

山梨県職員 仕事・子育て共同参画推進プラン

～共に育み共に成長する～

次世代育成支援および女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画

令和2年3月

山梨県

— 目次 —

I	改正にあたって	-1-
1.	基本的な考え方	-1-
2.	計画の位置づけ	-1-
3.	計画期間	-1-
4.	対象職員	-1-
5.	計画の推進体制及び実施状況の公表	-1-
II	現状と課題	-2-
1.	現状の検討経過	-2-
2.	主な現状と課題	-2-
3.	前行動計画における数値目標の達成状況の評価と課題	-3-
III	改正の方向性	-5-
IV	課題解決に向けた取り組み・数値目標	-6-
	働きやすさ・ケア施策	-6-
	意識改革・マインド施策	-7-
	意欲、能力の向上・キャリア施策	-10-
	その他	-11-

I 改正にあたって

1. 基本的な考え方

人口減少・少子高齢化の進展等により労働力人口が減少する中、県民サービスの維持・向上を図るために、全職員が県政のあらゆる分野でその個性と能力を十分に発揮することが求められる。

このため本県では、子育て支援と女性活躍推進に係る行動計画を策定し、各種の取り組みを実施してきたところであるが、本行動計画の策定にあたり実施した職員アンケート等の結果からも、子育て支援に不可欠な仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現は、女性職員が活躍するためにも必要であり、共通する課題も多いことから、これらの行動計画を統合し、一体的な行動計画として実行性・実現性のある取り組みとする。

2. 計画の位置づけ

山梨県における次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及び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）に基づき、山梨県知事、山梨県議会議長、山梨県代表監査委員、山梨県人事委員会、山梨県労働委員会、山梨県公営企業管理者（以下「各任命権者」という。）が策定する特定事業主行動計画である。

3. 計画期間

本計画の期間は、令和 2 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 6 年間とする。

4. 対象職員

本計画の策定主体である各任命権者の全職員とする。

5. 計画の推進体制及び実施状況の公表

山梨県特定事業主行動計画推進委員会において、各部局からの計画の実施状況等の報告や職員のニーズ等を踏まえて取組内容の点検・見直しを行い（PDCA サイクル）、目標達成に向けて継続的に取り組みを推進することとし、年度ごとに行動計画の進捗状況の検証を行い、これを公表する。

Ⅱ 現状と課題

1. 現状の検討経過

(1) 山梨県特定事業主行動計画推進委員会での検討

各部局に配置されている子育て支援推進員及び関係部署の職員で構成された委員会を組織し、具体的な計画策定に向けて検討を行った。

(2) 職員アンケート等の実施

より多くの職員の声を聞くことを目的として、全職員を対象としたアンケート調査とともに、女性職員による意見交換会を実施した。

○ 「子育てに関するアンケート調査」及び「女性職員の活躍推進に関するアンケート調査」

調査期間	令和元年 9 月 9 日～9 月 27 日
調査方法	職員ポータル上のアンケート機能を利用
回答数等	1,668 名／3,941 名（回答率 42.3%）

○ 女性職員との意見交換会

(第 1 回)	
実施日	: 令和元年 5 月 29 日、30 日
テーマ	: 現行の取り組みの有効性について
参加者数	: 49 名（職層ごとに実施）
(第 2 回)	
実施日	: 令和元年 9 月 10 日、12 日
テーマ	: 「女性活躍」に対する認識と、その障壁について
参加者数	: 14 名

2. 主な現状と課題

子育て支援

- ・ 子育て支援制度は充実しているものの、その利用にあたっては、男女とも業務遂行への支障や職場へ迷惑をかけることに不安を感じている。
- ・ 特に男性職員は、職員アンケートの結果によると、45.9%が育児休業を取得したいと思っているが、「家計が苦しくなる」「自分以外に育児をする人がいる」といった理由もあり、制度の利用が進んでいない。
- ・ 一方、子育て支援制度の充実に伴う利用者の増加により、業務を割り振られる職員の負担感や不公平感が高まる傾向がみられる。

女性活躍

- ・ 男女問わず多くの職員が、「管理職は性別によらず能力ある職員を登用すべき」と考えている。
- ・ 女性登用の推進は、「価値観等の隔たりをなくす」「女性が働きやすい職場の推進」のために必要であるという回答が挙げられる。

- ・ 女性職員の４０．５％が「管理職になりたい」と回答し、平成２６年に実施した前回調査の４４％とほぼ横ばいであるが、「あまり昇任意欲がない」職員は４２．７％と、前回調査の３３％と比較すると９．７％も増加している。
- ・ 管理職になりたくない理由は、「仕事と家庭の両立が困難になる」が３５．２％と最多であり、両立が困難な理由としては、「業務量の多さ」「時間外勤務」が半数以上を占める。
- ・ 長時間勤務の常態化は、育児・介護中の職員のフルタイム勤務や本庁勤務への敬遠につながり、結果的に十分なキャリアを積めず、管理職登用に対する不安が生じる。
- ・ また、女性の活躍が進むために必要な家族や社会等からの支援については、男女ともに８割以上が、「男性の積極的な家事・育児・介護参加」と回答している。

３．前行動計画における数値目標の達成状況の評価と課題

子育て支援

（１）目標１ 子育て支援計画表の作成率 １００％

	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0
男性職員作成率	81.2%	100%	97.3%	97.6%
女性職員作成率	85.4%	97.1%	91.7%	88.6%
全体 作成率	82.5%	99.1%	95.4%	94.5%

（２）目標２ 男性職員が配偶者の出産直後に休暇を取得する割合 １００％

	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0
取得率	97.6%	95.9%	100%	98.8%

※配偶者の出産後２か月以内に半日又は１日以上のお休み（年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等）を取得した男性職員の割合

（３）目標３ 子どもの出生時(産前産後８週間以内)において、配偶者出産休暇や男性職員の育児参加休暇等の休暇(「イクメン休暇」)を５日以上取得する男性職員の割合 ８０％

	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0
取得率	68.2%	75.3%	93.2%	90.4%

（４）目標４ 育児休業等を取得する男性職員の割合 １３％

	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0
取得者数	5人 (育児休業1人)	6人 (育児休業4人) (部分休業2人)	7人 (育児休業5人) (部分休業2人)	7人 (育児休業6人) (部分休業1人)
取得率	5.9%	8.2%	9.6%	8.4%

※新規取得者数／当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数

（５）目標５ 職員一人あたりの年次有給休暇の取得日数 １３日

※知事部局：総務省「勤務条件等調査」結果数値

	H 2 5	H 2 6	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------

取得日数	10.9日	11.1日	11.2日	11.3日	13.3日	13.7日
------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

(6) 目標6 完全定時退庁日の実施率 100%

	H28		H29		H30	
	上半期	下半期	上半期	下半期	上半期	下半期
取得率	91.0%	91.1%	96.3%	95.9%	97.9%	94.5%

◆達成状況の評価と課題

- ・ 目標1「子育て支援計画表の作成」と、目標2「男性職員が配偶者の出産直後に休暇を取得する割合」は、目標数値に至っていないものの、制度の周知が図られ作成率や取得率は高い状況にある。
- ・ 目標3「子どもの出生時において、イクメン休暇を5日以上取得する男性職員の割合」は、目標数値を上回っており、男性職員の育児参加に向けた機運の醸成が進んだものと考えられる。
- ・ 一方、目標4「育児休業等を取得する男性職員の割合」は、職員アンケート調査において、45.9%が育児休業を取得したいと思っているが、制度取得の阻害要因として、「家計が苦しくなる」「自分以外に育児をする人がいる」といった理由が挙げられ、数値目標の達成に至っていない。

女性活躍

項目 (女性職員の割合)	基準値 H27	H28	H29	H30	R1	目標値 R2
本庁に配属する新採用職員(行政事務職)	29.2%	42.4%	48.5%	50.0%	54.5%	40%
本庁課長級以上	6.9%	7.5%	8.0%	9.2%	10.8%	10%
管理職(管理職員)以上	9.0%	9.8%	10.3%	11.9%	14.0%	16%
課長補佐相当職	14.3%	14.3%	15.5%	16.1%	17.0%	21%
主査・副主査	24.4%	25.7%	25.8%	26.0%	26.4%	32%
副主査(初級管理監督者)以上	16.8%	17.4%	18.0%	18.6%	19.8%	23%

◆達成状況の評価と課題

- ・ 「本庁に配属する新採用職員（行政事務職）」と「本庁課長級以上」に占める女性職員の割合は数値目標を上回っている。
- ・ 一方、職員アンケート調査において、「価値観等の隔たりをなくす」「女性が働きやすい職場の推進」のためには、女性職員の登用が必要であるという意見があるものの、本庁課長級以上への登用につながる「管理職（管理職員）」「課長補佐相当職」「副主査（初級管理監督者）」「主査・副主査」に占める女性職員の割合は、数値目標を達成しておらず、将来の管理職候補者のすそ野を拡大していく必要がある。

Ⅲ 改訂の方向性

本県では、子育て支援や女性の活躍を推進する上で、制度面は概ね充実しているものの、その活用は、上司のマネジメントや職場の理解等による後押しが充分ではなく、本人の判断や自主的な取り組みに任せられており、このことが、制度を利用することで職場に迷惑をかけるのではないかという不安感や、業務を分配される職員の負担感や不公平感の高まりの要因になっていると思われる。

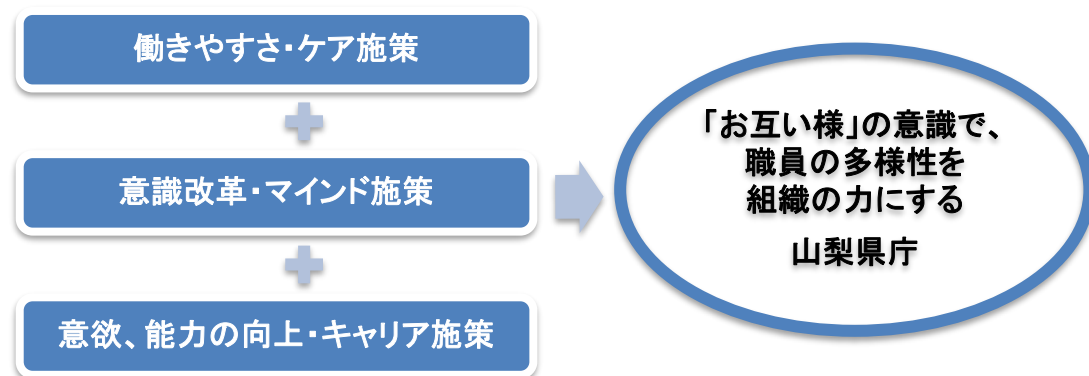
このため、今後は、職員の現状や悩みなどを互いに理解し合いながら、全ての職員が持てる力を最大限に発揮できる職場環境づくりや、それを支援する人事政策が重要となる。

このことから、本行動計画においては、『共に育み共に成長する』をコンセプトに、次の体系により、『お互い様の意識で多様性を力に変える』取り組みを実施する。

- | |
|---|
| <p>1 働きやすさ・ケア施策 … 仕事と家庭の両立を図るための取り組み</p> <ul style="list-style-type: none">・多様な働き方が可能な勤務形態等の導入・支援制度の利用等がしやすくなる環境の整備・介護を含む、職員のニーズを踏まえた支援の一層の充実 <p>2 意識改革・マインド施策 … 多様性に応じた働き方の実現への意識づくり</p> <ul style="list-style-type: none">・お互い様の意識と組織風土の醸成・性別等による役割分担意識の解消・男性職員の主体的な育児への関わりの促進・きめ細やかな広報・啓発の展開 <p>3 意欲、能力の向上・キャリア施策 … 組織に貢献する人材育成への取り組み</p> <ul style="list-style-type: none">・成果と姿勢を重視した人事評価・働き方や業務の改善・育休等を取得している職員の能力開発への支援・計画的なキャリア形成の推進 |
|---|

また、この計画を実効性のあるものとするため、実施主体ごとに取り組み内容を明記する。

- ・管理部門…各任命権者の人事管理所属
- ・管理監督者…所属、担当などの所掌事務や部下職員等を管理監督する役割を担う職員
- ・職員…山梨県に勤務する職員



Ⅳ 課題解決に向けた取り組み及び数値目標

働きやすさ・ケア施策

～仕事と家庭の両立を図るための取り組み～

全職員が、持てる能力を最大限に発揮するには、生きがいを持ちながら働き続けることが大切であり、女性職員だけでなく、男性職員も多様な働き方を選択できる職場環境が必要となる。

そのため、子育てや介護等を行いながらも柔軟な働き方ができるような制度を整備するとともに、職員コース等を踏まえながら、制度の充実を図っていく取り組みが必要となる。

① 多様な働き方が可能な勤務形態等の導入

☆ 子育て等により時間的制約のある職員のため、テレワーク、早出遅出勤務、育児短時間勤務や部分休業、育児休暇など、多様な勤務形態、休暇・休業制度を利用することが可能となっている。今後、制度の周知を図るとともに、より職員が利用しやすい制度となるよう努めていく。

実施主体	取組内容
管理部門	現行制度の充実と新たな制度の必要性や導入を検討する。 (新規) ・不妊治療と仕事の両立を図る支援制度の導入 (R2.4 導入予定) ・育児休業の分割取得を可能とする制度の導入 (R2.4 導入予定) ・学校行事への保護者の参加を支援する制度の導入 (R2.4 導入予定) ・庁内託児所の設置 (R2.8 設置予定)
管理監督者・職員	多様な働き方に対する理解を深めるとともに、各種支援制度を理解する。

② 支援制度の利用等がしやすくなる環境の整備

☆ 多様な勤務形態を可能とする休暇・休業制度等を用意するだけでなく、マネジメントプランの実施により、職員の状況を把握して、必要な制度を利用できるよう、代替職員の確保策の検討や業務体制の見直しを行い、制度が円滑に運用されるための職場環境の整備に努める。

実施主体	取組内容
管理部門	- 子育て支援計画書等により、親となる職員の把握を行い、職員の希望に応じた支援制度が利用できるよう各所属へ働きかけを行う。 - 職員が安心して休暇・休業を取得できるよう代替職員の確保策を検討する。

管理監督者	- 職員からの申出を受けて、仕事との両立に対する意向を確認しながら、子育て支援計画書等を作成する。 - 深夜勤務、時間外勤務の制限等の必要な配慮を行うとともに、必要に応じた代替職員の配置や業務の見直しなど、職員が安心して制度を利用できる体制や雰囲気づくりを行う。
支援制度を利用する職員	- 両立支援ハンドブック等により休暇・休業制度を理解し、仕事との両立がしやすい働き方を考え、支援が必要となることを所属長等に申し出る。 - 日頃から、上司や同僚職員とのコミュニケーションを図り、円滑な担当業務の整理、引き継ぎができるように心掛ける。
職員	一人ひとりが業務の効率的な遂行に努め、業務分担の見直しや業務引き継ぎ等への協力など、支援制度を利用しやすい職場環境づくりに協力する。

③ 介護を含む、職員のニーズを踏まえた支援の一層の充実

☆ 高齢化社会を迎え、今後、介護を行う職員の増加が見込まれるなど、子育てだけでなく、それぞれの状況において時間的制約が生じる職員が能力を発揮できるよう、職員ニーズの把握に努める。

実施主体	取組内容
管理部門	職員ニーズを把握し、実態に即した制度の充実を図る。
管理監督者・職員	職員ニーズを把握するためのアンケートや意見交換会等へ積極的に参加する。

◆数値目標（達成期限：令和7年度）

項 目	目 標
子育て支援計画書の作成率（継続）	100%

※子育て支援計画書は、所属長が親となる職員と相談し、取得する休暇や育児休業等の取得時期を明確にすることで、計画的に取得できるよう作成するもの。

（継続）…前行動計画において未達成となっており、引き続き取り組む指標とする。

意識改革・マインド施策

～多様性に応じた働き方の実現への意識づくり～

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった、性別や家庭環境による固定的役割分担意識は、時代とともに変わりつつあるも、今も根強く残っていることから、働き方においては、時間的制約が少ない職員を中心とする長時間労働が常態化したままとなっている。これでは、上記の現状と課題にもあるように、い

くらしと仕事の両立を支援する制度が整備されても、時間的制約のある職員をはじめ、多様な人材を活かすことができないままである。このため、職員一人ひとりが自らの価値観や固定概念を自覚し、多様性に応じた柔軟な働き方の実現に向け、自らを変革していくための取り組みを推進していく。

① お互い様の意識と組織風土の醸成

☆ 育児や介護といった、職員の状況に応じた多様な働き方を柔軟にすることは、支援制度を利用する職員の働く姿を間近で見ることができ、将来自分がその立場になった時の働き方をイメージし、いずれは自分もと考えられることで、「お互い様」という思いを持つことができる。また、職場全体の勤務時間や、担当内での業務の見直しをするきっかけにもなり、仕事を引き継いだ職員の能力や幅を広げることもつながる。一方、育児や介護に携わる職員は、限られた時間の中で、効率的な時間の使い方に対する意識が上がり、業務に対する効率化が図られる。こうしたことが、組織の力になるよう、職員の「お互い様」という意識と組織風土の醸成に努める。

実施主体	取組内容
管理部門	・ 管理監督者を対象とした研修や各種説明会等のあらゆる機会を通じ、意識改革の必要性の共有を図る。
管理監督者・職員	・ 研修等を通じた継続的な意識啓発に取り組むとともに、属人的な業務体制の見直し等、業務のカバー体制の構築に努める。
支援制度を利用する職員	・ 性別にかかわらず家事や育児といった家庭生活など、仕事以外の分野にも積極的に携わる機会を持つようにする。
職員	・ 職員の柔軟な働き方を支援することが、お互い様であるという意識を持ち、積極的に関わる。

② 性別等による役割分担意識の解消

☆ 性別役割分担意識は、アンコンシャス・バイアス※に係る要因であり、職員一人ひとりの仕事と生活の調和の実現や組織力向上への障壁となる。また、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメントにつながる可能性があり、その解決と未然防止を徹底するため、性別役割分担意識の解消に努める。

※本人に差別する意識はないが、長い社会生活で思考に刻み込まれた固定観念が差別につながる言動となって表れることを指す。

実施主体	取組内容
管理部門	・ 管理職に対する研修等の機会を活用し、繰り返し周知・浸透を図る。
管理部門・管理監督者	・ ハラスメントに対する理解を深め、職員がその能力を十分に発揮することができるよう、良好な職場環境を整える。 ・ 性別等による決めつけをせず、どの職員にも平等に期待し、活躍の機会を与え、様々な経験を積ませることで鍛えるという視点で成長を支援する。
職員	・ 新しいことに臆せず取り組む。

③ 男性職員の主体的な育児への関わりの促進

☆ 男女がともに協力して子育てできるよう、引き続きイクメン休暇※の取得を促進するなど、男性職員が最低３月在宅で育児に携われるよう家庭生活に参加しやすい職場環境を目指す。また、本県男性職員の育児休業の取得は未だ低い水準にあることから、希望する男性職員が取得できるよう、男性職員の育児休業取得が「あたりまえ」の職場環境を目指す。

※子どもの出生時（産前産後８週間以内）における配偶者出産休暇、男性職員の育児参加休暇及び年次有給休暇。

実施主体	取組内容
管理部門	- 男性職員向けの子育て支援制度に関する研修を実施し、育児休業やイクメン休暇の取得など、主体的な家庭生活への関わりを促進する。 - イクメン退庁日を実施する。 - 男性職員が最低３月在宅で育児に携われるよう育児休業等の取得促進に関する施策を講じる。
管理監督者	- 職員からの申出を受けて、仕事との両立に対する意向を確認しながら、子育て支援計画書等を作成する。 - 男性職員が希望する制度を利用し、子育てや家事に積極的に関わることができるよう、必要に応じた代替職員の配置や業務の見直しなど、職員が安心して制度を利用できる体制や雰囲気づくりを行う。 - 男性職員が最低３月在宅で育児に携われるよう職場環境づくりを行う。
支援制度を利用する男性職員	- 夫婦間で出産後の子育てや家事の役割分担を話し合う機会を設ける。 ５日以上のイクメン休暇や育児休業等を取得し、最低３月在宅で積極的に子育てなどの家庭生活に関わる。
職員	父親となる職員が支援制度を利用しやすい職場環境づくりに協力する。

④ きめ細やかな広報・啓発の展開

☆ 本行動計画の取り組みや支援制度の周知を図るため、職場研修の実施やハンドブックへの掲載、所属における子育てと仕事の両立などを相談できる体制の整備に努める。

実施主体	取組内容
管理部門	「両立支援ハンドブック」や、制度を利用した職員の声、研修の実施状況等を職員ポータルに掲載し周知を図る。 - 各所属に子育て相談員、子育て経験等のある子育てサポーターを配置し、相談体制を整える。
管理監督者	子育て等に関する職場研修の実施や、休暇や育児休業制度、また多様な勤務形態等の周知を図り、取得促進の働きかけを行う。

◆数値目標（達成期限：令和７年度）

項 目	目 標
管理職から、自身の成長のための配置、職務機会の付与、指導助言を受けていると感じる職員の割合（新規）	100%
育児休業を取得する男性職員の割合（継続）	100%

（継続）…「男性職員の育児休業の取得」については、育児休業と育児部分休業取得を合わせた数値目標としてきたが、育児休業の取得のみとし、「共働き・共育で」を定着させ「男性育休は当たり前」になる社会の実現を目指し、高い目標を設定する。

（新規）…人材の育成は、上司と部下がどのようにコミットするかが大切であることから、達成状況を把握するため数値目標を設定する。

意欲、能力の向上・キャリア施策

～組織に貢献する人材育成への取り組み～

職員のキャリア形成には、多様な職務経験の付与や、より高いレベルの専門能力・マネジメント能力の育成を意識した人事配置など、本人の希望や特性・能力に応じた計画的な人材育成が必要である。しかし、家事・育児を担う割合が多い職員は、仕事の比重を下げざるを得ず、また、男性職員の中には、育児休業等の取得がキャリアに影響するのではないかと懸念する声もある。こうした不安要素を解消し、全ての職員の能力を活かし組織力の向上につなげるためには、仕事と家庭の両立支援だけでなく、キャリア形成と家庭の両立を目指す取り組みも必要となる。

① 成果と姿勢を重視した人事評価

☆ 育児や介護など働くうえで時間的制約がある職員も、やりがいを持ちながら能力を発揮できる職場環境の定着を図るため、労働時間の長さではなく、働き方にとらわれず達成した成果を重視し、その成果を上げるためのプロセスについても正當に評価する仕組みを構築する。

実施主体	取組内容
管理部門	・ 成果と姿勢を重視した人事評価制度への見直し
管理監督者	・ 職員の仕事と家庭の両立支援や柔軟で多様な働き方を後押しするとともに、労働時間にとらわれず達成した成果を評価し、職員が能力を最大限に発揮できるよう支援する。

② 働き方や業務の改善

☆ 長時間労働の常態化は、時間的制約のある職員の活躍を制約する要因となり、やりがいを持って仕事に取り組みたい職員の成長や昇任等への意欲の阻害につながることから、ムリ・ムダ・ムラを取り除き、一層の業務改善に取り組んでいく。

実施主体	取組内容
管理部門	・ 幹部職員からの長時間労働の是正等に関する強力なメッセージを発信する。 ・ 組織的な改善を図るべく、具体的な取り組みを情報提供する。
管理監督者	・ 職員が働きやすい職場環境づくりを実践する。

職員	働きやすい環境づくりを実践するとともに、長時間労働の解消等に向けた業務改善策を積極的に提案する。
----	--

③ 育休等を取得している職員の能力開発への支援

☆ 育児休業等の取得は、その間の職務経験の不足が少なからず生じることになり、職場復帰後の仕事や職位に対する不安の要因となることから、こうした不安の解消が図られ、出産・育児といったライフイベントがあるなかでも、キャリアを維持・継続できるよう、職員の能力開発の機会を提供し支援していく。

実施主体	取組内容
管理部門	- 育児休業中の職員が同じ状況の職員と交流を図り、職場復帰等の参考となる情報を共有できるよう、育休中職員研修を実施する。 - 休業中でもキャリアを維持・継続できるよう、やる気のある職員に対し、能力開発に資する通信教育受講機会を提供する。
管理監督者	育児休業中の職員に対して育休中面談を実施し、職場や福利厚生に係る情報等を提供するとともに、職員や育児の状況の把握に努める。
支援制度を利用する職員	育休中職員研修、育休中面談等を利用して、職場や業務の状況を把握するとともに、職場復帰を踏まえたキャリアステップを考え、自己研鑽に努める。

④ 計画的なキャリア形成の推進

☆ 自身の成長や仕事の面白みを感じられる職務経験の付与は、出産や育児等により様々な制約のある状況においても、仕事への意欲を保ちながら、仕事と家庭の両立を図るきっかけになる。このため、早期から、職員が希望するキャリアを知り、いつまでにどのようなレベルの仕事ができるようになっていけばいいのかななどを共有し、計画的に取り組んでいくことで、育児・介護等をしながらも、職員が望むキャリアが形成できるよう支援していく。

実施主体	取組内容
管理部門	仕事と家庭の両立に不安を感じることなく、中長期的なキャリアプランを描き、自信をもって実現できるよう、キャリア形成の支援を促進する研修等を実施する。
管理部門・管理監督者	職員の子育て環境と職場の状況を見極め、キャリア形成に必要な職務経験が積めるよう配慮する。
職員	新しいことに臆せず取り組み、前向きにキャリアの形成を図る。

◆数値目標（達成期限：令和7年度）

項 目	目 標
管理職員以上の女性職員の割合（継続）	20% ※

(継続) …前行動計画において未達成となっており、引き続き取り組む指標とする。ただし、管理職以上の女性職員の割合は、

第4次山梨県男女共同参画計画における成果目標である20%（前回16%）に引き上げる。

※本計画の策定主体のほか教育委員会（教員を除く）の職員を含む。

■その他（子ども・子育てに関する地域貢献活動）

① 県の施設における子育てバリアフリーの推進

☆ 子ども連れの方が安心して来庁できるよう努める。

- ・ 庁内託児所の設置
- ・ バリアフリーの取り組み

② 地域貢献活動の実施

☆ 地域における子ども・子育てに関する貢献活動、子どもを交通事故から守る活動等に職員が積極的に参加できるよう職場環境づくりに努める。

③ 子どもと触れ合う機会の充実

☆ 小中学校の郊外学習や生涯学習に役立つよう、県庁舎の一部施設の見学を引き続き実施する。また、親である職員と子どもの触れ合う機会を充実させ、親である職員の働く姿を実際に見ることができる「子ども参観日」を引き続き実施する。