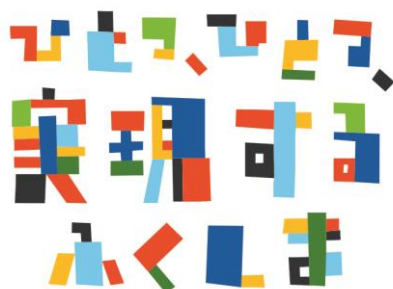


# 福島県職員 男女共同参画推進 行動計画

【ver6】

全ての職員が自分らしく働けるように  
～働き方改革とワーク&ライフの充実～



令和5年10月

総務部 人事課

## 目 次

第1 基本的考え方	
I 計画の趣旨	1
II 計画の対象となる範囲	1
III 計画の方向性	2
IV 計画期間	2
V 進行管理	3
VI 特定事業主行動計画として	3
1 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	3
2 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	4
3 計画の策定主体	4
4 本計画の位置づけの整理	4
第2 現状と課題	
I これまでの取組の成果	5
II 現状把握と課題分析	7
1 現状の把握と課題分析の必要性	7
2 現状と課題	7
III 課題の整理	12
IV 課題解決に向けた取組の方向性について	12
第3 具体的取組	
I 職員の意識改革	14
1 男女共同参画に関する研修の実施	14
2 管理職層の意識改革への取組	14
3 職員一人一人の意識改革への取組	15
4 本計画進捗状況把握等のための職員アンケート実施	16

Ⅱ	復興・創生（新生ふくしま）に向けた人材育成	17
1	バランスのとれた職員構成	17
2	多様な職務経験の付与	18
3	多様な研修機会の確保	19
4	公平・公正な評価制度の確保	20
5	女性職員の登用推進等	20
Ⅲ	職場環境の整備	21
1	安心して育児や介護ができる環境整備	21
2	仕事と生活の調和のための取組	24
3	働きやすい職場環境整備	25
Ⅳ	地域における子育て支援等に関する取組	26
1	「子育てバリアフリー」の推進	26
2	子ども・子育てに関する地域貢献活動	26
3	子どもと触れ合う機会の充実等	26
Ⅴ	推進体制の整備	27
1	各部局等での推進体制の整備と取組の実効性の確保	27
2	相談支援体制の整備	28



# 第1 基本的考え方

### I 計画の趣旨

男女共同参画社会の推進に関して、県では、平成14年4月に施行された「福島県男女平等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例」を踏まえ、県が自ら男女共同参画社会の推進に率先して取り組んでいくため、平成16年8月に全国に先駆けて、「福島県職員男女共同参画推進行動計画」（以下「本計画」という。）を策定し、その後、平成21年度、平成26年度の2度にわたり改定を行い、継続的な取組を推進してきました。

また、平成27年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立したことを踏まえ、女性職員の活躍や全ての職員の仕事と生活の調和の推進に資する施策についても一体的に取り組んでいくため、平成28年3月に本計画の改定を行い、本計画を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位置付け、その取組を積極的に推し進めてきたところです。

近年、日本においては少子高齢化の急激な進行に伴う生産年齢人口の減少といった問題に直面しており、このような状況において、女性が能力を発揮して働ける環境の整備や女性の活躍に向けた意識改革を積極的に進めることは、より一層重要となっています。

また、長時間勤務といった労働慣行については、健康の確保を困難にするとともに、男女問わず家庭生活と仕事の両立を困難にし、仕事と生活の調和を保つことを妨げる要因となっています。

一方で、平成31年4月には「働き方改革関連法」が施行され、本県でも超過勤務の上限規制が設けられたとともに、令和2年の新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、在宅勤務や時差出勤の積極的な活用が求められるようになるなど、職員を取り巻く環境も大きく変わってきています。こうした公務を取り巻く環境の変化にも合わせ、これまで以上に「働きやすい職場環境づくり」に取り組んでいく必要があります。

このような中、県においては、引き続き政策立案や意思形成過程へ男女双方の意見を取り入れるべく、女性の参画をさらに進めるとともに、職員全員が「働き方改革」等による仕事と生活の双方の充実を図り、その個性と能力を十分に発揮することで、これまで以上に県の復興・創生に向けた取組を充実・強化していくことができるよう、本計画を改定し、その具体的な取組方針に基づき、取り組んでいきます。

### II 計画の対象となる範囲

本計画の対象は、県の全ての機関とします。

なお、これまでの計画同様、教育委員会及び警察本部においては、教員や警察官など個別に検討を要する分野があることから、本計画の趣旨を踏まえ、独自の取組についても積極的に推進します。

### Ⅲ 計画の方向性

#### 1 職員の意識改革

職員全員が、男女共同参画社会の趣旨を十分理解し、より一層意識を高めるよう取り組みます。

特に、長時間勤務といった労働慣行の是正や男性職員の家庭生活への積極的な参画のために、知事による「イクボス宣言\*」を踏まえた管理職層の意識改革に引き続き重点的に取り組むとともに、職員一人一人が「自分のこと」として男女共同参画の実現に向けた取組を進めていくことができるよう、意識改革に取り組みます。

#### 2 復興・創生（新生ふくしま）に向けた人材育成

本県の復興・創生に向けては、いかなる立場の人でも安全かつ安心に暮らしていくことができる地域づくりを進めていく必要があります。また、新たに生じている行政上の課題に対しても、男女共同参画の視点を踏まえた施策の実現が重要であることから、女性職員の登用を推進するとともに、全ての職員の意欲・能力の向上を図る機会の確保に努め、職員一人一人が持てる力を十分に発揮できるよう取り組みます。

#### 3 職場環境の整備

子育てや介護の有無にかかわらず、全ての職員が安心して働くことができる職場環境づくりを進めるとともに、長時間勤務の是正及び業務や執務環境の見直しを進め、職員一人一人の状況に応じた仕事と生活の調和の実現を目指します。

#### 4 地域における子育て支援等に関する取組

地域における子育て支援を進めるため、地域の文化活動、スポーツ等を通じた交流機会への職員の参加を促進するとともに、県庁舎等においては、子どもを連れた方が気兼ねなく来庁できるよう、ユニバーサルデザインの考え方を取り入れた「子育てバリアフリー」を引き続き推進します。

### Ⅳ 計画期間

本計画の期間は、令和3年度から7年度までの5年間としますが、情勢の変化や取組の効果、評価を踏まえ、柔軟に見直しを行います。

なお、後述する具体的取組の中で、令和2年度以前から継続して取り組んでいるものについては継続実施とし、令和3年度以降直ちに対応可能なものについては速やかに実行します。

また、中長期的な課題については、本計画期間終了後も引き続き取り組みます。

\* 「イクボス」… 職場でともに働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司を指す。

\* 「イクボス宣言」…職員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら安心して子育てができるような環境づくりを進めることを公に宣言すること

### V 進行管理

平成16年3月に設置された「福島県職員男女共同参画推進会議」（以下「推進会議」という。）において、引き続き本計画全体の進行管理を行います。

具体的には、

- 各所属に「男女共同参画推進員」（以下「推進員」という。）を配置し、この推進員を中心として各所属における本計画の取組を実行していきます。
- これまで同様、各部局の政策監等を各部局における本計画推進の責任者と位置付け、各所属の取組を総括し、部局全体の進行管理を行います。
- 推進会議において各部長から取組状況報告を受け、現状分析、課題整理、実施と次の行動へつなげていくPDCAサイクルを構築します。また、本計画の進捗状況等について必要に応じて外部有識者から意見を聴くなども併せて実施します。

### VI 特定事業主行動計画として

#### 1 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

平成15年7月に平成17年4月から平成27年3月までの10年間の期限とする「次世代育成支援対策推進法（平成15年7月16日法律第120号。以下「次世代法」という。）」が成立し、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境を社会全体で整えていくため、国・地方公共団体・企業などが行動計画を策定し、10年間で集中的・計画的に取組を推進していくこととされました。

また、平成26年4月には次世代法の有効期限が令和7年3月31日まで延長され、引き続き、地方公共団体等については特定事業主行動計画の策定が義務づけられたところです。

これまで県では、次世代の育成支援は率先して取り組むべきものであり、また、次世代法と本計画とは多くの分野において同様の趣旨を含んでいることから、本計画を次世代法における福島県の特定事業主行動計画として位置付けてきました。引き続き、本計画を次世代法第19条に基づく特定事業主行動計画として位置付け、本計画により次世代育成支援を推進していくものとします。



## 2 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

平成27年8月には、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を目的として、令和8年3月までの10年間の期間とする「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。以下「女性活躍推進法」という。）」が成立し、その中で、次世代法と同様に国・地方公共団体・一定規模以上の企業などの事業主に対し行動計画の策定を義務付けています。

女性活躍推進法は男女共同参画社会をより一層推進していく、という面を有していることから、県としては本計画を女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画としても位置付けてきました。引き続き、本計画を女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画として位置付け、女性の活躍推進及び男女共同参画社会の実現に向けた取組を一体的に進めていきます。

## 3 計画の策定主体

次世代法及び女性活躍推進法では、事業主行動計画は各特定事業主（任命権者）として策定することとなっており、本計画は、引き続き以下の特定事業主が両法律に基づき策定する行動計画として位置づけられます。

- 福島県知事
- 福島県議会議長
- 福島県選挙管理委員会
- 福島県代表監査委員
- 福島県人事委員会
- 福島県病院事業管理者
- 福島海区漁業調整委員会

## 4 本計画の位置づけの整理

上記1～3を踏まえ、本計画の位置づけを整理すると、以下のとおりとなります。

### 福島県職員男女共同参画推進行動計画の位置づけ

① 本県（職員向け）の男女共同参画推進にあたっての基本計画  
⇒ 全ての任命権者を含む福島県としての計画

② 次世代法に基づく行動計画  
⇒ 対象職員としては教育委員会、警察本部職員を除く  
（教育委員会、警察本部長以外の任命権者としての計画）

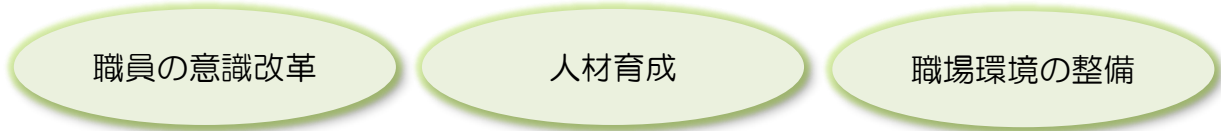
③ 女性活躍推進法に基づく行動計画  
⇒ 対象職員としては教育委員会、警察本部職員を除く  
（教育委員会、警察本部長以外の任命権者としての計画）



## 第2 現状と課題

I これまでの取組の成果

第1 基本的考え方で示したとおり、県では平成16年度に本計画を策定して以来、主に以下の観点で男女共同参画の推進に向けた取組を行ってきました。



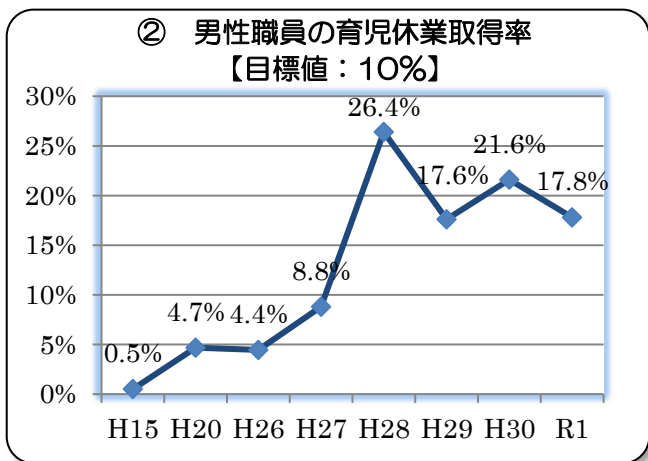
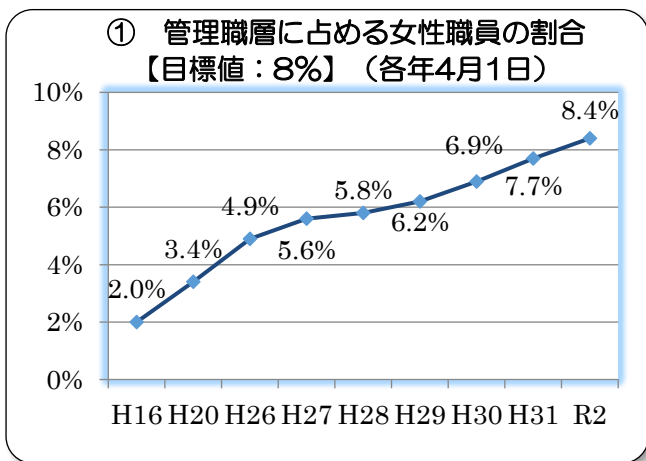
また、平成27年度の女性活躍推進法の成立を踏まえ、下記を本県における男女共同参画及び女性活躍推進上の共通の課題と捉え、課題解決に向けた一体的な取組を行ってきました。

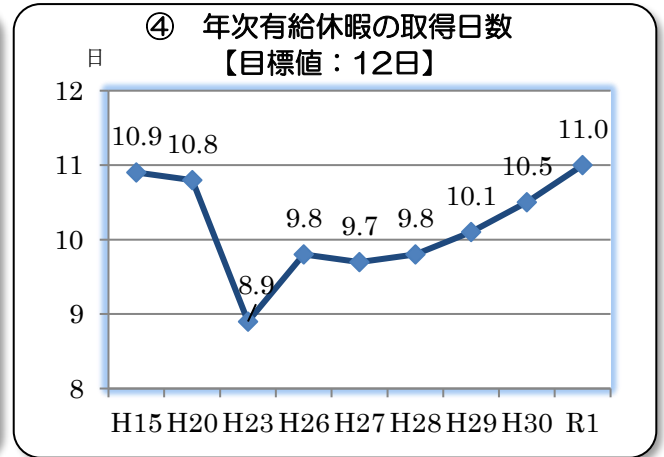
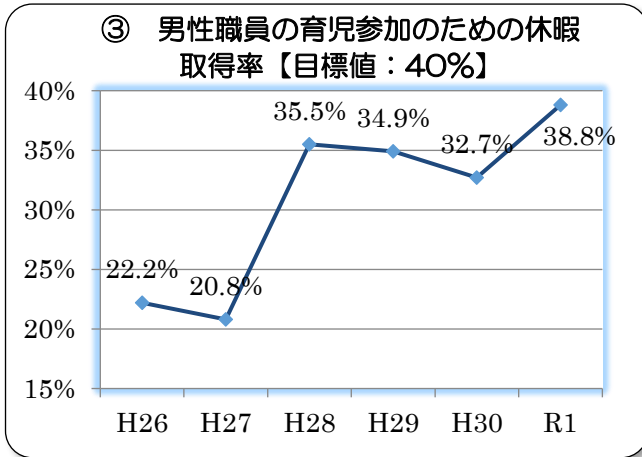
**【男女共同参画及び女性活躍推進上の課題】**

- 採用 女性職員の採用が少ない（女性職員数が少ない）
- 働き方 長時間労働や休暇が取得しづらい状況
- 継続就業・両立 育児等の家庭生活において男性の関与が少ない
- 人材育成・登用 女性管理職員が少ない

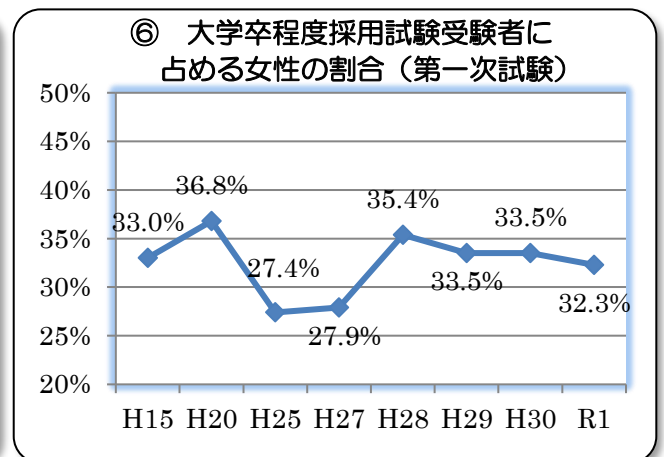
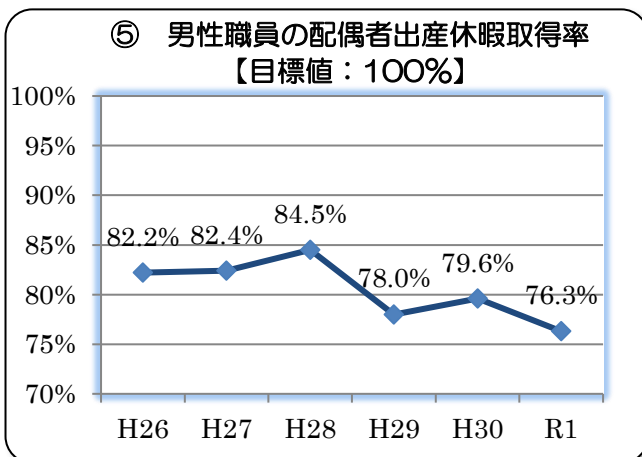
具体的には、知事による「イクボス宣言」をはじめとした管理職員の意識改革、職員が中・長期的なキャリアデザインを描くことを意識付けするための研修の実施、女性職員の登用推進、知事及び各部長等による「イクボス面談」を通じて男性職員が家庭での役割を担うことができる職場環境づくりを推進する取組などを進めてきました。

これらの取組を継続的に実施してきた結果、指標である「①管理職層に占める女性職員の割合」や「②男性職員の育児休業取得率」については数値目標を達成しており、「③男性職員の育児参加のための休暇」、「④年次有給休暇の取得日数」についても目標値までもう少しとなっており、県の男女共同参画及び女性活躍推進の取組が着実に進んでいるものと考えられます。





一方で、一部の指標については改善が進んでいないものがあることから、取組が十分ではない点があることも事実です。また、令和元年度に実施した職員アンケートにおいては、庁内の男女共同参画の推進状況について「あまり進んでいない」「進んでいない」と回答した職員が約4割であり、引き続き職員の声に耳を傾けながら男女共同参画の取組を積極的に推し進めていくことが必要です。



注) 1 ①～⑥全ての項目において教育委員会及び警察本部の職員を除く（※ これ以下に示す指標も同様）  
 2 ①～⑤において医療機関に勤務する医療職を除く  
 3 ③において H26 までは任期付職員を含まない  
 4 目標値は令和2年度までの達成目標値

II 現状把握と課題分析

1 現状の把握と課題分析の必要性

女性活躍推進法における特定事業主行動計画の策定に向けては、女性活躍推進法第19条に基づき、特定事業主自らの事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、その上で女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析する必要があるとともに、本計画の改定にあたってはこれまでの本県の取組による男女共同参画の進捗の状況を把握・分析することが必要です。

状況把握・課題分析にあたっては、各特定事業主の人事管理は極めて密接に連携していることから、各特定事業主を一体として行うこととし、以下2(1)～(4)の4つの視点から状況把握・課題分析を行いました。

また、分析にあたっては先にも述べた令和元年度職員アンケートの回答も参考としています。

■ 令和元年度職員アンケート（以下、「職員アンケート」という。）

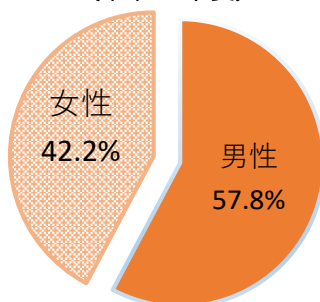
- ◇ 実施時期 令和2年1月6日～令和2年1月30日
- ◇ 対象者 教育委員会及び警察本部を除く全職員
- ◇ 回答者数 2,632人（男性：1,935人、女性：697人）
- ◇ 内 容 ①男女共同参画推進行動計画の取り組みについて  
②職員の人材育成・登用について  
③職場環境の整備について（設問数 計19問）

2 現状と課題

(1) 採用関係の状況把握と課題分析

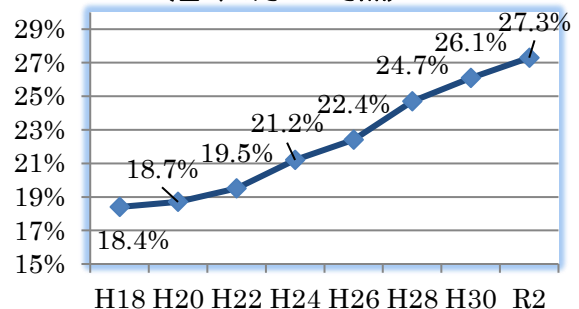
- ・ 採用された職員に占める女性の割合は約4割であり、男女間にそれほど大きな偏りは見られません。
- ・ 一方で、過去において女性の採用者が少なかったこともあり、職員に占める女性の割合は3割程度となっています。

採用された職員に占める女性の割合  
(令和2年度)



※一般職員（会計年度任用職員を除く）

職員に占める女性の割合  
(各年4月1日時点)



※一般職員（会計年度任用職員を除く）

## 【その他の把握項目】

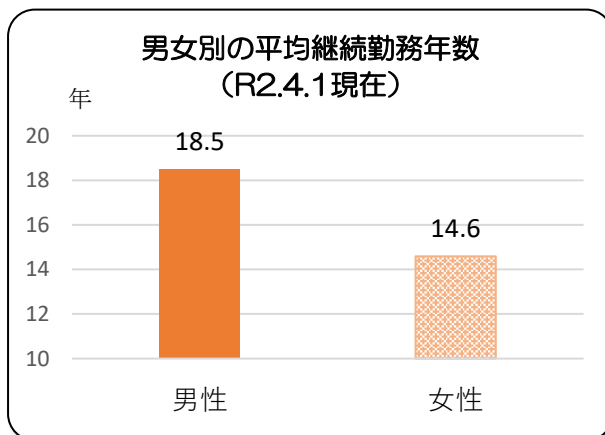
- ◆ 採用試験等の受験者の総数に占める女性の割合（令和元年度実施分、選考試験等含む）：31.8%
- ◆ 中途採用者に占める女性の割合（平成30年から令和2年の間の実績）：15.8%



- 女性職員の割合は徐々に増加していますが、引き続き採用の前段階にあたる受験者の確保に努めていくことが重要です。
- 県ではこれまで、県職員を志望する女性を対象とした座談会形式の説明会の開催など、女性の受験意欲の向上に取り組んできましたが、引き続き、女性志望者の拡大につながる広報活動や県で働く魅力の発信等に努めていく必要があります。

## (2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係の状況把握と課題分析

- ・ 男女別の継続勤務年数には差がある状況ですが、主な要因としては継続勤務年数が長い年代において女性の採用者数が少なかったことによるものです。
- ・ 男性職員の育児休業取得率は向上していますが、先進県と比較すると低い状況にあり、配偶者出産休暇や男性職員の育児参加のための休暇についても取得していない職員がいる状況です。
- ・ また、男性職員の育児休業取得者のうち約7割が取得期間1ヶ月未満となっており、配偶者出産休暇や育児参加のための休暇についても取得期間が合計5日未満の職員が多数を占めている状況です。



男女別の育児休業取得率（令和元年度）

	男性	女性
取得率	17.8%	98.4%

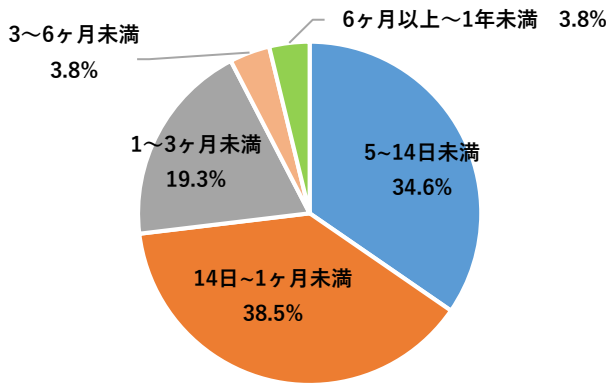
【参考】男性職員の育児休業取得率他県の状況

岐阜県	51.6%
三重県	39.3%
広島県	39.0%

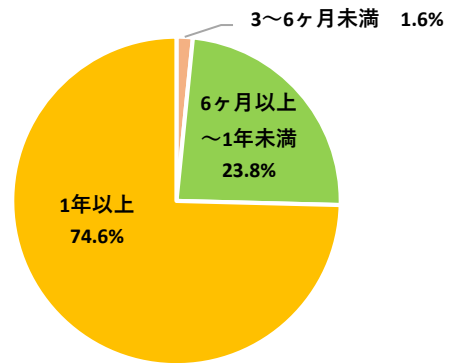
※首長部局における取得率

※「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より

男性職員の育児休業取得期間の分布



女性職員の育児休業取得期間の分布



男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率（令和元年度）

	配偶者出産休暇	育児参加のための休暇
取得率	76.3%	38.8%

男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の合計取得率並びに取得期間の分布

	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の合計取得率	取得期間の分布
取得率	80.5%	5日以上取得した者 29.3% 5日未満の取得の者 70.7%

【その他の把握項目】

- ◆ 子育て休暇の取得割合（令和元年）：男性 62.5% 女性 37.5%
  - ◆ 介護休暇の利用者数（令和元年度）：男性 30人 女性 16人
  - ◆ 育児又は介護のための早出遅出勤務の利用者数（令和元年度）：男性 12人 女性 8人
- ◇ 職員アンケートにおいては、庁内の男女共同参画が進んでいないと回答した方のうち約6割が「家事・育児等が女性の役割とする意識が根強い」と回答しています。
- ◇ 職員の育児休業等の取得率が伸びない要因としては、「周囲の職員への迷惑がかかる」「業務が多忙である」との回答が多数となっています。

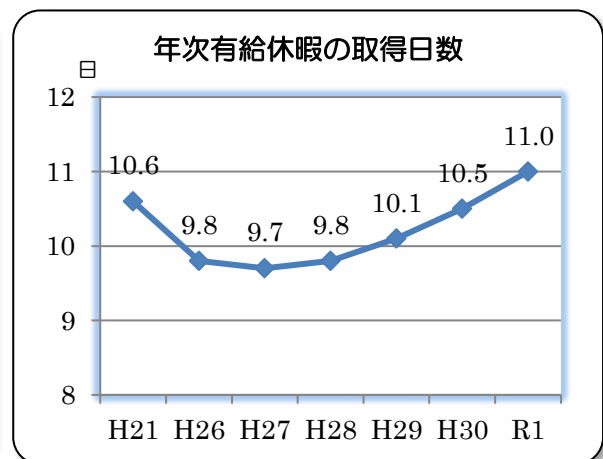
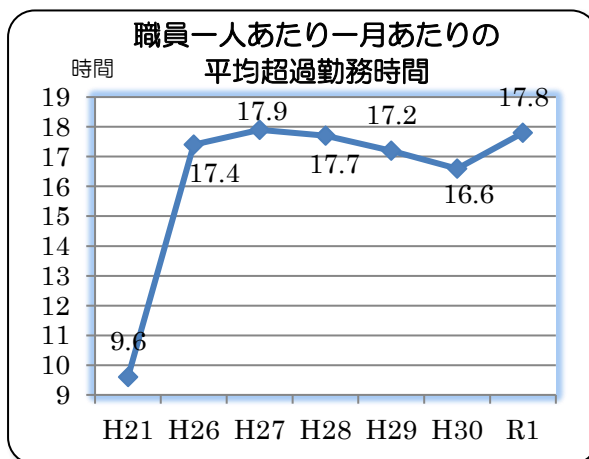




- 女性だけでなく男性も子育ての当事者であることを一人一人が意識するとともに、男性もともに家庭生活での役割を担うことができるような職場環境を整えていく必要があります。
- 男性職員が育児休業等を取得することが「当たり前」となるよう、子育てに関する休暇等取得の計画書等を活用しながら、休業等を取得できる環境づくりを進めていきます。
- 職員のニーズにあった休暇や休業制度の検討や、業務に見合った人員の配置などに努め、全ての職員が家庭生活と仕事を両立しながらキャリア形成を重ねていくことができる環境整備に引き続き取り組んでいきます。

### (3) 長時間勤務関係の状況把握と課題分析

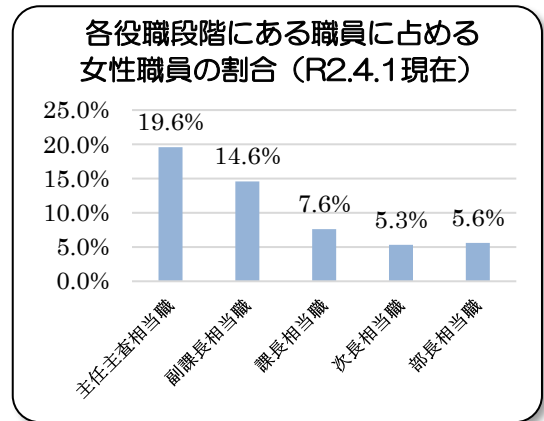
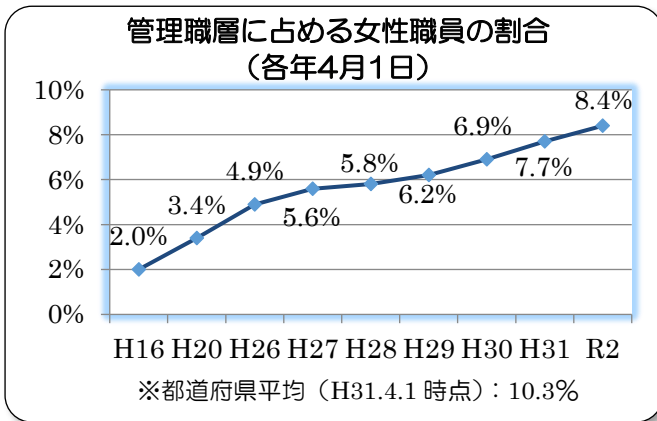
- ・ 平成23年の東日本大震災以降、本県の職員の超過勤務時間は高く推移している状況です。
- ・ 年次有給休暇の取得日数は、東日本大震災前とほぼ同水準となっています。



- 超過勤務時間の削減に向けて、引き続き全庁的に業務の見直しを行うとともに、効率的で効果的な働き方の実践を進めていきます。
- 職員がどの職場においても必要な時に休暇を取得しやすい環境づくりに引き続き取り組んでいきます。

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係の状況把握と課題分析

- 管理職登用の前段階にある若手女性職員に対して幅広い職務経験や研修機会を付与することで、管理職登用に向けた人材育成を行ってきており、管理職層に占める女性職員の割合は徐々に増加していますが、管理職層を担う世代における女性の採用者数が少なかったこともあり、その割合は都道府県平均と比較すると、高いとは言えない状況にあります。
- 今後の本県の未来を担う人材を育成していくことが重要ですが、職員アンケートの結果によると、自身の能力に自信が持てない職員や、管理職の仕事に対して興味を持てない職員がいる状況です。



**【その他の把握項目】**

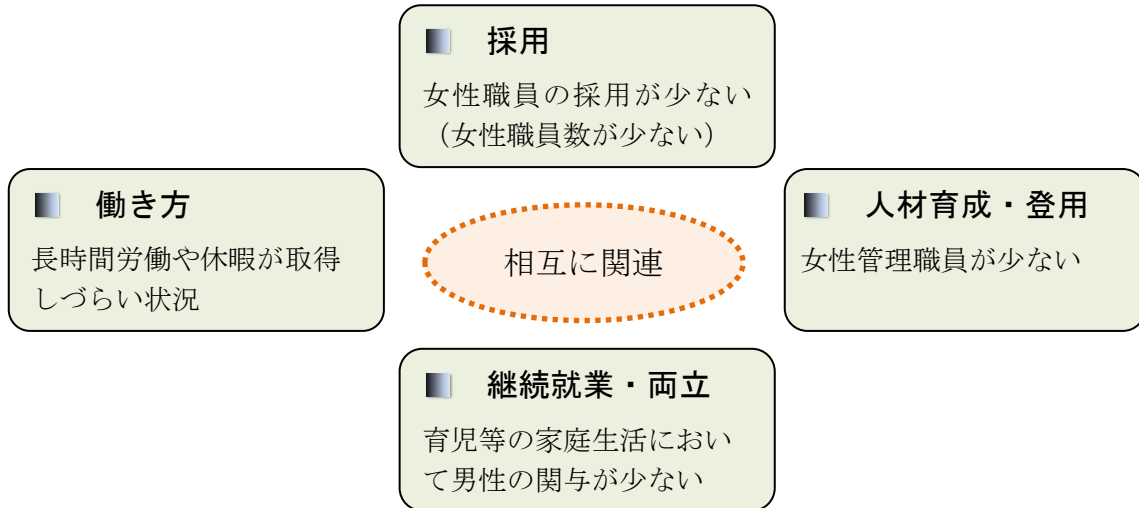
- ◆ 配置の男女別の状況 (R2.4.1 現在)  
部局ごとの女性職員割合 (事務職) : 最小 14.9%      最大 41.9%
- ◇ 職員アンケートにおいては、「将来管理職として活躍したいか」との項目に回答した職員のうち「意識してはいるが自信が無い」と答えた職員は男女ともに約2割であり、「なりたくない」と答えた男性職員は約3割、女性職員においては約5割でした。  
また、その理由として最も多く挙げられたのは男女ともに「能力が不足しているため」であり、次いで多く挙げられたのは男性職員においては「管理職の仕事内容に興味ややりがいを感じないため」であり、女性職員においては「仕事と家庭の両立が困難であるため」でした。



- 女性職員に対する幅広い業務経験の付与や職員の能力伸長に向けた取組を進め、職員の意欲向上を図り、本県の未来を担う人材の育成に努め、将来の管理職登用につなげていくことが必要です。
- 女性職員が出産や子育てなどの時間的な制約がある中でも意欲を持ち、働くことができる職場環境づくりを進めることが必要です。

### Ⅲ 課題の整理

Ⅱにおける職員の現状と課題を見てみると、本県の従前からの男女共同参画及び女性活躍推進上の以下の課題は、今も残り続けているということがわかります。



### Ⅳ 課題解決に向けた取組の方向性について

それぞれの課題に対しては、既に様々な取組を進めているところであり、その取組を継続的に実施していくことが重要です。

その上で、これまでの取組を充実強化し、本計画の方向性に沿って一体的な取組と進行管理をしていきます。

#### 1 職員の意識改革

事業主である県としての男女共同参画の取組の推進のためには、職員一人一人がその目的や意義を十分に理解することが必要であるため、研修機会の付与等により職員の認識を深めるよう取り組みます。

職員アンケートにおいて約6割が「家事・育児等が女性の役割とする意識が根強い」と回答していることから、根強く残る性別による役割分担意識を改革し、全ての職員が働きやすい環境の整備へと結び付けていきます。

#### 2 復興・創生に向けた人材育成

女性職員の割合が少ないことに起因して、女性管理職割合が都道府県平均と比較すると低くなっている状況があることから、引き続き県で働くことの魅力の発信等により受験者の確保に取り組みます。

また、働きやすい環境の整備や女性職員への多様な職務経験・研修機会の付与、女性のキャリアパスのモデルケースを示すなどにより、全ての職員の意欲・能力の向上を図り、将来の管理職への登用につなげていくとともに、女性の管理職への登用を推進します。

### 3 職場環境の整備

男性職員の家庭生活への関心が少ないといった課題に対応するため、職員が計画的に子育てに係る休暇や休業を取得し、家庭での役割を担うことができる環境づくりを進めるとともに、一人一人がそれぞれの事情に応じた働き方ができるよう、業務の効率化や柔軟な働き方に関する制度の導入など「働き方改革」をより一層強力に推進していきます。

こうした取組によって、全ての職員が様々な職務経験を積み、個性と能力を十分に発揮しながら仕事と家庭生活をより充実したものとし、本県の復興・創生に向けて自分らしく生き生きと働くことができる、魅力あふれる職場環境の実現につなげます。

### 第3 具体的取組

I 職員の意識改革

1 男女共同参画に関する研修の実施

① ふくしま自治研修センターにおける研修の実施（職員研修課、人事課）

- 様々な職層の職員の意識改革や職場の風土改革を進めていくため、ふくしま自治研修センターで実施する基本研修の地方公務員制度等の科目中に、男女共同参画に関する講義を組み入れるなどして、認識を深めます。

（H16年度から継続実施）

② 「男女共同参画ガイドライン」等を活用した各所属における研修の実施

（各部局等）

- 平成27年度に作成した「男女共同参画ガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）及び「男女共同参画チェックシート」（以下、「チェックシート」という。）等を活用しながら、各所属等において、職員一人一人の意識改革・行動改革に結び付けていくための研修を実施します。

- ガイドライン及びチェックシートについては、本計画の内容や現状を踏まえた見直しを実施し、改訂をします。

（H27年度から実施、R3以降見直し）

2 管理職層の意識改革への取組

① 知事による「イクボス宣言」を踏まえた意識改革（人事課、各部局等）

- 平成27年8月に知事が行った「イクボス宣言」が県の組織のトップによる明確なメッセージであることを踏まえ、各管理職員はそれぞれの職場におけるトップとして、より一層の意識改革の加速化を図り、具体的に行動します。

（H27年度から継続実施）

【参考 知事によるイクボス宣言】

「イクボス宣言」

- ・ 私は、職員が安心して出産や子育て、介護ができるよう、育児休業や介護休暇などを取得しやすい環境の整備に努めます。
- ・ 私は、超過勤務の縮減などを図り、職員の仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）を応援しながら、自らも、率先して仕事と生活の充実に取り組んでいきます。
- ・ 私は、県内にイクボスを増やすため、企業・団体等への働きかけを積極的に行い、希望と笑顔に満ちた「新生ふくしま」の実現に向けて全力で取り組みます。

平成27年8月31日

福島県知事 内堀雅雄

## ② 「イクボス」による「イクボス面談」の実施（各部局等）

- 知事による「イクボス宣言」を踏まえ、各管理職員も「イクボス」として育児や介護などの家庭生活に関わる必要のある職員に対し、担当業務の遂行に関する不安や、職場への遠慮といった要因の解消に向けて積極的に対応することで、職員が育児や介護に関する休暇や休業を取得しやすい職場づくりを進めるため、面談を実施します。

(H27 年度から継続実施)

## ③ 管理職員向け研修の実施（職員研修課）

- 男女共同参画の意識の醸成には、職員一人一人の意識改革はもとより、とりわけ管理職員の意識改革が重要であることから、ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画、特に女性の活躍推進などの理解が深まるよう、管理職員向けに内容を充実させた研修を継続して実施します。
- 多様な属性、価値観を持つ職員一人一人が活躍できる職場づくりに向けて、管理職員が職員の多様性を踏まえた上で、その能力と意欲を最大限に引き出し、組織としての成果を達成するためのマネジメント能力を強化する研修を継続して実施します。

(H16 年度から継続実施)

## ④ 人事評価（能力評価）を通じた管理職員の意識づけ（職員研修課）

- 平成 28 年度に導入された人事評価制度（能力評価）において、職員が相互に協調・連携できる環境づくりや心身の健康への配慮を着眼点とした評価（「管理・統率力」）を行うことにより、管理職員層の男女共同参画を含む職場環境の整備への認識を深めています。

(H28 年度から継続実施)

## 3 職員一人一人の意識改革への取組

## ① 男女共同参画推進に係る資料や取組実績の周知、普及啓発（人事課、各部局等）

- 本計画、ガイドライン、チェックシート等の関係資料を常にグループウェアから入手できるようにするとともに、本計画の進捗状況報告などをグループウェアなどへ掲載し、庁内における普及啓発に取り組みます。
- また、全ての職員が本計画の内容を理解するよう、各所属の推進員を中心に、各所属における研修等を通じて周知を図ります。
- 各所属で実施した男女共同参画の推進等に向けた各種取組について、他の所属の取組の参考となるようグループウェア等で周知します。

(H16 年度から継続実施)

#### ② 計画書等を活用した男性職員の子育てへの理解促進（人事課、各部局等）

- 男性職員が家庭で子育てをすることは、本人だけでなく、その配偶者の仕事と生活の調和にも資するものであることから、男性職員の子育休等取得等を奨励し、職場全体で支えていきます。
- そのための取組として、子どもが生まれる予定の男性職員は家族で相談の上、子育てに関する休暇等取得の計画書「仕事・子育て両立プラン（以下、「計画書」という。）」を作成することとし、自身の子育てに対する認識や仕事との調和を考えるきっかけとします。
- また、所属の管理職員は計画書をもとに男性職員と面談（イクボス面談）を実施し、子育てに関する休暇やまとまった期間での休業の取得を促すとともに、「業務分担計画書」を活用して業務分担等の見直しを行うことで、男性職員が休暇・休業等取得しやすい環境づくりに職場全体で取り組みます。
- 子育ての経験は人間的に成長できる貴重な機会であることを職場の全員が理解し、「お互い様の精神」で、男性職員も子育てをすることが「当たり前」であるとの意識の醸成を図ります。
- なお、計画書等については、職員の利用状況や各所属からの意見等を踏まえ、随時必要に応じた見直しを行っていきます。

（R2年度から取組開始、R3年度以降取組強化）

#### 4 本計画進捗状況把握等のための職員アンケート実施

##### ① 職員アンケートの実施（人事課、職員研修課）

- 本計画の進捗状況のフォローアップや次期計画の策定（本計画の改定）に向けた状況把握・課題分析、職員が利用しやすい制度の検討のため、職員の男女共同参画に関する意識調査を実施し、その結果をより効果的な意識改革の取組や実効性を高めた本計画の改定に向けて活用します。

（R6年度までに実施）



## II 復興・創生（新生ふくしま）に向けた人材育成

## 1 バランスのとれた職員構成

## ① 女性の受験意欲の向上に向けた取組（人事委員会・人事課）

- 職員採用候補者試験における女性の受験率向上に向けては、これまでも採用説明会への女性職員派遣や、採用パンフレット等広報素材に女性職員のメッセージ等をより多く取り上げるにより取り組んできました。
- 今後も、本計画における人材育成や職場環境の整備などの取組を着実に推進し、その成果を女性に向けて発信します。
- より多くの方に本県の職員を志望してもらえよう、本県の仕事の魅力ややりがい発信していくとともに、民間企業等職務経験者採用試験など幅広い層への受験機会の付与に取り組み、職員の確保に努めます。

(H16年度から継続実施)

## ② 男女とも働きやすい職場であることを継続的に情報発信（人事委員会・人事課）

- 本県においては、仕事と家庭の両立に向けた各種休暇・休業制度や、共済組合等の各種給付金制度など、職員が仕事と家庭生活等を両立するにあたっての制度等が充実した状況にあります。
- 採用パンフレット等において、そうした仕事と家庭の両立支援制度を活用した職員の生の声を掲載しながら引き続き情報を発信していくとともに、「働き方改革」等のよりよい職場環境整備に向けた取組を積極的に伝えていきます。
- 「福島県インターンシップ実施要綱」に基づく実習生の受け入れにあたっては、実習を通して県行政に対する理解を深めるとともに、県で働く魅力を発信します。
- また、女性活躍推進法の規定に基づく行動計画の取組の実施状況の公表の際にも、県の制度や取組内容、実績等について積極的に情報発信します。

(H16年度から継続実施)

## 2 多様な職務経験の付与

### ① 新採用職員へのサポート、職務経験の確保（人事課、職員研修課、各部局等）

- 本県では新規採用から10年間程度において、職員が様々な職務を経験できるようジョブローテーションの考え方により配置換を実施していますが、所属における業務分担においてもこれを徹底し、庶務、許認可、企画、交渉等、様々な職務をバランスよく経験させ、その後のキャリア形成に役立てます。
- 民間での職務経験など、職員の様々な経歴等を考慮した適材適所の配置についても配慮し、キャリア形成に役立てます。
- なお、復興関連業務や新型コロナウイルス感染症などの新たに生じる課題等への対応業務など、複雑・困難な職務が多くなっていることを踏まえ、若手職員のメンタルヘルスケアについては職場内で十分配慮しながら、職員を育成します。
- 特に、新採用職員に対しては「新採用職員サポート制度」を導入し、職務や職員生活の相談相手としてサポート職員を設置しています。  
災害対応などで業務内容等が増加・複雑化する中であっても新採用職員が職場に速やかに適応しながら、業務遂行能力を早期に発揮し、不安感を軽減・解消できるよう、引き続ききめ細かな指導・相談を行います。

(H16年度から継続実施)

### ② 男女に偏りのない職域の拡大（人事課・各部局等）

- 男女を問わず、「人材育成」の観点から、職員の能力伸長や意欲を高めるため、職員の能力や特性に応じた業務を担当させます。また、様々な業務を担当させることにより今後の復興・創生を担う人づくりに取り組みます。  
技術職員についても同様の視点で取り組みます。
- また、職員の能力伸長や職務に対する意欲を高めるため、所属異動の際には、男女の偏りのないよう、また、それまでの職務経験にとらわれることなく、当該職員の能力、資質、意欲等を十分踏まえた業務分担とします。
- 職員に異動がない場合であっても、一定期間経過後は所属内において業務分担の変更を行うなど、職員が多様な業務を経験できるよう所属の実態に応じて配慮します。

(H16年度から継続実施)

## 3 多様な研修機会の確保

<p>① 若年層における定期的なキャリアデザイン研修の実施（職員研修課）</p> <p>○ 男女ともに、若年層時代から、中・長期的なキャリアイメージを持って日々の職務にあたりつつ、自己研鑽に励むことが重要です。</p> <p>○ ふくしま自治研修センターにおいて実施する基本研修の課程において、キャリアデザインに関する研修を実施し、自らキャリアを切り開く意識付けを行います。 (H28年度から継続実施)</p>
<p>② ライフイベントとキャリア形成の両立支援のための研修の実施（職員研修課）</p> <p>○ 女性職員においては、妊娠・出産といった女性特有のライフイベントと将来的なキャリアアップに向けたキャリア形成の時期が重なることが想定されるため、これらを両立していくイメージや意欲を持てるようなキャリアプラン研修を実施します。 (H28年度から継続実施)</p>
<p>③ 女性職員を中心としたセミナー等の開催（職員研修課、人事課、各部局等）</p> <p>○ 女性職員のキャリア形成や将来像に資するような研修として、身近なロールモデルがいることは大きな支えとなることから、庁内におけるロールモデルとなる先輩職員（模範となる先輩職員）や男女共同参画相談員などとの交流会を開催します。</p> <p>○ また、各部局において、職場の先輩である女性職員等からの講演や女性を中心とした意見交換会等を実施し、職員間の交流の促進と研修機会の拡充を図ります。</p> <p>○ こうした取組は、実際にセミナーや研修会に参加した職員以外にもその内容や結果を周知し、職員全体として情報を共有していくことが極めて重要であることから、「グループウェア」等で実績について公開します。 (H16年度から継続実施)</p>
<p>④ 研修受講機会・自己研鑽機会の確保（職員研修課、人事課、各部局等）</p> <p>○ ふくしま自治研修センターにおいて実施する基本研修や選択研修において、育児、介護等の事情がある職員については宿泊を免除し参加しやすくするとともに、育児休業・介護休暇中の職員等を対象とする e-ラーニング研修を行うほか、通信教育講座等の案内を行います。</p> <p>○ 女性職員の育成と登用を推進するため、専門研修機関への派遣研修等を引き続き実施します。 (H16年度から継続実施)</p>

4 公平・公正な評価制度の確保

① 人事評価制度の公平、公正な運用（職員研修課、人事課、各部局等）

- 平成28年度に導入された人事評価制度に基づき、各評価者が客観的な判断基準により公平かつ公正な評価を行い、男女を問わず職員の能力伸長を図り、人材育成への活用に取り組みます。

(H28年度から評価制度導入)

5 女性職員の登用推進等

① 女性職員の管理職層への登用率の向上等（人事課）

- 知事部局における職員に占める女性の割合は R2.4.1 現在で 27.3%（医療職等を除く。）となり、年々増加していますが、状況把握・課題分析で見たとおり、管理職層の女性割合はまだまだ少ない状況にあります。
- 男女の意見をバランスよく県政へ反映させる観点から、特に東日本大震災からの復興・創生や新型コロナウイルス感染症への各種対応に当たり、その意思決定過程において重要な役割を担う管理職層（特別調整額受給者）への積極的な女性の登用を引き続き推進します。
- また、女性職員の職域拡大や研修機会の付与に努めるなど、ポジティブ・アクションを進めていきます。
- 女性登用を進め、男女共同参画の視点を反映させながら様々な施策を推進します。

(H16年度から継続実施)

【指標】

項目	現状値	目標値	備考
採用試験の受験者に占める女性の割合（選考試験等を含む）	31.8% (令和元年度)	50% (令和7年度)	複数段階の試験がある場合には一次試験分とする
管理職層（特別調整額受給者）に占める女性の割合	8.4% (令和2年度)	15% (令和7年度)	教育委員会、警察本部職員除く

## Ⅲ 職場環境の整備

## 1 安心して育児や介護ができる環境整備

## ① 出産や育児、介護に係る配慮及び制度の周知徹底（人事課、各部局等）

- 出産や育児、介護を行う職員については、本人の置かれている状況や職務に対する希望等を踏まえて、仕事と家庭の調和が図られるよう業務分担の見直しや、時差出勤等の柔軟な働き方、超過勤務の縮減への配慮などを行います。
- 育児や介護に関して急な対応が必要となった場合の職員のフォローアップなど、所属のイクボスを中心となって、状況に応じた配慮を行い、職員が働きやすい環境づくりに積極的に取り組みます。
- 妊娠中、育児中、あるいは介護を行っている職員に対して、休暇制度や経済的な支援措置等の各種制度について周知を図り、利用しやすい環境整備に取り組みます。
- 各種制度を紹介するパンフレットを人事課において作成し、グループウェアに掲載し、常に関連できる状態にしておくとともに、必要に応じて全庁的な周知を図ります。

(H16年度から継続実施)

## ② ハラスメントのない職場づくりの実践（各部局等）

- 「セクシャルハラスメント」、「パワーハラスメント」、「マタニティハラスメント」（妊娠・出産者への嫌がらせ）、「パタニティハラスメント」（男性の育児参画を阻害するような嫌がらせ）などを防止するため、「ガイドライン」等を活用して、所属全体の意識改革を徹底し、必要な人が気兼ねなく育児や介護に関する休暇や休業を取得しやすい職場づくりを実践します。
- 令和2年6月には職員版「パワーハラスメント防止指針・防止マニュアル」を策定し、パワーハラスメントを防止・解決するために人事管理上講ずべき措置等を規定したところであり、このマニュアルや各種ハラスメントに関するパンフレット等を、全職員に周知することでハラスメントのない職場の実現に努めます。
- 各所属の管理職員は「イクボス」として、推進員と協力しながら各種ハラスメントを防止します。

(H28年度から継続実施、R2年度から取組強化)

③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等（人事課、各部局等）

- 育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業について、その円滑な取得の促進等を図るため、育児休業等の制度の周知や情報提供を行います。
- 育児休業等による収入減収への不安を解消するため、収入への影響をシミュレーションできるツールを作成するとともに、共済組合や共助会の給付金制度についても周知します。
- 育休任期付職員（産前産後休暇中の代替職員も含む）については、少数職種も含め代替職員の確保に努めます。また、令和3年度以降、短期間の育児休業取得者の代替職員確保の取組についても進めていきます。
- 近年、介護を行う職員が増加していることを踏まえ、介護休暇等の取得による業務配分の見直しなど、仕事と生活の調和を実現できるような環境整備を行います。

（H16年度から継続実施、R3年度以降取組強化）

④ 計画書等を活用した男性職員の子育てしやすい職場環境づくりの推進

（人事課、各部局等）

- 子育ての始まりの時期における親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びと出産後の配偶者を支援するため、男性職員の育児休業や配偶者出産休暇、子育て休暇の取得を促進できる環境づくりを実践します。
- これまでも子どもが生まれる予定の男性職員に対し、各所属の管理職員が育児に関する各種制度の説明を十分行うようにしてきましたが、令和2年度からは、子どもが生まれる予定の男性職員に育児に関する計画書を作成してもらい、管理職員が計画書をもとに男性職員と面談（イクボス面談）を実施し、子育てに関する休暇やまとまった期間での休業の取得を促すとともに、業務分担等の見直しを行う取組を進めており、こうした取組により男性職員が子育てに関する休暇・休業等を取得しやすい職場づくりを実践します。
- 国においては男性職員へ1か月以上の育児休業等の取得を促しており、また、子の出生直後の期間において育児休業を取得しやすくする「男の産休制度」の検討などを進めていることから、引き続き情報を収集し、男性職員が利用しやすい育児休業等の制度や長期間の育児休業の取得に向けた取組を検討します。

（H16年度から継続実施、R2年度から取組強化）

## ⑤ 「イクボス」、「イクメン\*」事例の共有（人事課、職員研修課）

- 「イクボス」として所属職員の育児や介護を積極的に支援している管理職員や、「イクメン」として自らも積極的に家庭生活等での役割を担う職員の体験事例をグループウェア等で紹介します。
- 男性職員の子育てへの意識向上や育児休業等の取得に対する不安の解消を図るため、育児休業等の取得経験のある「イクメン」との意見交換の場の創設を検討します。
- 管理職員については「イクボス」としての意識や行動の深化を、一般職員については家庭生活への関わりについて理解を深めます。

(R3年度から実施)

## ⑥ 育児休業・介護休暇中の職場復帰プログラムの実施

(各部局等、人事課、職員研修課)

- 育児休業・介護休暇中、当該職員の担当業務や現在の職場の様子等について、定期的に情報提供する体制を整えます。
- 復帰1か月前には、復帰後に担当する業務内容等について十分な情報提供を行うなど、復帰を容易にする取組を行います。
- 育児休業・介護休暇中職員が、希望により自宅で研修を受講できるよう、eラーニングや通信教育講座等を利用した研修などについて取り組みます。

(H16年度から継続実施)

## ⑦ 育児休業等から復帰する職員との相談の場の設置（各部局等）

- 育児休業等で長期間職務を離れていた職員が職場復帰するにあたって、生活環境の急激な変化等に不安感を覚えることも想定されることから、所属における推進員を中心に、育児休業等から復帰した経験を有する職員などと連携しながら、職場復帰に向けた相談の場等を設けることにより、不安感の軽減を図ります。

(H28年度から継続実施)

## ⑧ 庁内保育所及び職員駐車場の利用（福利厚生室、施設管理課）

- 庁内保育所については、引き続き職員のニーズを十分に把握しながら運営を行います。
- 託児施設や介護施設への送迎などを行う職員が職員駐車場を利用できるよう引き続き制度の運用を図ります。

(H16年度から継続実施)

\* 「イクメン」… 子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のこと。または、将来そんな人生を送ろうと考えている男性のこと。

2 仕事と生活の調和のための取組

① 「働き方改革基本方針」に基づいた働き方改革（職員の意識改革・業務の改善・柔軟な働き方）の実践（人事課、行政経営課）

- 本県では、東日本大震災からの復興・創生や新型コロナウイルス感染症対応といった前例のない取組を進めているところであり、職員が限りある時間の中で最大限の力を発揮し、様々な課題に対応していくことが求められています。
- こうした状況において、職員それぞれの事情に応じた働き方を実現し、行政サービスの向上と職員の多様なライフスタイルを実現することを目指して、本県では令和元年10月に福島県職員版「働き方改革基本方針」を策定しました。
- 基本方針に掲げる「①職員の意識改革」「②業務の改善」「③柔軟な働き方」の3つの視点に基づき、職員の働き方改革を強力に進めていきます。

【具体的な取組事例】

- ①働き方改革 TIME の発行等により、職員の働き方に対する意識を改革します。
- ②業務効率化の推進（会議や打合せ時間の短縮、事務の休止や縮小等を含めた見直し、管理職員による業務管理の徹底等）を図ります。
- ③在宅勤務や時差出勤など、職員個々の事情に応じた勤務体系の整備を図ります。

(R1 年度から実施)

② 超過勤務縮減への取組（行政経営課、人事課、福利厚生室）

- 県では、超過勤務（時間外勤務）の適正化及び縮減に向け、1年につき360時間を目安として、これを超える超過勤務をさせないように努めてきました（災害時対応等を除く）。なお、平成31年4月の働き方改革関連法の施行に伴い、超過勤務時間の上限（月45時間、年360時間等）を設け、原則としてこれを超える超過勤務はさせないこととしています。
- 取組の一環として、ノー残業デー（毎週水曜日）、リフレッシュデー（毎週金曜日）における定時退庁の徹底を実施するとともに、7月・8月を「リフレッシュ月間」、毎月19日を「ワーク・ライフ・バランス促進デー」として設定し、特に子育て中の職員が定時退庁しやすい職場環境づくりに努めています。  
また、管理職員に対しては超過勤務縮減のための具体的な心得を示し、管理職員がリーダーシップを発揮して組織全体で超過勤務の縮減に取り組みます。
- 職員の超過勤務時間については、その実態について適切に把握を行うとともに、今後も縮減に向けた取組を継続し、職員の心身のリフレッシュ及び公務能率の向上、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組みます。

(H16 年度から継続実施、R1 年度から取組強化)



③ 年次有給休暇等取得促進への取組（各部署等）
○ 年次有給休暇等の年間の計画表を作成し、職員間で共有(見える化)することで、職員の希望に沿った休暇や、子育て、家庭生活、地域活動などのための連続した休暇を取得しやすい環境の整備を進めます。
○ 平成30年12月の通知に基づき、毎年9月末時点で当該年における年次有給休暇の取得日数を職員に伝え、計画的に休暇の取得を促す取組を進めており、引き続き、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組みます。 (H16年度から継続実施、H30年度から取組強化)
④ 家庭における普及啓発への取組（人事課、福利厚生室）
○ 仕事と生活の両立を進めるためには、家族の協力も不可欠であることから、家庭向けリーフレットの作成、配布により、家庭における普及啓発に取り組みます。 (H16年度から継続実施)

### 3 働きやすい職場環境整備

① 職員に配慮した庁舎施設の改善（施設管理課）
○ 職場環境を改善するため、みんなのトイレ等の整備を進めます。 (H16年度より継続実施)

#### 【指標】

項目	現状値 (令和元年度)	目標値 (令和7年度まで)	備考
男性職員の育児休業取得率	17.8%	100% (1週間以上の取得率)	教育委員会、警察本部職員除く
男性職員の配偶者出産休暇取得率	76.3%	100%	同上
男性職員の育児参加のための休暇取得率	38.8%	100%	同上
男性職員の育児休業等取得者のうち取得期間が合計1か月以上の者の割合	26.9%	50%	同上
年次有給休暇の取得日数（取得率）	11.0（55.0%） ※令和元年	12日（60%）	同上

#### IV 地域における子育て支援等に関する取組

##### 1 「子育てバリアフリー」の推進

- ① ユニバーサルデザインを踏まえた県庁舎等の整備（施設管理課、各部局等）
- 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、ユニバーサルデザインを踏まえたみんなのトイレやサインの表示など、県庁舎等の環境整備に取り組みます。  
(H21年度から継続実施)

##### 2 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 地域における各種団体等の活動への職員の参加促進（各部局等）
- 地域において、子どもの健全育成、子育て家庭の支援、介護支援などを行うNPOや地域団体等の活動への職員の積極的な参加を促進します。
- 個々の職員においては、県職員としての経験を地域に還元していくという視点と同時に、地域での活動が県職員としての業務にも生かされる、という視点をもって、地域の活動に参加していくことが重要です。  
(H26年度から継続実施)

##### 3 子どもと触れ合う機会の充実等

- ① 子どもたちの豊かな人間性等を育む機会の提供（各部局等）
- 子どもたちに県庁を見学する機会を与えるなど、子どもたちの職業や社会に対する理解を深めるとともに、職員が子どもたちに接し、子どもたちの豊かな人間性、社会性を育む機会を提供します。  
(H21年度から継続実施)

## V 推進体制の整備

## 1 各部署等での推進体制の整備と取組の実効性の確保

## ① 各部署における推進体制の構築（各部署等）

- 各部署等の政策監（次長）等を「〇〇部男女共同参画推進責任者」とし、各部署等における本計画の実行責任者とします。
- 各所属に「推進員」を設置します。推進員は各所属3名を基本とし、うち1名は本庁各総室の総括主幹、出先機関の総務担当次長等とします（3名全てが同性とならないよう配慮。）。
- 推進員は、各所属における男女共同参画の推進役として、ガイドラインに基づく取組、チェックシートの活用、所属職員の意識改革のための職場研修、子育て中の職員への各種制度周知のための個別面談等を実施します。
- 政策監等は、これら各所属の推進員を総括し、各部署等における男女共同参画推進体制（〇〇部男女共同参画推進連絡会議）を整備します。
- 推進員は、各所属の男女共同参画の現状について政策監等へ定期的に報告するとともに、課題・問題点等を所属職員へ提起し、その解決を図りながら、更に男女共同参画を推進します。
- 各政策監等は各所属の状況を把握するとともに、推進員に対し適時指導を行い、その結果を部署長へ報告します。各部署長は推進会議においてそれぞれの取組状況を報告しながら本計画の進行管理を行います。

(H16年度から継続実施)

## ② 各部署での取組の推進と全庁的な展開（各部署、職員研修課、人事課）

- 各所属における定例の職場研修の場等において、男女共同参画や女性活躍推進等に関する内容を上乘せすることで、所属単位での取組の強化を進めていきます。
- その上で、定期的に各部の政策監等へ報告された情報を人事課において集約し、具体的な取組実績を紹介することで、ノウハウ等を全庁的に広げていきます。

(H28年度から継続実施)

③ 男女共同参画や女性活躍推進、人材育成、業務効率化等に関する情報の蓄積・共有（職員研修課、人事課、行政経営課、男女共生課、雇用労政課）

○ ②の職場研修に活用できるように、関係各課連携の下、男女共同参画等に関する国の情報、他地方公共団体や民間企業等の取組の内容等を蓄積し、グループウェア等に掲載します。

○ 各所属は、こうした情報を資料として活用しながら、職場研修等を進めます。  
(H28年度から継続実施)

④ 小規模所属における研修フォーマットの活用（職員研修課、人事課、各所属等）

○ 職員研修課、人事課において作成している小規模所属向けの研修フォーマットの周知に努め、小規模所属における男女共同参画に向けた取組をより実効的なものにします。

○ なお、小規模所属も含め、所属毎に職員数や職員の配置状況は様々であることから、それぞれの所属の実情に応じた研修内容の選択、企画を行っていくことが重要です。

(H28年度から継続実施)

## 2 相談支援体制の整備

① 「男女共同参画相談員」の設置（人事課、各部局等）

○ 自らのキャリア形成に対する助言や職務における悩み等について、女性職員が気軽に相談・支援できる体制を整備するため、管理職員等による相談員を設置します。

○ 各所属における研修等を通して、相談員と所属の異なる職員とであっても顔の見える関係性を構築し、かつ、相談員の連絡先やメールアドレスを周知するなど、様々な方法を活用し、気軽に相談できる環境を整備します。

(H16年度から継続実施)

## 推 進 体 制

### 福島県職員男女共同参画推進会議

- ◇ 構成：議長＝第一順位副知事、構成員＝第二順位副知事、教育長、県警本部長、各部局長
- ◇ 役割：「福島県職員男女共同参画推進行動計画」の推進及び進行管理

### 福島県職員男女共同参画 推進会議幹事会 構成：各部局主幹

#### 福島県庁働き方改革プロジェクト

- ◇ 幹事会の下部組織として以下の2チームを設置し、全庁的な働き方改革を推進

ワークスタイル変革チーム

業務改革チーム

### 各部局における推進体制

部局長

男女共同参画推進員

相談員

政策監等

- ◇ 部局における推進員の総括者
- ◇ 男女共同参画推進員を構成員とする連絡会議を組織し、部内における取組を推進する。

3名

うち1名は管理職員（本庁：各総室の総括主幹、出先機関：総務担当次長）  
【全て同性とはしない】

- ◇ 役割：所属における推進役
  - ・ガイドラインに基づく取組
  - ・職場研修の実施

連絡会議

- ◇ 管理職員等による相談員を設置
- ◇ 役割
  - ・女性職員のキャリア形成に関する助言
  - ・仕事における悩み等に関する相談

所属長

職 員

