

静岡県ワーク・ライフ・バランス推進計画【概要】(令和8年度～令和10年度)

(職員次世代育成支援行動計画及び女性活躍推進行動計画)

共通重点項目

1 働き方の見直しに向けた取組

【目標(令和10年度末)】

- 時間外勤務時間が年間360時間を超える職員数 前年度比10%削減
- 管理職員以外の職員1人当たりの年間時間外勤務時間数 前年度以下
- 年次有給休暇平均取得日数 14日

○時間外勤務の縮減

- ・具体的な縮減目標等を定めた時間外勤務縮減対策の実施
- ・業務の簡素化、効率化など業務改善の取組
- ・「静岡県庁働き方ルール」の徹底、業務応援要員による支援、採用予定者の前倒し採用、デジタルツールを活用した業務効率化

○休暇を取得しやすい環境づくり

- ・計画的な休暇取得方法の導入(休暇取得計画表の作成)

○多様で働きやすい職場環境づくり

- ・在宅勤務制度、フレックスタイム制度の導入可能性の検討、デジタル技術の活用
- ・ハラスメントのない職場の実現

○人事評価への反映

- ・ワーク・ライフ・バランスに資する行動を積極的に評価

2 仕事と子育て・介護との両立のための取組

【目標(令和10年度末)】

- 配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率(男性) 100%
- 育児休業取得率(女性) 100%
- 育児休業取得率(2週間以上)(男性) 85%

○周知・啓発

- ・若年層職員の意識改革(次世代育成支援研修)
- ・仕事と子育てに関する両立支援制度の情報提供

○子育ての状況に応じた取組

- ・男性職員の育児休業等取得促進(出生予定の把握、「育児に伴う休暇等の取得計画書」作成)
- ・子の年齢に応じた「両立支援制度」の取組

○仕事と介護の両立に向けた取組

- ・介護支援制度の検討
- ・相談窓口の周知、相談による不安・負担の軽減
- ・介護両立支援制度の周知及び意向確認等の実施

3 女性職員の活躍に向けた取組

【目標(令和10年度末)】

- 管理職に占める女性職員の割合 18.4%

○周知・啓発

- ・仕事にやりがいを感じ、活躍できる職場づくり
- ・女性特有の健康課題への対応

○人材の確保

- ・男女ともに働きやすいと感じる職場の情報発信(採用パンフレット)

○計画的育成

- ・多様な職務機会の付与(積極的な登用や企画部門等への配属)
- ・産休前から復職後までの継続的な支援

○能力発揮支援

- ・研修への参加勧奨、業務経験の付与
- ・キャリア形成支援(ロールモデルの紹介)
- ・相談しやすい仕組みづくり

4 職場・職員と家族・地域をつなぐ取組

【目標(令和10年度末)】

- 学校行事等による休暇を取得した職員の割合 70%

○職場と家庭をつなぐ

- ・職員の子どもの対象とした職場見学会の実施

○職場と地域をつなぐ

- ・県民の日等のイベントにおける子ども体験学習の場の提供
- ・子ども連れでも利用しやすい庁舎の整備

○職員と地域をつなぐ

- ・地域活動等で顕著な活躍をした職員の表彰
- ・兼業等の公務外の活動の推進

～計画推進に向けて～ 計画の取組状況(実績)を毎年度点検、公表