

令和7年度の取組状況

「ワーク・ライフ・バランス推進計画」

に係る令和7年度における実施状況(取組状況及び実績)を、次世代育成支援対策推進法第19条第6項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項に基づき、公表します。

推進計画全体にかかる取組

○イクボス宣言の実施

全ての管理職がイクボスとなることを宣言し、子育てをしている人をはじめ誰もが働きやすい職場環境づくりの推進を図りました。

【宣言者】618人

1 仕事と子育て・介護との両立のための取組

(1) 周知・啓発

SDO（庁内ネットワーク）の利用や子育ての時期に応じた制度等を紹介した制度案内の配布等により、既存制度や制度の周知に努めました。

また、若手職員が子育てについて理解を深めるための研修などを通じ、仕事と子育て・介護の両立に関する理解の促進を図りました。

- SDOに、仕事と育児の両立支援制度（休暇制度等）や男性育休の体験談等を掲載
 - 3歳に満たない子を養育する職員に対し、仕事と育児の両立に資する制度等の周知を新たに実施
 - 次世代育成支援研修の実施
 - ・子育てについての理解を深め、少子化について考える契機とする
 - ・育児休業制度等についての講義を実施
- 【受講者】満28歳の職員 162人
- 家族の介護に直面した旨を申し出た職員に対する介護両立支援制度の周知及び制度利用の意向確認を新たに実施

(2) 子育ての状況に応じた取組

子育てに関する各種休暇休業制度の利用を促すとともに、育児休業からの円滑な職場復帰をサポートするなど、仕事と子育てを両立させやすい環境づくりに努めました。

また、より柔軟な働き方を可能とするため、働く時間や場所の多様化を進めました。

- 「男性職員の育児に伴う休暇等の取得計画書」の活用
- 育児休業者への情報提供
 - ・ SDO上の情報を円滑に提供できるようメールを配信
 - ・ 県ホームページ上に、休業中に必要となる手続きの確認や様式のダウンロードが可能な休業者向けのページを開設
- 育児とキャリア形成両立支援研修の実施
 - ・ ロールモデルとなる先輩職員との意見交換等を通じて、育児とキャリア形成の両立を支援
 - 【受講者】 34 人
- 育児休業者職場復帰支援研修の実施（計 2 回開催）
 - ・ 育児休業からの職場復帰に対する不安の軽減を図り、円滑な復帰を支援
 - 【受講者】 29 人
- 育児休業者職場復帰時面談の進め方の周知及び実施の徹底
- 「子育て・介護相談窓口」を通し、各種制度の周知や、仕事と子育てとの両立に関する相談に対応
 - 【相談件数】 47 件
- 9 パターンの時差勤務を実施
- 出張中や通勤時間が短縮される職員、子を連れて勤務する職員が利用できるサテライトオフィスを全 8 か所設置
- 育児、介護、障害のある方の世話等を行う職員等の仕事と生活の両立に資する在宅勤務制度を試行

（３） 仕事と介護の両立に向けた取組

介護に関する制度について周知するとともに、相談窓口を通じた情報提供等を行うなど、仕事と介護を両立させやすい環境づくりに努めました。

また、より柔軟な働き方を可能とするため、働く時間や場所の多様化を進めました。

- 「子育て・介護相談窓口」を通し、各種制度の周知や、仕事と介護との両立に関する相談に対応
 - 【相談件数】 123 件
- 介護セミナーの開催
 - ・ 介護保険制度や介護に関する支援制度、相談窓口等の周知
 - 【受講者】 セミナー 16 回開催、計 210 人
- 9 パターンの時差勤務を実施
- 出張中や通勤時間が短縮される職員、子を連れて勤務する職員が利用できるサテライトオフィスを全 8 か所設置 （再掲）
- 育児、介護、障害のある方の世話等を行う職員等の仕事と生活の両立に資する在宅勤務制度を試行（再掲）

2 女性職員の活躍に向けた取組

全庁調整に携わる機会が多い部署への配属など、多様な職務機会の付与による計画的な人材育成に取り組むとともに、研修などを通じた女性職員が活躍できる環境づくりや、様々な悩みや不安を解消するための相談体制を確保しました。

- 女性職員のためのリーダーシップ講座の開催
課長級昇任に備え、リーダーに求められる考え方やスキルなどの習得を支援
【受講者】主査級から班長級の女性職員 24 人
- からだとこころのセルフケアセミナーの開催
女性特有の健康課題をテーマの1つとし、女性のからだとライフサイクルや健康課題への対処法等について男性にも理解してもらえよう啓発
【受講者】全職員対象（集合研修、動画視聴） 448 人
- 女性よろずサポーター制度
結婚、出産、子育て、介護、仕事、ハラスメントなどに関する悩みや不安を軽減、解消するための女性職員同士で相談しあう体制を確保
【相談体制】サポーター（話の聴き手）126 人
【相談実績】37 件

3 働き方の見直しに向けた取組

（1） 時間外勤務の縮減

時間外勤務の上限規制が導入されたことを踏まえ、様々な時間外勤務縮減対策を講じ、組織を挙げて時間外勤務縮減に取り組みました。

- 仕事の進め方に対する『意識』改革の促進
 - ・各部局で「断捨離（これ、やめます！）宣言」を行い、業務量の削減に向けた具体的な見直し内容の明示と優良事例の横展開、「断捨離宣言」後のフォローアップの実施
 - ・『静岡県庁働き方ルール』の活用（協議手順の簡素化、電子決裁による意思決定の迅速化等）により、成果を重視した仕事の進め方を実践
 - ・職員アンケートを行い、不必要な工程や作業がないかなど見直しを実施
 - ・定時退庁日（毎週水曜日）、ワーク・ライフ・バランス推進デー（毎月第3・最終金曜日）における定時退庁の徹底
 - ・時間外勤務縮減推進月間の設定（7月～9月）
 - ・推進月間中は時間外勤務命令を原則禁止
 - ・所属ごとの定時退庁日を毎週1日設定（時間外勤務縮減推進月間中）
 - ・所属ごとの定時退庁週間を毎月1週間設定（時間外勤務縮減推進月間中）
 - ・毎日13時前にパソコン画面へのスクリーン表示による定時退庁の呼びかけ（時間外勤務縮減推進月間中）
- 所属長による『マネジメント』への支援
 - ・各所属で行程表等に基づき、業務の把握・分析を徹底し、「タイムアウト（作戦

タイム)」(四半期単位)を実践

- ・マネジメント能力向上のための職員研修の実施
 - ・上司のためのタイムマネジメント研修
 - ・リスクマネジメント研修
 - ・働き方を見直す！マネジメント講座
 - ・部下支援型チームマネジメント講座
 - ・今日からできる！業務効率化講座
 - ・タイムマネジメント講座

【受講者】計 193 人

- 所属間における業務負担の軽減
 - ・一時的に集中する業務等に対応するため、部内応援体制を整備したほか、業務応援要員を配置し、全庁的な業務支援体制を構築
- デジタルツール等の活用の促進
 - ・モバイルパソコンや大型ディスプレイを活用したペーパーレス化の推進
 - ・モバイルパソコンを活用した在宅勤務やサテライト勤務等のテレワークの推進

(2) 休暇を取得しやすい環境づくり

休暇取得促進の呼びかけなどを通じて、休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努めました。

- ・夏季休暇取得期間（6月から10月まで）における、夏季休暇5日の完全取得及び年次有給休暇等3日以上を取得を呼びかけ

【夏季休暇取得日数】平均4.9日

- 総務課長会議等での休暇取得促進の呼びかけ
 - ・休暇取得計画表(ゴールデンウィーク、夏季休暇期間等)の作成
 - ・会議等の開催時期、照会期限の設定の配慮
- 休暇・休業制度の改正
 - ・看護休暇の取得事由に、「学校行事等に出席する場合」を追加し、併せて「看護等休暇」に名称変更
 - ・休暇取得時の抵抗感を低減するため、生理休暇を「健康管理休暇」に名称変更
 - ・部分休業、子育て部分休業の取得パターンを多様化する制度改正を実施

(3) ハラスメントのない職場環境の実現（新）

職場環境の把握に努め、風通しのよい職場づくりと相談しやすい雰囲気醸成に努めました。

- セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントへの対応
 - ・各防止指針及び苦情相談対応指針の策定
 - ・S D Oメールボックスに「ハラスメント相談」を設置
 - ・ハラスメント相談対応研修、パワー・ハラスメント防止研修など職員研修の実施

4 職場・職員と家族・地域をつなぐ取組

職員と家族のつながりを深め、家族の理解と協力の下、職務に専念できる環境づくりのための取組として、各所属において職員の家族を対象とした職場見学会を開催しました。また、職員と地域をつなぐ取組として兼業制度を拡充しました。

○ 職員の家族を対象とした職場見学会の実施

【内容】県庁見学、職場訪問、名刺交換、記念撮影、スタンプラリー等

【日程】令和7年8月

【参加者】

(組・人)

	組数	大人[職員・付添]	子ども	合計
本庁	25	35	45	80
出先	－	－	－	－
合計	25	35	45	80

○ 静岡県庁L G X型兼業の実践（新）

- ・職員が地域課題の解決等に貢献できるよう、兼業等の公務外の活動を推進するため制度を拡充（令和7年8月8日付）