

# ふじのくにワーク・ライフ・バランス推進計画【概要】

(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)

## 仕事と子育て・介護との両立のための取組

【目標（令和3年度末）】

- 行動計画に基づき取組を行った管理職員の割合 100%
- 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（男性） 60%
- （女性） 100%

### ○周知・啓発

- ・次世代育成支援推進リーダーによる周知啓発
- ・若年層職員の意識改革（次世代育成支援研修）

### ○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、育児計画書作成）
- ・育児休業中職員等への支援（県政情報等の提供、通信教育の周知）
- ・多様な働き方の検討

### ○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

## 女性職員の活躍に向けた取組

【目標（令和3年度末）】

- 管理職に占める女性職員の割合 16%以上

### ○周知・啓発

- ・仕事にやりがいを感じ、活躍できる職場づくり

### ○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

## 働き方の見直しに向けた取組

【目標（令和3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
- 年次有給休暇平均取得日数 12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

### ○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）

### ○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

## 職場・職員と家族・地域をつなぐ取組

【目標（令和3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

～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