の制度の周知や利用しやすい職場環境づくり
- 転勤についての配慮
◆子育て・介護・治療の状況に応じた人事上の配慮
- ゼロハラスメント職場の実現に向けた取組
◆研修等を通じた情報提供及び意識啓発 ◆相談体制の整備

- 時間外勤務の縮減
◆時間外勤務の縮減のための意識啓発等 ◆勤務時間管理の徹底等 ◆一斉定時退庁日等の徹底
◆事務の簡素合理化の推進 ◆育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知徹底
◆健康面についての配慮 ◆勤務間インターバルの確保
- 休暇の取得の促進
◆休み方改革の促進 ◆こどもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進
- 多様で柔軟な働き方の推進
◆テレワークの推進 ◆時差勤務の推進 ◆フレックスタイム制の推進
- 人事評価への反映
◆ワーク・ライフ・バランスの推進に資する行動を人事評価において適切に評価

- こども・子育てに関する地域貢献活動への参加
◆こども・子育てに関する活動への参加の呼びかけ ◆こどもを交通事故から守る活動の実施や呼びかけ など
- 子育てバリアフリーの推進
◆来庁者が利用しやすい施設の整備の検討 ◆来庁者への親切・丁寧な対応
- 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上
◆家庭教育等に関する情報提供

数値目標

- <数値目標①>
管理職に占める女性の割合
2030年度までに**20%**
- <数値目標②>
課長補佐級班長に占める女性の割合
2030年度までに**35%**

- <数値目標③>
男性職員の育児休業取得率
2030年度までに**1か月以上85%**

- <数値目標④>
男性職員の育児に係る休暇等の取得率
100%

- <数値目標⑤>
女性職員の育児休業取得率
100%

- <数値目標⑥>
職員1人当たりの時間外勤務時間数
2024年度実績から毎年度減少させる

- <数値目標⑦>
年次休暇の平均取得日数
16日以上

- <数値目標⑧>
年次休暇の取得日数
5日未満の職員0人