

# 「群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プラン」の概要

令和2年4月策定、令和5年9月一部改定 総務部人事課

## 1 計画策定の背景、趣旨

本県では、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を目的として制定された次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年4月に「群馬県特定事業主行動計画」を策定し、取り組んできた。

また、女性が職業生活において希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備を目的として制定された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、特定事業主行動計画である「群馬県職員の女性活躍推進プラン」を平成28年3月に策定し、取り組んできた。

この二つの特定事業主行動計画は、次世代育成支援やワーク・ライフ・バランスの実現、女性の活躍推進など取組の多くが共通しており、一つの計画に統合し、取り組むことが合理的であるため、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として、各任命権者の連名により、「群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プラン」を策定する。

## 2 計画期間

令和2年度から令和6年度（5年間）

## 3 推進体制

女性職員の活躍及び次世代育成対策支援に関する取組を効果的に推進するため、各任命権者の人事担当者等を構成員とする「群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プラン策定・推進委員会」において、プランの進行管理を行う。また、プランに基づく毎年度の取組の進捗状況を公表し、計画の実効性を確保する。

各任命権者、各部局等と緊密に連携・協力しながら、全庁的に計画を推進する。

## 4 具体的取組

### (1) ワーク・ライフ・バランス推進のための取組

職場環境の整備、男性職員の家事・育児参画の促進

### (2) 働き方の見直しに向けた取組

柔軟な働き方の検討、時間外勤務の縮減、休暇取得の促進

### (3) 女性職員の活躍推進に向けた取組

女性職員の採用拡大、職域の拡大・計画的育成とキャリア形成支援

## 5 数値目標

目標項目	基準値		目標値	
	年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
管理職に占める女性職員の割合	H31	14.9%	R6	20%
男性職員の育児休業等取得率	H30	9.8%	R5	20%

(知事部局等における独自目標)

目標項目	基準値		目標値	
	年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
配偶者出産休暇の取得	H30	79.5%	R5	100%
男性職員の産休(配偶者出産休暇・育児参加休暇)5日以上取得	H30	25.6%	R5	100%
男性職員の合計1か月以上の育児に伴う休暇・休業の取得	—	—	R5	100%

(令和5年9月追加の目標)

目標項目 (令和5年9月追加)		参考値		目標値	
		年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
男性職員の 育児休業取得率	知事部局 議会事務局 各種委員会	R4	59.1%	R6	85% [1週間以上の取得率]
	企業局		16.7%		85% [1週間以上の取得率]
	病院局		73.7%		85% [1週間以上の取得率]
	教育委員会		14.9%		50%