

◇特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況(平成28年度～令和元年度)

<p>○ 女性職員の活躍に向けた総合的な支援</p>	<p>1 女性職員支援室による支援</p> <ul style="list-style-type: none">女性職員の活躍促進やワークライフバランスの推進を図るため、平成27年4月に、総務部人事局人事課内に「女性職員支援室」を設置し、女性職員の人事管理の総合調整や女性職員の活躍促進につながる施策の立案等を行うとともに、女性職員からの仕事と家庭の両立や将来のキャリア等の相談にワンストップで対応しています。 <p>2 女性活躍に積極的な関係者や企業等の協力を得て行う支援</p> <ul style="list-style-type: none">女性の活躍支援に積極的な企業の協力を得て、部下職員の子育てや仕事と家庭の両立を応援するとともに、自らもワークライフバランスを楽しむことができる管理職員を養成することを目的とした「イクボス養成塾」を開催しました。【H28】道の幹部職員であった女性職員の方々の協力を得て、女性職員が昇任を自らのこととして考え、キャリア形成に関する意識を高めることを目的とした「女性職員活躍セミナー」を実施しました。【H28、H29】女性職員の昇任に対する意識を高めることを目的として、道の女性幹部であった女性職員の方々の協力を得て、本庁主幹級の女性職員を対象に、管理職としてのやりがいや、悩みや不安の解消についてのアドバイスなどを行う意見交換会を実施しました。【H29】女性の管理職員のキャリア形成に関する意識の向上や、管理職員としての悩み・不安の軽減などを図る取組として、道の幹部職員であった女性職員の方々の協力を得て、主幹級の女性職員を対象に「女性リーダー育成カレッジ」を開催しました。【H30】女性の管理職員のキャリア形成に関する意識の向上や、管理職員としての悩み・不安の軽減などを図る取組として、先輩の女性幹部職員の方々の協力を得て、主幹級に昇任した女性職員を対象に「女性管理職のためのキャリアデザインセミナー」を開催しました。【R1】 <p>3 女性職員メンター制度の運用</p> <ul style="list-style-type: none">女性職員が自らのキャリア形成や家庭と仕事の両立に関し、先輩女性職員(メンター)に相談できる「女性職員メンター制度」を導入しています。
<p>○ 女性職員の登用等に関する取組</p>	<p>1 女性職員の登用に関する取組</p> <ul style="list-style-type: none">女性職員の能力適性や昇任・異動等の意向、家庭環境や勤務地など人事異動に関する状況等を把握しながら、中長期的な人材育成の方向性をきめ細かく検討し、計画的な人事配置などの人材育成を行うための、「女性職員のキャリアプランづくりの支援に向けた取組」を実施しています。女性職員の地域への広域的な異動を促進するため、女性職員が転居を伴う人事異動を行う場合、配偶者と同一の勤務地とするなど、育児と介護等の状況を勘案した人事上の配慮を行っています。

2 管理的地位への登用に向けたキャリア形成に関する取組

- ・ 女性職員支援室の職員が、(総合)振興局に赴いて、地域に勤務する女性職員から仕事と家庭の両立やキャリア形成等に関する相談に直接応じています。
- ・ 本庁各課の総括業務を担当する主査級の職への女性職員の配置を積極的に行いました。
- ・ ロールモデルとなる女性職員の仕事の子育ての両立等に向けた考え方や働き方を紹介する道職員活躍事例集(女性編)を作成し、ホームページやイントラネットで広く周知しています。
- ・ 女性の活躍支援に積極的な企業の協力を得て、部下職員の子育てや仕事と家庭の両立を応援するとともに、自らもワークライフバランスを楽しむことができる管理職員を養成することを目的とした「イクボス養成塾」を開催しました。【H28(再掲)】
- ・ 道の幹部職員であった女性職員の方々の協力を得て、女性職員が昇任を自らのこととして考え、キャリア形成に関する意識を高めることを目的とした「女性職員活躍セミナー」を実施しました。【H28、H29(再掲)】
- ・ 女性職員の昇任に対する意識を高めることを目的として、道の女性幹部であった女性職員の方々の協力を得て、本庁主幹級の女性職員を対象に、管理職としてのやりがいや、悩みや不安の解消についてのアドバイスなどを行う意見交換会を実施しました。【H29(再掲)】
- ・ 女性の管理職員のキャリア形成に関する意識の向上や、管理職員としての悩み・不安の軽減などを図る取組として、道の幹部職員であった女性職員の方々の協力を得て、主幹級の女性職員を対象に「女性リーダー育成カレッジ」を開催しました。【H30(再掲)】
- ・ 女性の管理職員のキャリア形成に関する意識の向上や、管理職員としての悩み・不安の軽減などを図る取組として、先輩の女性幹部職員の方々の協力を得て、主幹級に昇任した女性職員を対象に「女性管理職のためのキャリアデザインセミナー」を開催しました。【R1(再掲)】
- ・ 若手職員のキャリア形成に関する意識の向上を図るため、(総合)振興局において「若手職員のキャリア形成セミナー」を開催しました。【H30、R1】
- ・ 女性職員のキャリア形成やワークライフバランスに関する意識啓発、将来の管理職に向けた意欲向上等を図るため、以下の研修を実施しました。
 - 「女性職員のキャリア意識向上研修」【H28】
 - 「女性職員のための未来創造研修」【H28～】
 - 「女性職員の活躍支援研修」【H29～】
 - 「女性職員のキャリアアッププラン研修」【H29～】
- ・ 女性職員が働きやすい環境づくりに向け、管理職員の意識醸成を目的とした「ダイバーシティマネジメント」研修を実施しました。【H28～】
- ・ 今後の女性登用や活躍促進など全ての職員が活躍できる職場環境づくりに向けて、人事委員会と連携し、職員を対象に、仕事や職場環境、昇任等への意識などについてアンケート調査を実施しました。【H28、R1】

<p>○ ワークライフバランスの推進に関する取組</p>	<p>1 男性の育児休業取得促進に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子育て支援に向けた取組の趣旨や各種制度に対する理解度について自己診断を行うため、「セルフチェックシート」を作成、配付し、職員の理解の促進と意識啓発を図りました。 ・ 男性職員に対して、子どもの出生時に5日以上 of 休暇及び育児休業の取得を促すため、制度の概要等を分かりやすくまとめたリーフレットを配付しました。【H29～】
	<p>2 育児休業を取得した職員に対する職場復帰支援の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業終了後に、職員がブランクを感じることなく円滑に職場復帰できるよう、試行的に、育児休業中の職員にタブレット型端末を貸与し、職場における業務の近況や子育て支援制度に関する情報を随時提供する取組を行いました。【H28】 ・ 「地域をつなげるネットワーク」のグループ(掲示板)機能を活用して設置した「復帰支援掲示板」を通じて、育児休業中の職員などの交流の場を提供し、随時、利用者に対して情報発信を行いました。【H29～R1】 ・ 育児休業を取得中の職員に対して、職場復帰に向けた不安を軽減し、円滑な復帰に向けた環境を整えることができるよう、短期間の職場復帰準備体験ができる「慣らし勤務制度」を導入しました。【H30～】
	<p>3 その他育児休業を取得した職員に対する取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 安心して育児休業を取得し、子育てに専念できる職場環境づくりを進めるため、育児休業を取得した職員の代替措置について、平成29年度から、これまでの臨時職員を基本とした代替に代えて、定期人事異動の中で、年度当初からの職員の配置や、任期付職員の採用を行うこととしました。【H29～】 ・ 未就学児の子どもがいる職員が異動する際の精神的負担の軽減やこれから出産・復職を予定している職員の育児に資するよう、子どもを保育所や学童保育に通わせている職員から全道の保育所等の地域情報を募集し、イントラネットで情報提供しています。
	<p>4 職員の結婚に際して知事からのメッセージの発信</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事と家庭のバランスを意識した働き方に向けて、職員の意識改革を図るため、職員が結婚する際に、知事から職員へ仕事と家庭の両立を後押しするメッセージを発信しています。

5 「職員のワークライフバランスの推進に関する指針」に基づく取組

- 平成29年4月、「職員のワークライフバランスの推進に関する指針」を改正し、「ワークライフバランス推進強化期間」の設定回数増加や、「時間外勤務マネジメントシート」の導入など、時間外勤務縮減に向けた取組をより強化する内容としました。【H29～】
- 部下職員の子育てや仕事と家庭の両立を応援するとともに、自らもワークライフバランスを楽しむことができる管理職員を養成することを目的とした「イクボス養成塾」を開催しました。【H28、H29(再掲)】
- 部下職員の子育てや仕事と家庭の両立を応援するとともに、自らもワークライフバランスを楽しむことができる管理職員等を養成することを目的とした「子育て支援セミナー」を開催しました。【H30、R1】
- 職場における働き方の見直しやワークライフバランスの確立を図る観点から、平成27年度から取り組んできた「朝型勤務」について、より柔軟な働き方の選択肢を増やすため、平成30年度から、遅出勤務を加えた「時差出勤制度」を導入しました。【H30～】
- ワークライフバランスの推進を図る観点から、在宅勤務制度の導入に係る効果や課題の検討を行うため在宅勤務を試行しました。【H30、R1】