

令和5年度の取組状況

「ふじのくにワーク・ライフ・バランス推進計画」

(計画期間：令和2年4月から令和7年3月まで)

に係る令和5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5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

○ ふじのくに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】619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リーフレットの配布等により、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。

○ 「ワーク・ライフ・バランス推進デー」等に、SDO（庁内ネットワーク）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

○ 育児休業制度の改正内容の周知や啓発を促すリーフレットの配布

○ 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 171人

(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（庁内ネットワーク）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
- 育児休業者キャリア形成支援研修の実施（計2回開催）
 - ・先輩職員との意見交換等を通じて、職場復帰後のキャリア形成を支援
 - 【受講者】 25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】 27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】 29件
- 全所属を対象に9パターンの時差勤務を試行
- 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を対象とした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。

- SDO（庁内ネットワーク）に、各種制度の紹介や両立事例等を掲載
- 介護を行う職員への支援に関するリーフレットを配布
- 「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】 119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 14回開催、計 243人
- 全所属を対象に9パターンの時差勤務を試行（再掲）
- 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を対象とした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。

- 女性職員ステップアップ応援講座の開催
班長級昇任に備え、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】副班長級職員 29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）128人
【相談実績】41件
- 仕事と家庭の両立のための情報発信と座談会の開催【新規】
女性職員が、育児休業から復職後もキャリア意識を分断させることなく活躍できるよう、仕事と子育ての両立期における継続的な情報発信と、両立のためのノウハウの共有等を目的とした職員同士の交流機会を提供
【情報発信】10回 両立のための仕事の進め方、研修案内、子育て情報等
【座談会】1回 育児休業から復職した職員 12人

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
 - ・各部署で「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【拡充】
 - ・『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
 - ・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月及び8月）
 - ・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17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
 - ・テレワーク時代のチームビルディング研修
 - ・上司のためのタイムマネジメント研修
 - ・テレワーク時代のリーダーコミュニケーション講座
 - ・働き方を見直す！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
 - ・テレワークにおける仕事の進め方講座
- 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。

- 夏季休暇対象期間を「6月から9月まで」から「6月から10月まで」に延長
【拡充】
 - ・夏季休暇5日の完全取得を呼びかけ
 - 【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

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。

○ 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5年8月

【参加者】

(組・人)

	組数	大人[職員・付添]	子ども	合計
本庁	47	47	85	132
出先	-	-	-	-
合計	47	47	85	132