事例No.	2322
公表年度	R4
団体の属性	都道府県
団体名	秋田県

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成 ・組織改革 ・研修会・勉強会

事例種類	働き方改革の取り組み

事例内容・タイトル

秋田県における職員の仕事と家庭の両立支援～誰もが働きやすい職場づくりを目指して～

出典

地方公務員月報（令和５年２月号）

秋田県

秋田県における職員の仕事と家庭の両立支援
～誰もが働きやすい職場づくりを目指して～

秋田県総務部人事課

一　はじめに

「両立支援」という言葉を耳にするようになってから久しくなりました。

国では、少子高齢化が急速に進展する中、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女共に仕事と育児等を両立できる社会の実現に向けて、特に男性の育児休業の取得の促進を図るとともに、男女問わず仕事と育児等を両立できる職場環境を整備するため、段階的に制度の拡充を図っています。

少子高齢化が全国平均を上回るペースで進む当県において、子育てや介護を始めとした家庭生活と仕事の両立を図ることは極めて重要な課題であり、県庁においても、男女を問わず、全ての職員が仕事と子育ての両立を図りながら、それぞれの能力を最大限発揮できる職場環境づくりに取り組んでいるところです。

今回は、当県におけるワークライフバランスの確保に向けた取組を紹介します。

二　職員が働きやすい職場づくり

当県では、年齢や性別、障害の有無等を超え、多様な人材がそれぞれの強みを活かしながら思う存分その能力を発揮することで、組織としてのパフォーマンスを最大化できるよう、職員一人ひとりが「働きやすさ」を実感しながら「働きがい」を持って生き生きと活躍できる職場づくりを推進しています。

今後の取組の参考とするため、昨年一〇月に、全職員を対象に実施した「働きやすさ等に関するアンケート」において、「現在の職場は働きやすいと思いますか」という質問に対して、七四パー

セントの職員が「働きやすい」と回答しました。その理由として「上司との人間関係」「周囲への相談のしやすさ」「年次休暇等の取りやすさ」が上位に挙がっており、風通しの良い職場づくりが、職員の働きやすさにつながり、ひいてはワークライフバランスを実現する大切な要素になっていることが窺われます。

当県では、日頃から、各所属において情報共有が適切に行われる風通しの良い職場づくりを行うとともに、職員のワークライフバランスを実現するため、次のような取組を行っています。

（ⅰ）「働き過ぎ」の見直し

恒常的な時間外勤務による「働き過ぎ」の見直しは、職員の健康の維持・増進を図るとともに、ワークライフバランスを実現するための最も重要な課題であることから、毎年度、通知を発出するなどしながら、時間外勤務の縮減や休暇の取得促進等に取り組んでいます。

今年度からは、職員一人ひとりが能力を発揮できる職場環境と組織風土づくりを更に推進するため、各部局と地域振興局に「人材・組織マネージャー」を設置し、働き方改革の推進に係る所属への助言・指導や、組織と職に係る不断の点検と見直し、人材の確保・育成、組織パフォーマンスの向上に関する取組を進めています。具体的には、年次休暇は毎月一日以上の取得を勧奨する、時間外勤務は上限時間の原則を徹底し、特定の職員や班に偏りがある場合、原因分析と対応策を実施するなど、これまで進めてきた働き方改革について部局等の単位でも各所属の取組状況等を確認しながら、更に推進することとしています。

また、新たに七月から九月までの期間を「働き方改革推進強化月間」と定め、休暇の計画的な取得促進、業務効率化の推進、時間外勤務の縮減、テレワーク等の活用、仕事と子育てを両立できる環境整備など、働き方改革に重点的に取り組む期間として設定しました。

今後も引き続き、ＰＤＣＡサイクルを回しながら、職員が「働き過ぎ」ることなく、ワークライ

フバランスをしっかりと実現できる職場環境づくりに向けて取り組んでいくことにしています。

【主な取組】

・毎年度当初、時間外勤務等の縮減、労働時間管理の徹底及び年次休暇等の計画的取得の促進について各所属あて総務部長名の通知文書を発出
・毎週水曜日を「ノー残業デー」（原則として職員を定時退庁させる日）に設定
・長時間勤務を命じた場合の産業医による面接指導
・「朝コミ」「夕（ゆう）コミ」（班内での業務の進捗状況等について、始業時や終業前に意思疎通と情報共有を図るとともに、職員の時間外勤務等の必要性や実際の時間外勤務等の状況を確認する場。「コミ」はコミュニケーションの略。）の実施
・庁内システムのタイムカード機能による出退勤記録の取りまとめ及び保管
・休暇使用計画表に基づく年次休暇の計画的取得、毎月一日以上の年次休暇取得の奨励
・四半期ごとに、連続する三日以上の休暇取得の奨励、年次休暇と特別休暇を組み合わせた長期の連続休暇の積極的取得の推進
・職員個人の記念日や家族とのふれあい促進、職員個人のリフレッシュを目的とした日など、メモリアル休暇等の設定

（ii）多様で柔軟な働き方

時差出勤やテレワークなど、多様で柔軟な働き方については、ワークライフバランスに対する意識の高まりに加え、昨今では新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止する観点からも、職員の関心が高くなっています。

当県では、令和二年度末から、地方公共団体情報システム機構と独立行政法人情報処理推進機構が共同で実施している「自治体テレワーク推進実証実験」に参加するとともに、民間のテレワークシステムも導入しながらテレワークに取り組んでいて、令和三年度は約五〇〇人、今年度は職員数の約四分の一に当たる約八〇〇人の職員が、適宜、

テレワークシステムを活用して業務を行っています。

昨年度にテレワークを行った職員に対するアンケートでは、そのメリットとして、半数が「通勤時間の短縮」による心身の負担軽減や時間を有効活用できる点を挙げています。とりわけ、子育てや介護を行っている職員にとってその効果は大きく、「子どもの学校行事の対応がある場合、これまでは移動時間を含めた半日の年次休暇を取得しなければいけなかったが、テレワーク中であれば二時間の年次休暇の取得で済んだ」「自宅にいられたことで、昼休み中だけでも介護支援が必要な親に対応できた」など、通常の出勤形態以外の柔軟な働き方が選択肢としてあることで、ワークライフバランスの充実につながったという声が多く寄せられています。

他方、テレワークを行っていない職員からは「職場によって上司・同僚の理解の格差が大きいと感じる」「アカウント取得や実施時の報告など手続きが煩雑で躊躇する」などの意見があることから、今後は、テレワークに対する職員の一層の理解を深めるとともに、職場に関わらず、本人の希望に応じて柔軟に働き方を選択できる環境づくりを進めていくことにしています。

【主な取組】

・時差出勤（令和二年度から通年実施。シフトは午前七時始業から午前一一時始業までの八パターン）

・テレワーク時等におけるコミュニケーションツールとして自治体専用ビジネスチャットを試験的に導入（令和四年度から）

三　女性が働きやすい職場づくり

妊娠や出産で心身共に不安定な状況に置かれる女性職員を、職場全体でフォローし、育児休業を取得した後、誰もが安心して復帰できる職場環境を整えることは、県全体の活力を維持・向上させていくために必要不可欠です。

これまで当県では、平成一七年三月に、次世代育成支援対策法に基づく「秋田県庁等特定事業主

行動計画」を、また、平成二八年三月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「女性の職業生活における活躍の推進に関する秋田県特定事業主行動計画（前期計画）」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援を図るとともに、女性活躍に関する目標と取組内容を定め、性別に関わらず、職員が自らの個性と能力を一層発揮できる職場環境づくりを進めてきました。

令和三年度には、この二つの特定事業主行動計画を統合した「秋田県特定事業主行動計画」（以下「特定事業主行動計画」）を策定し、一体的な取組として推進しています。

（ⅰ）女性活躍の推進

特定事業主行動計画では、女性活躍に係る目標として「令和七年度までに管理職（本庁課長級以上。以下同じ）の女性職員割合を一五パーセントとする」ことを掲げています。

管理職への登用に当たっては、性別に関わらず、全ての職員に対してキャリアを形成する機会を提供し、適正な人事評価の結果に基づいて行うことが前提であり、これまでも、企画業務等への配置や本庁班長職への登用等を通じて、女性職員の政策形成能力やマネジメント力の向上に取り組んできました。

こうした取組により、今年度（四月一日現在）の管理職に占める女性職員割合は、前年度から一・八ポイント上昇し、九・七パーセントとなりました。今後、職員総数に占める女性職員の割合が上昇してくることから、管理職に占める女性職員の割合は着実に高まってくると見込まれますが、一方で、特定事業主行動計画の策定に当たり、令和二年度に実施した職員アンケートでは、女性職員は、男性職員に比べ、そもそもキャリアアップを望んでいない職員が多いという結果が出ています。その理由としては、自らのマネジメント能力や育児と仕事の両立に対する不安のほか、身近にロールモデルがいないことなどが挙げられています。

このような状況を踏まえ、当県では、昨年度、

女性の活躍推進を目的としてメンター制度を試行的に導入し、今年度から本格的に実施しています。ここでいうメンター制度とは、豊富な知識と経験を有する庁内の先輩職員（メンター）が、後輩職員（メンティ）に対して行う個別支援活動です。具体的には、メンターが、定期的な面談を通じて、メンティの抱える仕事上の課題や悩みなどの相談に乗りながら、自らの経験を踏まえたアドバイス等を行うことで、メンティが自らその解決に向けて意思決定し、行動できるよう支援しています。

この制度は、組織として女性を育成する風土を県庁内全体に根付かせること、そして、メンティが自らの強みを活かした活躍を望み、生き生きと輝きたいと考える意識を高めることを目的としています。

今後は、女性職員の割合が高まってくる中、こうした制度や研修等の充実を図りながら、女性はもとより男性を含めて職員の意識改革を進めるとともに、スキルアップの支援や子育てをしながら安心してキャリアアップを目指すことができる環境の整備などを含め、それぞれの女性職員が描くライフスタイルやキャリアプランを実現できるようサポートしていくことにしています。

【主な取組】

・女性職員の本庁班長職への登用や企画業務への配置等を通じて、マネジメント能力や政策形成能力を向上
・女性職員を対象としたキャリア形成支援研修の実施
・中堅職員を対象とした女性活躍推進に関する研修の実施
・女性職員の外部研修への派遣

（ii）男性が子育てしやすい環境づくり

女性が職務に専念し、更なるキャリアアップを目指していくためには、パートナーである男性が子育てを積極的に行い、夫婦が共に仕事と子育てを両立できる環境づくりを進めていくことが重要です。

当県における令和三年度の男性職員の育児休業

取得率は、県全体で四二・三パーセント（全国第二位）、知事部局等は六六・七パーセント（全国第三位）となり、前年度から大幅に上昇しました。男性職員の育児休業の取得促進については、これまでも様々な取組を行ってきましたが、今回はその中でも効果的だったと考えられる取組について紹介します。

当県では、各所属において、子どもが生まれる男性職員を把握した場合、所属長が当該職員と面談を行った上、妊娠・出産・子育て期間中に職員が利用できる休業・休暇制度等の取得予定や取得希望時期を記載する「育児プランシート」を作成し、人事課へ提出することにしています。併せて、所属長は、シートに記載された育児休業の取得時期等を踏まえて業務分担の見直しや所属職員への理解について働きかけを行うなど、対象職員が制度を利用しやすい環境づくりを進めてきました。

しかしながら、令和二年度の男性職員の育児休業取得率は、二五・四パーセント（知事部局等）で、前年度の五・三パーセントから二〇ポイント上昇したものの、それでも「四人に一人」という状況にとどまっていたため、令和三年度から更なる取得促進に向けて、取組の充実を図っていくことにしました。

男性職員が育児休業の取得をためらう理由の一つとして「収入が減少することに対する漠然とした不安」があります。このため「育児休業　収入シミュレーションシート」を作成、庁内の電子掲示板に常時掲載し、必要な職員がいつでも活用できるようにしました。このシートは、職員が、想定する育児休業期間と、自身の給与明細をもとに給与月額等の情報を入力することで、育児休業手当金の給付や税額の減少、共済掛金の免除等も含めて、育児休業中の手取り額を具体的に算出できるようになっており、育児休業の取得時期や取得期間に応じた様々なシミュレーションを簡単に行うことができるツールとして活用されています。

また、育児休業を取得したいと考えている職員が一歩前に進みやすくなるよう、組織として一層の働きかけを行うこととし、知事、副知事以下、

部局長等が参加する会議の場を通じて、男性職員の積極的な育児休業取得を全庁的な共通認識として、各部局においても一層の呼びかけを行いながら、気運の醸成を図っていくことにしました。併せて、人事課において、春と秋の年に二回、各部局を通じて子どもが生まれる予定の男性職員を把握した上で、人事課長から対象職員とその所属長に対して、個別にメールを送信し、男性職員が育児休業を取得する意義と併せて、職員に対しては、配偶者や職場の上司と相談の上、育児休業を計画的に取得するよう勧奨し、所属長に対しては職場におけるサポートを依頼するという取組も始めました。職員からは「改めて家族、職場の皆様と相談し、育児休業の取得について検討したい」「第二子誕生時には取得したいと考えていたので、直接、提案をいただいて気持ちが非常に楽になった」などの声があったほか、所属長からは「早々に面談を実施した」「職場の雰囲気づくりや業務分担の柔軟な調整等に取り組んでいきたい」といった声があるなど、職員と職場の双方が男性職員の育児休業の取得を前向きに考えるきっかけになっています。

全庁的な気運の醸成を図るとともに、子どもが生まれる予定の職員の情報を早期に把握し、本人と所属長に対して、個別に、直接働きかけることで、家庭や職場で、子育てを話題とするコミュニケーションの機会が増え、職員にとっても、職場にとっても育児休業の取得に向けて計画的に取り組みやすい環境づくりに繋がったものと考えています。

こうした取組を通じて、所属からは「職場内の雰囲気も、子育てを頑張るようにと応援する雰囲気で包まれている」といった声があるなど、男性職員が育児休業を取得する、あるいは職場において男性職員の育児休業の取得を後押しする気運は着実に高まってきています。一方で、実際に育児休業を取得した職員からは「休業中の周囲の負担を考えると、希望どおりの期間は取得できなかった」といった声も寄せられています。職員が、いつでも、どの所属にいても、希望どおりの期間の

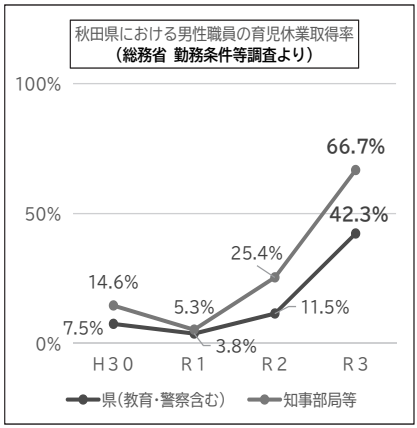
育児休業を取得できる環境を整えていくためには、職員と職場の一層の意識改革を図るとともに、コミュニケーションが活発で情報共有が適切に行われる風通しの良い職場づくりや、業務量と人員のバランスが変化した場合であっても柔軟に対応できる職場づくりを進めていくことも重要です。

今後、取得率の更なる向上に向けて、男性職員の育児休業取得が「当たり前」となるような組織風土づくりに一層努めていくとともに、職員が希望する時期と期間に育児休業を取得できるよう更に「働きやすい」職場づくりを目指して取り組んでいくことにしています。

【主な取組】

・子育てに関する各種制度等を紹介した「子育てハンドブック」を作成し周知

・職員が育児休業を取得予定の場合には代替職員を配置するほか、年度の途中において、育児休業の取得を希望する職員があった場合には、予算の範囲内で育児休業代替会計年度任用職員を配置



四　終わりに

職員が、高いモチベーションを持ってそれぞれの能力と適性を思う存分発揮するためには、その基盤となる家庭生活の充実は欠かせないものです。今後とも、職員が、家庭との両立を図りながら、多様な個性と能力を最大限発揮し、誇りと意欲を持って生き生きと仕事に取り組むことができるよう、社会環境の変化や職員のニーズを踏まえた仕組みづくり、職場環境づくりを進めていきたいと考えています。