

栃木県庁子育て応援・女性活躍推進行動計画 ～県庁燦燦プラン～

R4取組状況（R6.1訂正）

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）第19条第6項の規定に基づき実施状況等の公表については、以下のとおりです。

1 ワーク・ライフ・バランス実現のための取組

(1) 働き方（勤務環境）の改善

① 働き方改革の推進

「栃木県庁働き方改革プロジェクト2022」に基づき、以下の取組を実施しました。

- ・継続的な業務の見直しによる執行体制の確保として、BPR支援（17業務）やBPR実施マニュアルを策定（R5.3）しました。
- ・新型コロナウイルス感染拡大に伴うBCPの徹底を図りました。（R4.5、R4.7、R4.8に通知）
- ・職員PCのモバイル化や本庁舎の無線LAN整備、テレワーク時における超勤の取扱い見直しなど、柔軟で効率的な働き方の実現を図りました。
- ・情報インフラ導入を契機とした働き方に関するルール「栃木県庁スマートワーク・スタンダード」を策定（R4.9）しました。
- ・新任所属長研修や一次評価者研修、出先機関長ミーティング等を活用し、管理職等への働き方改革に係る啓発を行いました。また、「働き方改革・DX通信」の発行（12回）による職員への働きかけを行いました。
- ・職員の自発的な業務改善を推進するため、「スマートワーク・アワード」を実施しました。
- ・PCログ情報を活用し、所属長が課員の働き方の傾向を掴み、業務管理等適切なマネジメントを行うなど、労務管理の徹底を図る過重労働改善の取組を進めました。
- ・所属長やグループリーダーの人事評価において、適切な業務管理や超過勤務縮減につながる能力や姿勢を評価しました。
- ・所属長のマネジメント力を部下がチェックする「所属長のマネジメントチェック」を実施し、結果を所属長へフィードバックすることにより、適切な業務管理や超過勤務の縮減など、働きやすい環境づくりに向けた取組を促しました。

② 年次休暇の取得促進

- ・職員自身の休息も含め、子どもの学校行事や家族の通院などの家族のための休暇、ゴールデンウィーク、夏季、年末年始等の時期等に連続した休暇を取得しやすくするため、あらかじめ取得計画を作成するなど、計画的な年次休暇の取得を促進しました。

- ・年次休暇取得目標を16日／年としつつ、労働基準法の趣旨を踏まえ、全職員最低5日／年取得を徹底するための取組を行いました。
- ・上司の声かけによる職場の円滑なコミュニケーションを促し、年次休暇が取得しやすい職場の環境づくりを推進しました。

働き方（勤務環境）の改善に関する数値目標及び実績

項目	基準値		実績		目標値	
	年度	数値	年度	数値	年度	数値
年次休暇の取得率 ※	令和元年度	27.8%	<u>令和4年度</u>	<u>33.2%</u>	令和7年度	40%

※付与日数に占める取得日数の割合

(2) 仕事と家庭の両立

① ライフスタイルに応じた柔軟な働き方の推進

- ・テレワーク（在宅勤務・サテライトオフィス勤務）を推進するため、「栃木県テレワーク実施要領」及び「テレワークの手引き」を作成し、令和4年4月からテレワーク制度の本格運用を開始しました。

② 子育てや介護にかかる制度を利用しやすい環境の整備

- ・「所属長のマネジメントチェック」を通じて、育児や介護等を行う職員に対する各種制度利用の呼びかけや、男性職員の育休取得について、本人への呼びかけや周囲への説明等の実施を促しました。
- ・新任所属長を対象とした研修を実施し、多様な働き方の実現に向けた職場環境整備の重要性を再認識する場を設けました。
- ・育児休業の取得回数や取得要件の緩和、妻の出産時の子の養育休業の取得対象期間の拡大等、育児休業や育児に係る休暇をより柔軟に取得できるよう制度の一層の整備をしました。
- ・育児休業等に関する制度をまとめたハンドブックを改訂し、子育てに関わる職員の各種制度の利用を促すとともに、育児休業を取得した場合の収入試算シートを作成し、男性職員の育児休業取得を促しました。
- ・出生サポート休暇（不妊治療休暇）の付与日数に係る要件を緩和（撤廃）し、妊娠・出産に係る休暇制度の一層の整備をしました（令和5年4月1日施行）。
- ・妊娠中や3歳未満の子を養育していた職員等を対象に、「子育て応援チェックリスト」を配付し、管理的職員が出産・育児に係る各種制度の周知や休暇等の取得促進に取り組んでいるか確認しました。
- ・「男性職員の育児参加プログラム」の作成を通じて、出産前後の配偶者の支援や育児休業等の計画的な取得を促進するとともに、管理的職員が必要に応じて業務分担の見直しを行うなど、業務面における環境整備に努めました。

- ・人事担当者会議等を通じ、パートナーの妊娠が分かった男性職員の育休や休暇の取得意向の確認を行うよう働きかけ、男性職員の育休等の取得促進を図りました。
- ・育児休業中の職員及びその配偶者を対象とした「育児休業復帰支援研修」を実施し、育児経験のある先輩職員との意見交換等により、不安の軽減を図ることで、円滑な職場復帰を支援しました。
- ・身上報告書や所属長とのヒアリングを通じて、育児休業から復帰する職員の復帰後の養育環境や今後の働き方の希望を確認するなどして、復帰にあたっての不安の解消を図りました。
- ・産前産後休暇や長期に及ぶ育児休業を取得する職員がいる所属には、代替職員等を配置し、執行体制の確保に努めました。

③ その他

- ・新任所属長研修を通じ、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等の各種ハラスメント防止に対する啓発を行いました。
- ・ハラスメント等相談窓口を設置し、職員からのハラスメント相談に適切に対応しました。
- ・所属長のマネジメントチェックを通じ、職場内のハラスメント防止に努めるよう促すとともに、人事担当者会議等を通じ、風通しの良い職場づくりに努めるよう働きかけました。
- ・身上報告書や所属長とのヒアリングをもとに、子どもの養育や家族の介護の状況等に応じて、可能な範囲で人事異動について配慮を行いました。
- ・職員住宅入居者や職員駐車場利用者の決定に当たり、子どもの養育や家族の介護の状況等に配慮しました。

仕事と家庭の両立に関する数値目標及び実績

項目	基準値		実績			目標値		
	年度	数値	年度	数値		年度	数値	
男性職員の育児休業取得率 ※1 ※2	令和元年度	13.8%	令和4年度	知事部局等 40.6%		令和7年度	知事部局等 100%	
				企業局 0%			企業局 100%	
男性職員の妻の出産休暇の取得率	令和元年度	90.4%	令和4年度	92.3%		令和7年度	100%	
男性職員の妻の出産時の子の養育休暇の取得率	令和元年度	48.9%	令和4年度	65.4%		令和7年度	100%	

※1 国の方針により令和4年度実績から知事部局等(知事部局及び教育委員会事務局を除く各委員会事務局)と企業局に部門を分けて数値を公表

※2 令和5年9月に知事部局等及び企業局の目標値を30%から100%に変更

2 女性職員活躍推進のための取組

(1) 女性職員のキャリア形成の支援と積極的な登用

① 年代に応じた能力開発・能力活用と配置

- ・男性・女性を問わず、人事異動等において、多様な職務を経験できるよう配置を行いました。

② 女性職員の積極的な登用

- ・昇任に当たっては、例えば、育児休業期間があるために実際に勤務している期間が短い職員であっても、本人の能力・意欲・勤務成績などを総合的に判断し、昇任にふさわしい職員であれば積極的に上位の職位への登用を図りました。

③ 能力開発及びキャリア意識の向上のための研修の実施

- ・各階層に応じた研修を実施し、その中でキャリアデザインについて考える機会を設けました。
- ・係長1年目等の中堅女性職員を対象とした「女性職員能力開発研修」を実施し、リーダーに求められる心構えやスキルを学ぶとともに、ロールモデルとなる先輩女性職員との意見交換を通じて、リーダーとして更に成長していくことへの意識を高めました。
- ・管理者層を対象として「管理者研修」を実施し、女性職員の育成や女性職員の活躍促進の意義を学ぶとともに、男女ともに働きやすい職場環境づくりを促進するため、管理者に求められる役割を理解する場を設けました。

女性職員の活躍推進に関する目標

項目	基準値		実績		目標値	
	年度 ※1	数値	年度 ※1	数値	年度 ※1	数値
管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合 ※2	令和2年度	9.4%	令和5年度	13.7%	令和8年度	16%
課長補佐級にある職員に占める女性職員の割合 ※2	令和2年度	27.0%	令和5年度	31.6%	令和8年度	30%

※1 各年度4月1日現在

※2 栃木県教育委員会事務局及び県立学校の職員（教員籍の職員を除く）を含む

(2) 女性受験者の拡大

① 県庁の魅力等の発信

- ・職員採用説明会の実施や大学等で開催される就職説明会などへの参加に加え、若手職員との座談会を開催する等、積極的に広報活動を行いました。
- ・県職員の仕事の魅力を紹介するSNS（インスタグラム及びフェイスブック）を開設し、若者を中心に県職員の仕事に興味・関心を持って貰えるよう取り組みました。
- ・職員募集案内専用ホームページにより、育児支援に関する休暇制度や職員のインタビュー記事を掲載し、男女問わず、仕事と育児の両立ができる職場であることをPRしました。

- ・ 栃木県庁オープンゼミを開催し、実際に県庁で働くイメージをより具体的につかんでもらうとともに、学生の「興味・関心」が「志望」にステップアップするよう取り組み、より多くの受験者を確保できるよう取り組みました。
- ・ 県職員トークカフェや職員採用説明会の開催案内を、移住定住などに関する情報を掲載したウェブサイト「ベリーマッチとちぎ」に掲載し、東京圏の女性・若者を中心に県職員に興味・関心を持ってもらえるよう取り組みました。

3 地域の子育て応援のための取組

- ・ 職員が親子で参加でき、また多くの職員が参加できるよう県内観光施設入場券配布事業等を実施しました。
- ・ 子どもを対象とした「県政出前講座」を57件実施しました。（別添1参照）
- ・ 11所属の施設公開デー等において、子どもを対象とした企画を実施しました。（別添2参照）

別添1

子どもを対象とした「県政出前講座」の実施(広報課等)

講座名	件数
私たちの暮らしの中の選挙	1件
看護への道	6件
土砂災害から身を守る	2件
川遊びの注意点について～急な増水等による水難事故の防止等～	16件
山地災害に備える	17件
子供たちを見守る「ながら見守り」について	2件
学ぼう！ごみを処理する施設	12件
ストップ！クビアカツヤカミキリ！	1件

令和4(2022)年度 施設公開デー等における子どもを対象とした企画

所属名	イベント名	プログラム名
広報課	県庁walk(夏休み親子県庁見学会)	夏休み親子県庁見学会
美術館	創作工房 [アトラウンジさくら塾]	絵画や工作等の体験
	美術館ふしぎ発見!	美術館についてのクイズ形式学習
	親と子のための美術鑑賞教室	ミニワークショップ付きコレクション展鑑賞会
	美術館クイズ探検	クイズ型コレクション展鑑賞会
	夏休みワークショップ	絵画や工作等の体験
	夏休み子ども企画 美術館クイズ探検	クイズを解きながら常設展示を開設
博物館	見学会・観察会	ナスヒオウギアヤメ鑑賞会 など
	体験講座	火山灰は宝石箱 など
	博物館でやってみよう!	扇ぬりえ体験、折り紙でかぶとをつくろう など
	県立博物館の日	体験活動、クイズにチャレンジ、キッズツアー など
	社会体験学習	博物館職場体験学習受入
	子どもの未来創造大学	まが玉をつくろう、とちぎの化石～化石を探そう～ など
林業センター	林業センター体験ツアー	シカ皮のクラフト体験、きのこの摘み取り体験 など
資源循環推進課	ながかわ水遊園での環境学習講座	海ごみが与える影響の学習、エコバックの作成など
保健環境センター	とちぎ子どもの未来創造大学	夏休み科学講座「気候変動への影響と適応を考えよう」
	保健環境学習講座	未来の地球はあなたがつくる
	地域の施設に関する調べ学習	地域の施設に関する調べ学習
動物愛護指導センター	動物ふれあい教室	子犬とのふれあい体験 など
	動物愛護ふれあいサマースクール	犬の正しい飼い方講義、獣医さん体験 など
	とちぎ子どもの未来創造大学	動物愛護指導センターの仕事を知ろう など
産業技術センター	とちぎ子どもの未来創造大学	身近にある“もの”の科学講座(産業技術センター) など
農業試験場	のうぎょうラボ2022@農業試験場	農業に係る体験型講座(4コース)
畜産酪農研究センター	1日畜産研究員体験2022	獣医の仕事体験 など
	とちぎ子どもの未来創造大学(特別体験学習)	獣医の仕事体験 など
下水道管理事務所	巴波川流域下水道フェスティバル	下水道PRポスター展 など
	渡良瀬川下流域下水道(大岩藤処理区) 下水道フェスティバル	下水道PRポスター展 など
	渡良瀬川下流域下水道(思川処理区) 施設公開デー	下水道PRポスター展 など