

I はじめに

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行動計画として、一般事業主に対して率先垂範する観点も踏まえ、栃木県庁が取り組む次世代育成支援対策や女性職員の活躍を推進するための基本的取組を取りまとめた計画を策定するもの

II 計画の概要

1 計画の位置付け

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行動計画

2 計画の策定主体

知事部局、企業局、議会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局、労働委員会事務局及び選挙管理委員会

3 計画期間

令和8~12(2026~2030)年度(5年間)

4 計画の推進体制等

各任命権者の人事担当者等で構成する「特定事業主行動計画等策定・推進委員会」において、毎年度、取組の実施状況や数値目標の達成状況等の点検・評価を行い、必要に応じて取組内容の見直しを実施

5 職員への周知

ホームページ掲載や研修機会等の活用により計画の周知を図るとともに、管理的職員については総務主幹等会議を通じて課題共有・意識醸成を図る

6 取組状況の公表

計画期間中の各年度における取組の実施状況や数値目標の達成状況を、ホームページにおいて公表

III 現状と課題

1 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進に関する状況

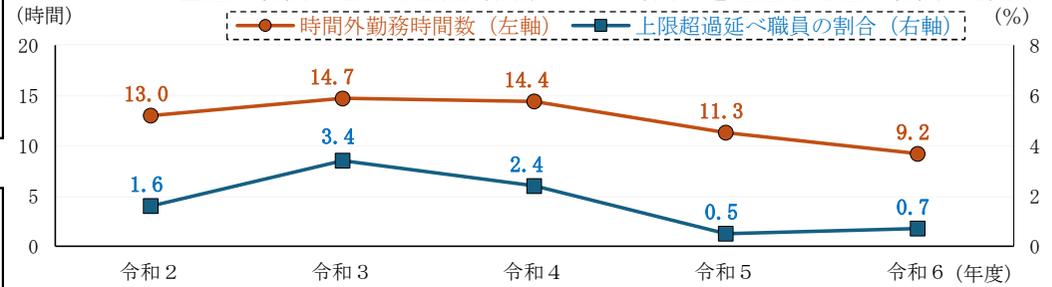
職員1人当たりの時間外勤務時間数は減少傾向にあり、また、男性職員の育児休業の取得率・取得期間も増加傾向にあるものの、職員アンケートで「ワーク・ライフ・バランスの実現ができていない」と肯定的に回答した職員の割合は6割程度に留まる【図表1・2・4】

2 女性の採用・登用の拡大に関する状況

採用職員に占める女性の割合は40%を超過し、課長級以上及び課長補佐級にある職員に占める女性職員の割合も増加傾向にあるが、職員アンケートで「栃木県庁で職位が上がっていくことに意欲が持てる」と肯定的に回答した職員の割合は4割程度に留まる【図表3・4】

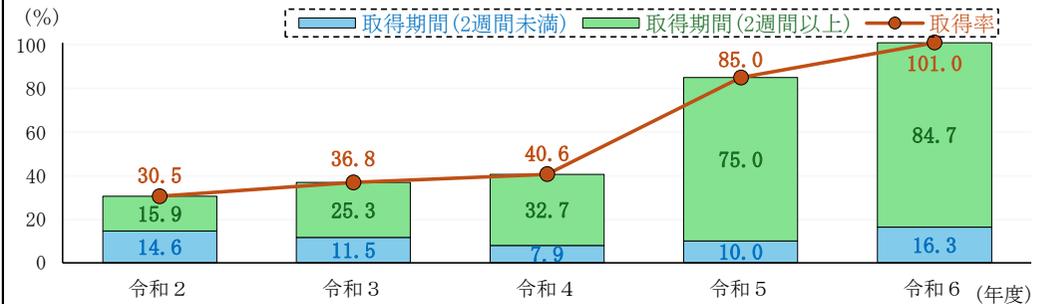
引き続き、働き方改革の推進や男性職員の家庭生活への参画促進、女性職員が健康を確保しつつキャリア形成ができる職場環境の整備が必要

【図表1】職員(管理職除く)1人・1月当たりの時間外勤務時間数及び全延べ職員に占める上限時間数(月45時間)を超過した延べ職員の割合



【資料】総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

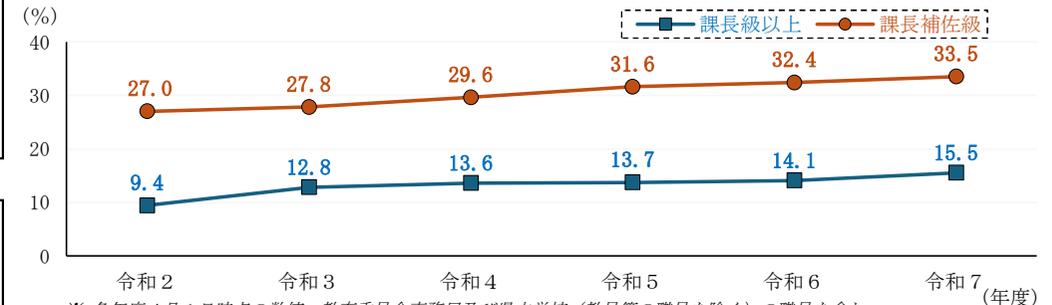
【図表2】男性職員の育児休業の取得率及び取得期間の分布状況



※令和2・3年度:知事部局及び各委員会事務局(教育委員会を除く)の職員  
令和4~6年度:知事部局及び各委員会事務局(企業局・教育委員会を除く)の職員

【資料】総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

【図表3】課長級以上又は課長補佐級にある職員に占める女性職員の割合



※各年度4月1日時点の数値、教育委員会事務局及び県立学校(教員籍の職員を除く)の職員を含む

【図表4】職員の働きがいに関するアンケート調査結果

問:自身の生活において、ワーク・ライフ・バランスの実現ができていない  
問:職位が上がっていくことに意欲が持てる



【資料】経営管理部人事課「職員の働きがいに関するアンケート調査(R7実施)」

## IV 基本目標

男性職員・女性職員がともに家事、育児等の家庭生活を担いつつ、仕事やキャリア形成との両立ができる職場環境をつくる

### 【成果指標及び数値目標】

項目		基準値	目標値
1 ワーク・ライフ・バランスの推進に関する目標			
職員（管理職を除く）1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間数		9.2 時間 （令和6年度）	10時間以下 （毎年度）
職員1人当たりの年次休暇の取得日数		15.0 日 （令和6年度）	16日以上 （毎年度）
男性職員の育児休業取得率 （2週間以上）	知事部局等 <sup>※1</sup>	84.7 % （令和6年度）	100 % （令和12年度）
	企業局	100.0 % （令和6年度）	100 % （令和12年度）
男性職員の妻の出産休暇の取得率		91.0 % （令和6年度）	100 % （令和12年度）
男性職員の妻の出産時の子の養育休暇の取得率		79.0 % （令和6年度）	100 % （令和12年度）
2 女性職員の活躍推進に関する目標			
課長級以上にある職員に占める女性職員の割合 <sup>※2</sup>		15.5 % （令和7年4月1日）	30 % （令和13年4月1日）
課長補佐級にある職員に占める女性職員の割合 <sup>※2</sup>		33.5 % （令和7年4月1日）	35 % （令和13年4月1日）

※1 知事部局及び各委員会事務局（企業局及び教育委員会を除く）の職員

※2 教育委員会事務局及び県立学校（教員籍の職員を除く）の職員を含む

## V 主な取組

### 1 ワーク・ライフ・バランスの推進のための取組

#### (1) 長時間勤務の是正等の時間外勤務の縮減

- ・BPRやDXの推進による業務の効率化
- ・担当グループ等の垣根を越えた業務支援による業務負担の平準化
- ・時間外勤務の事前命令・事後確認の徹底等による適切な労務管理の推進

#### (2) 多様で柔軟な働き方の推進

- ・フレックスタイム制度の充実（選択的週休3日制導入等）や利用定着推進
- ・テレワークに係る職員の意識付け向上や利用しやすい職場環境の整備
- ・勤務間インターバル（原則11時間）の確保

#### (3) とも家事・とも育てなどの推進

- ・固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス解消に向けた啓発
- ・不妊症等に係る理解促進を通じた仕事と治療を両立できる職場環境の整備
- ・妊娠・出産や育児等に関する休暇制度等の周知徹底
- ・職場内のコミュニケーション活性化を通じた妊娠中・不妊治療中の職員が必要な休暇の取得などに配慮しやすい職場環境の整備
- ・男性職員の育児に係る休暇・休業の取得推奨期間の設定（2週間以上の育児休業を含む合計1か月間以上の休暇・休業の取得）
- ・事務分担の見直しや人員調整など、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備
- ・男性職員の1か月間以上の育児休業等の取得等に伴う会計年度任用職員等の配置
- ・所属長面談等を通じた育児休業からの円滑な職場復帰支援
- ・子どもの学校行事や家族の通院等のための計画的な年次休暇の取得促進
- ・所属長に対するマネジメントチェックの実施

### 2 女性職員の活躍推進のための取組

#### (1) 採用試験における受験者の拡大

- ・専門ホームページやSNSを活用した栃木県職員として働く魅力等の発信
- ・「栃木県庁インターンシップ」の拡充

#### (2) 女性職員の積極的な登用の推進

- ・主体的にキャリアを考え成長意欲を高める研修実施や相談体制整備【新規】
- ・性別に関わりない多様な職務機会の付与と人事評価に基づく幹部職員への登用の実施

#### (3) 女性職員の仕事と健康上の課題との両立支援

- ・女性の健康上の特性に関する職員や職場におけるヘルスリテラシーの向上
- ・女性職員の健康上の特性に配慮した休暇制度の周知・利用促進
- ・婦人科検診等の実施・受診勧奨

### 3 その他の取組

- ・カスタマーハラスメントを含むハラスメント対策の強化
- ・業績評価での業務効率化や育児休業職員の業務支援等に対する付加評価
- ・公共調達への参加機会拡大を通じた一般事業主における次世代育成支援対策及び女性活躍の促進