

女性の活躍推進にかかる 県の状況及び取組みについて

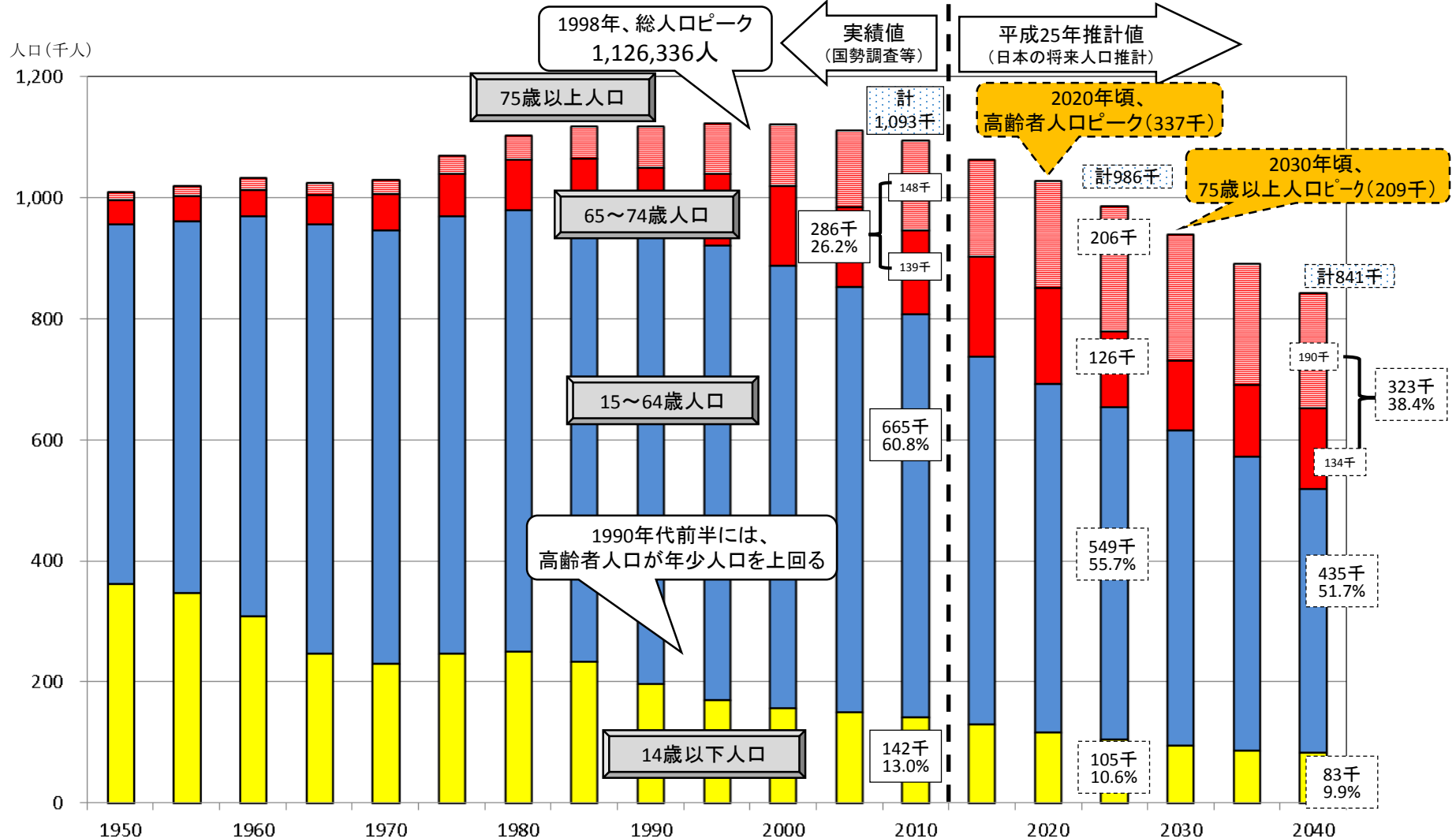
平成29年7月4日

富山県少子化対策・県民活躍課

富山県の人口減少(少子高齢化)の状況

ポイント① 本県の人口は、2010年と比較すると2040年には、高齢者人口は37千人(13%)増加し、生産年齢人口(15~64歳)は230千人(35%)減少。全体として252千人(23%)減少すると予測されている。

ポイント② 本県経済の持続的発展のためには、女性、高齢者等を積極的に活用し、労働力を確保する必要がある。



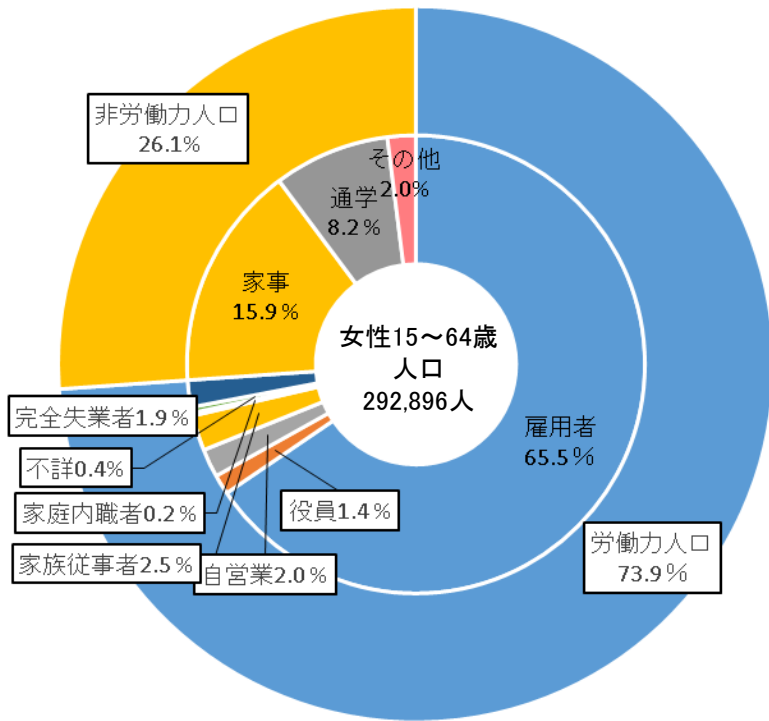
資料:実績値:国立社会保障・人口問題研究所公表「人口統計資料集(2013年版)」より抜粋。総務省統計局「国勢調査報告」による。
推計値:国立社会保障・人口問題研究所H25.3公表「日本の地域別将来推計人口(平成25(2013)年3月推計)」より抜粋。

女性の労働力の状況

ポイント① 15～64歳の女性のうち、約4分の3は就業している状態にある。

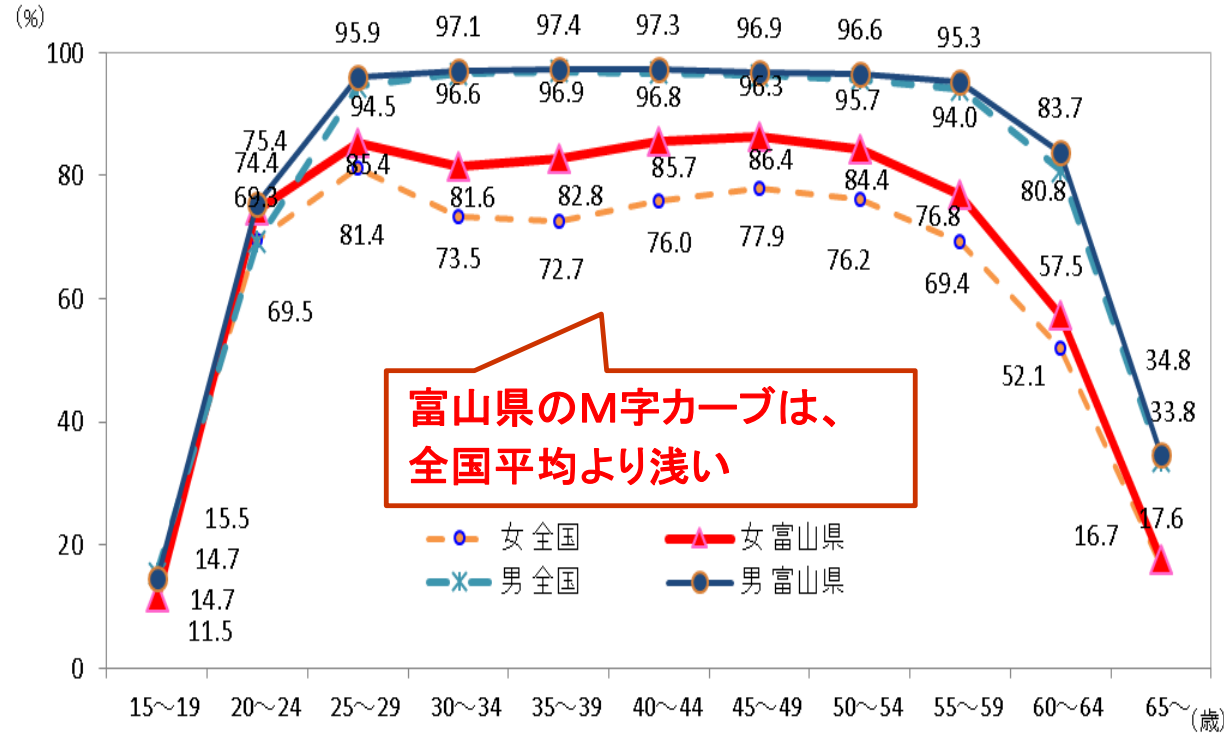
ポイント② 女性は、出産、子育てを機に就業を中断する機会が多いことから、年齢階級別労働力率は30歳代を底としたM字カーブを描く。富山県のM字カーブの底は全国平均より浅い。

女性の労働力状態(富山県)



資料：総務省「H27国勢調査」

年齢階級別労働力率(全国・富山県)



富山県のM字カーブは、
全国平均より浅い

資料：総務省「平成27年国勢調査」

○女性(15～64歳)の有業率 富山県:70.0%(全国4位) 全国:63.1%(H24就業構造基本調査)

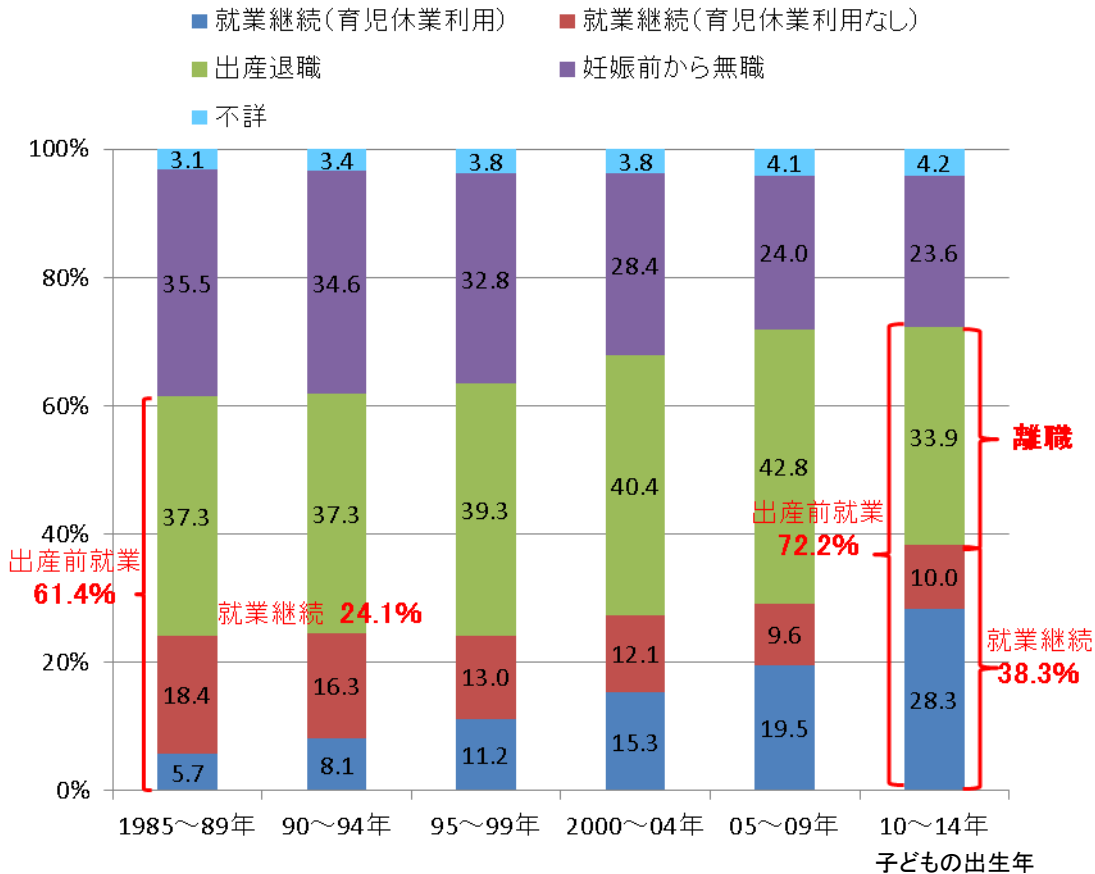
○女性(20～64歳)の就業希望者 富山県:31,100人(うち非求職者18,400人) (H24就業構造基本調査)

女性の就業状況①

ポイント① 出産後も就業を継続する女性が増加傾向にあるが、出産を機に約5割が就業を辞めている。

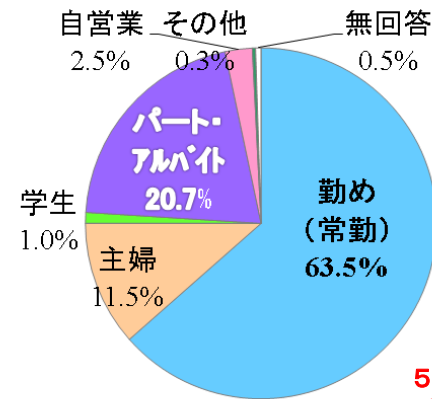
ポイント② 本県では、第1子出産を機に常勤・パート合わせて約5割の女性が就業を辞めている。

第1子出生別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化(全国)

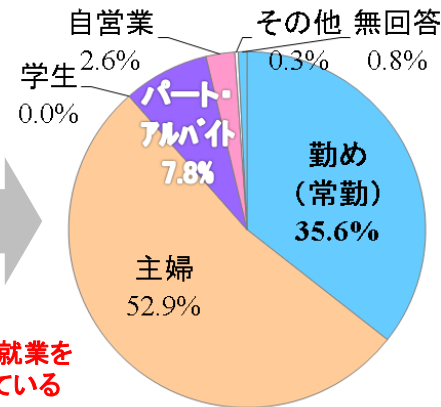


出産後の就業継続の有無(富山県)

出産1年前の就業状況



第1子出産1年後の就業状況



5割が就業を辞めている

資料:富山県「平成25年 子育て支援サービスに関する調査」
(n=797 県内の未就学児を持つ保護者)

資料:国立社会保障・人口問題研究所「2015年第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」
(n=6,867 50歳未満の有配偶者女性)

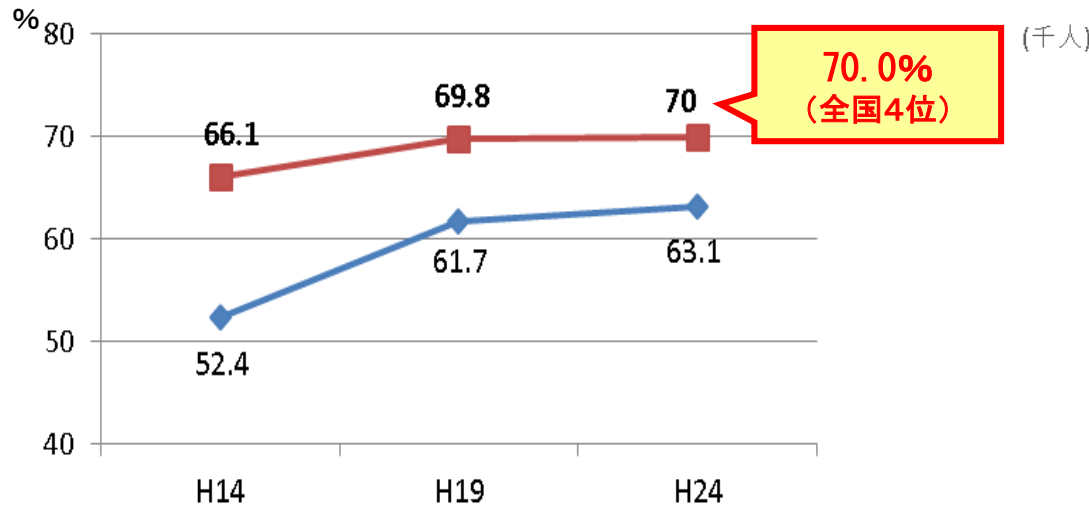
女性の就業状況②

ポイント① 3世代同居世帯の割合が高く(H27、13.2%、全国5位)、女性が育児や家事を家族に任せられたことなどが要因となり、女性の有業率が高い。

ポイント② 雇用者数が減少する中で、女性の雇用者数は横ばいであり、女性の割合が高くなっている。また、正社員の割合も全国平均に比べて高い。

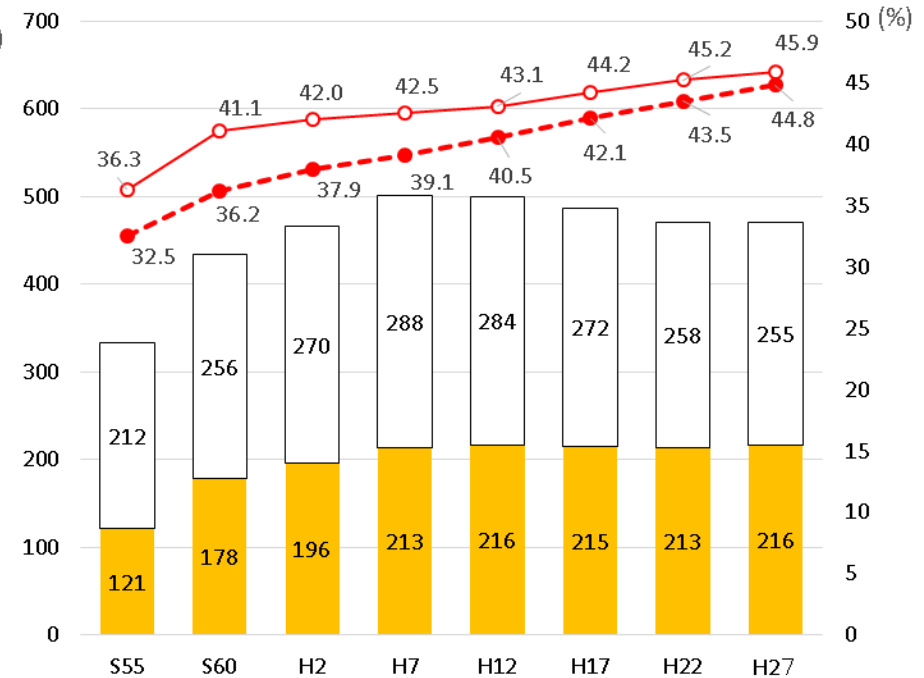
女性有業率(富山県・全国)

(女性有業者数(15~64歳) / 女性人口(15~64歳))



※ 総務省「就業構造基本調査」

雇用者数の推移と雇用者総数に占める女性の割合(富山県)



■ 雇用者総数(女性) □ 雇用者総数(男性)

—○— 女性の割合(富山県) - -●- 女性の割合(全国)

※ 総務省「国勢調査」

女性雇用者に占める正社員の割合

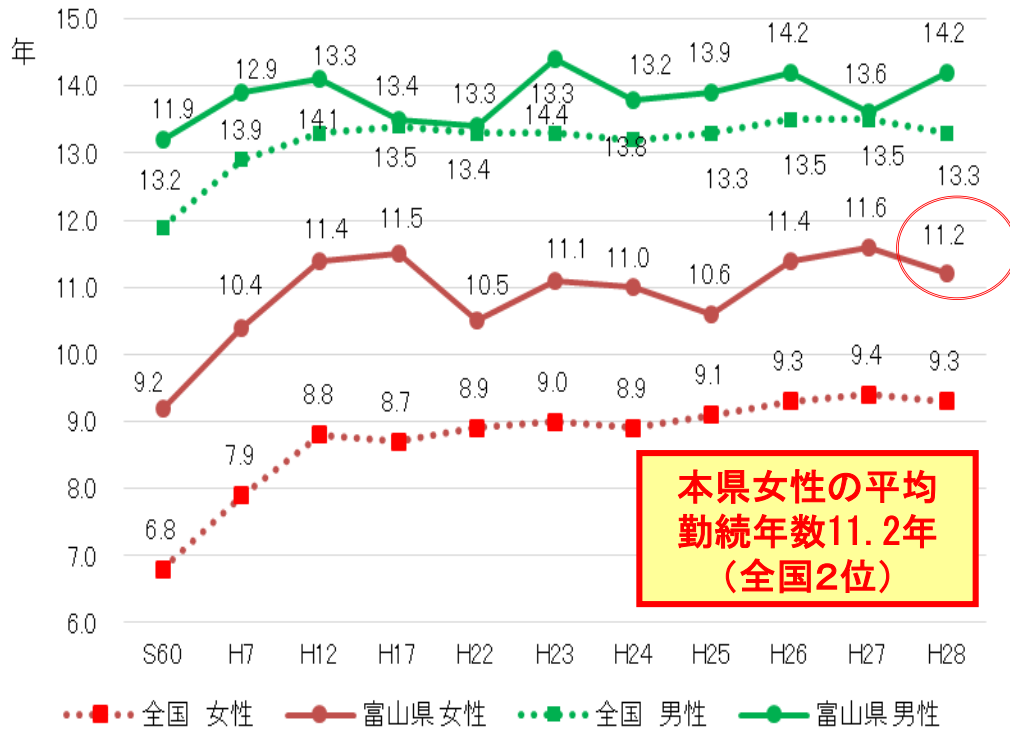
区分	H14	H19	H24
富山県	56.4	54.1	50.3
全国	45.0	43.0	41.1
全国順位	2位	1位	1位

※ 総務省「就業構造基本調査」

女性の就業状況③

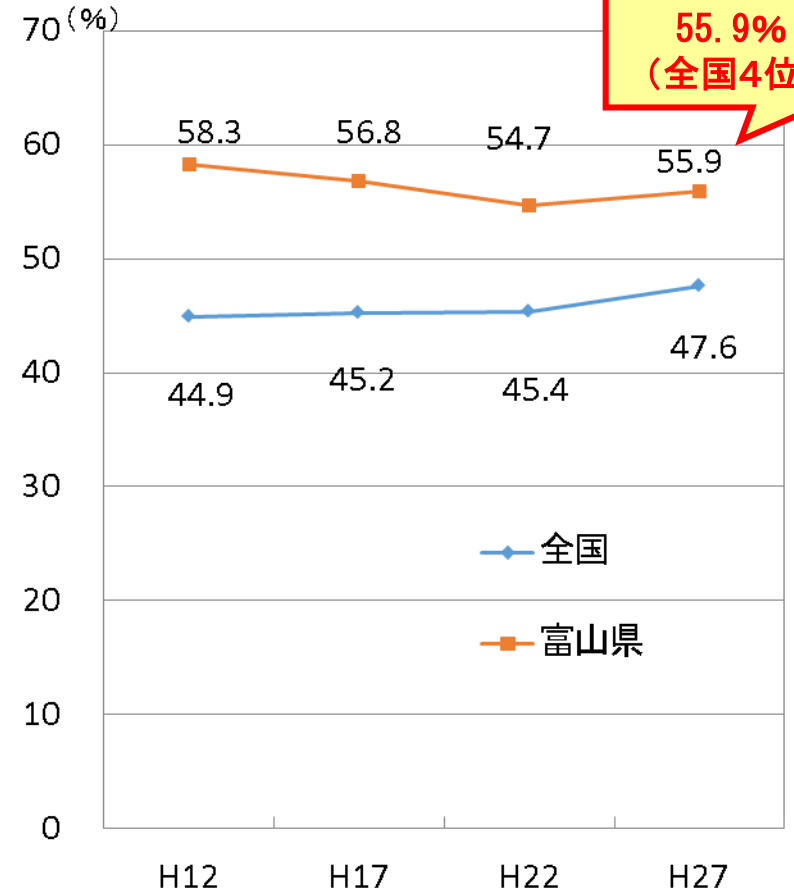
ポイント① 本県の女性の平均勤続年数は全国平均と比べて長く、共働き率も高い。

平均勤続年数の推移(富山県・全国)



※ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

共働き率(富山県・全国)



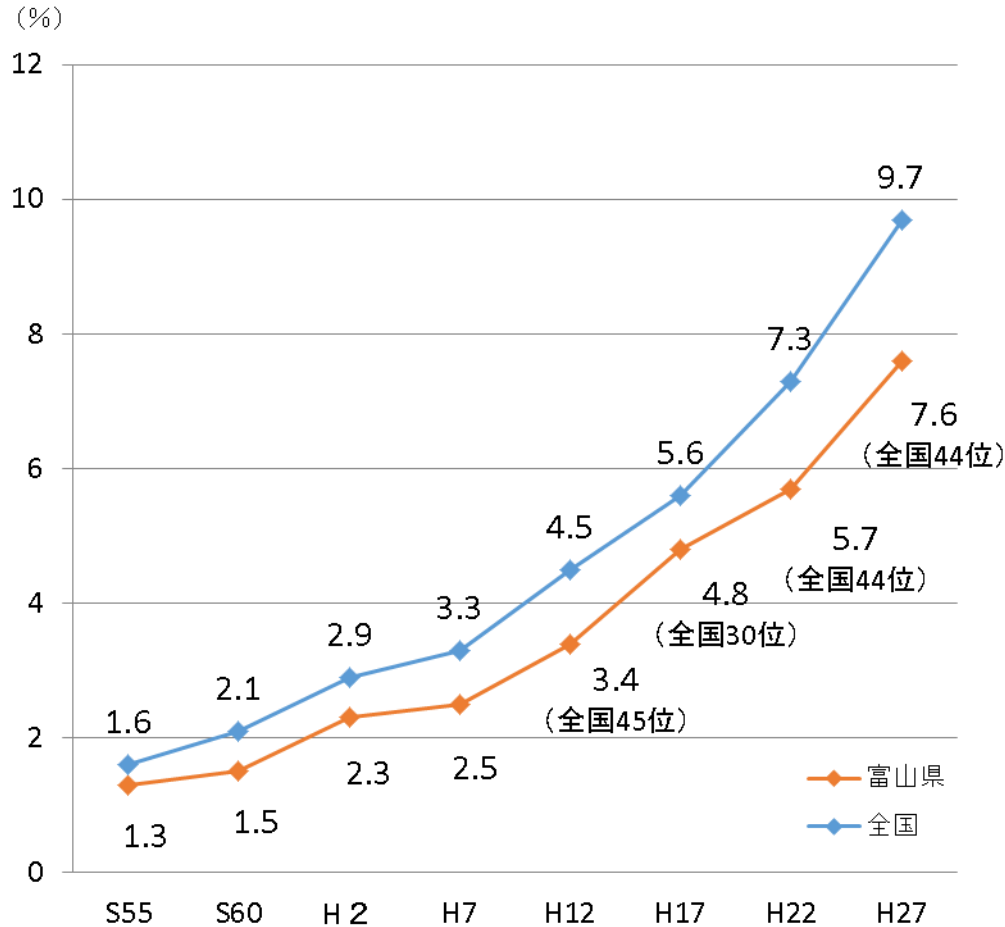
※ 総務省「国勢調査」

女性の管理職登用等の状況

ポイント① 民間事業所を含めた管理的職業従事者に占める女性の割合は、全国平均と比べ低い。

ポイント② 「煌めく女性リーダー塾」の修了者のうち、受講後に昇格している者は、24人(うち管理職登用は6人)となっている。

民間事業所を含めた管理的職業従事者に占める女性の割合(富山県・全国)



「煌めく女性リーダー塾」修了者の受講後の状況

区分	修了者数	昇任者	うち管理職(※)
第1期(H25)	22人	11人	4人
第2期(H26)	26人	10人	1人
第3期(H27)	29人	3人	1人
第4期(H28)	68人	0人	0人
問題解決コース	26人	0人	0人
スキルアップコース	42人	0人	0人
計	145人	24人	6人

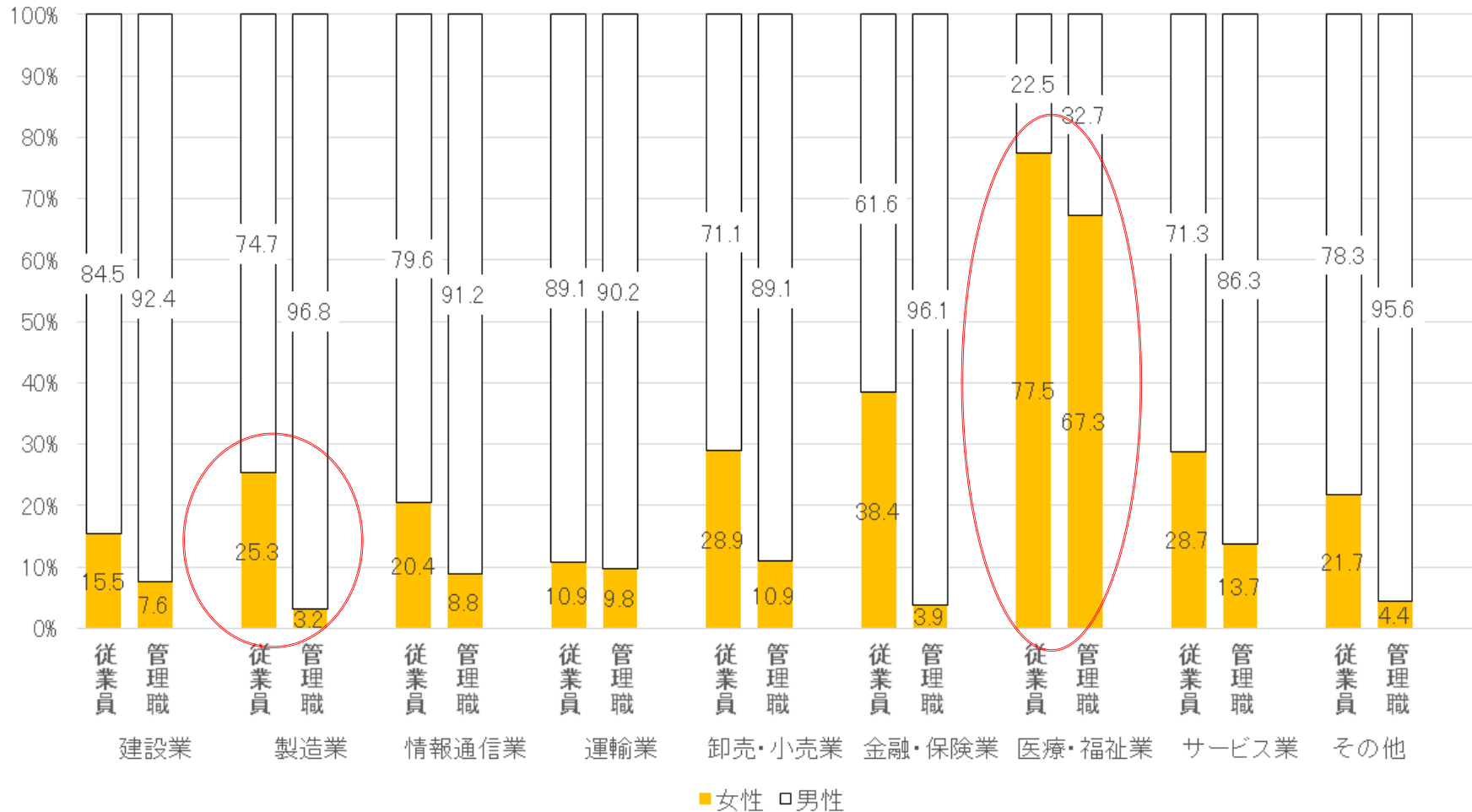
※リーダーをめざす女性社員の交流と自己研鑽、業種・職種の枠を超えたネットワークを構築するため、H25から開講

※管理職は、支店長、副支店長、課長などの管理監督者

産業別の従業員・管理職の女性割合

ポイント① 女性管理職(役員除く)の登用率は、医療・福祉業が最も高く、製造業が最も低い。

ポイント② 製造業、金融・保険業は、従業員全体に占める女性割合に比べ、女性管理職の登用率が低い。

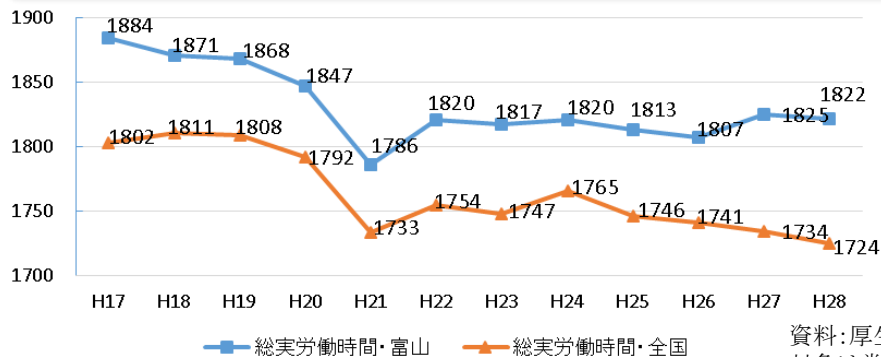


※富山県「平成25年度企業の女性活躍推進度調査」
県内事業所550社に対し調査(有効回収数287社、有効回収率52.2%)

労働時間の状況①

- ポイント①** 本県の労働者1人当たりの年間総実労働時間は、全国平均よりも長くなっている。
1週間の就業時間を年代別に見ると、男性は20～40代で週60時間以上働いている人が多い。女性は20代が多い。
- ポイント②** 本県の年次有給休暇の取得率は伸びているものの、5割以下である。

労働者1人平均年間総実労働時間の推移(全国・富山県)

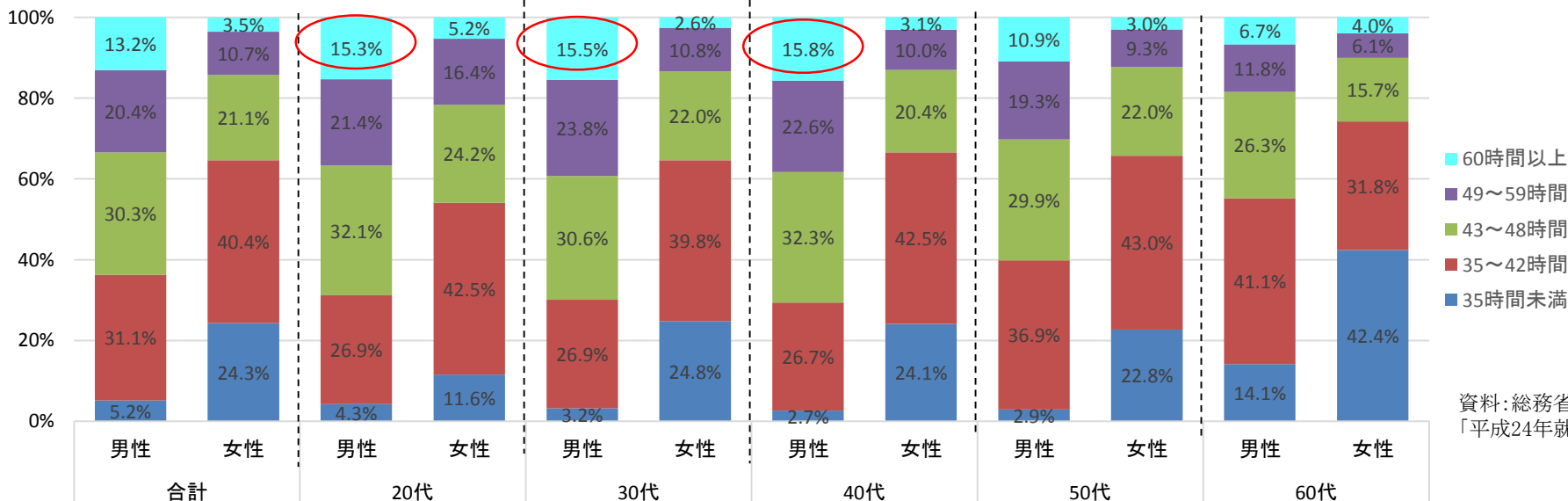


年次有給休暇の取得率の推移(全国・富山県)

年度	富山県			全国		
	付与日数	取得日数	取得率	付与日数	取得日数	取得率
28	17.9	8.9	49.5	18.1	8.8	48.7
23	18.1	7.9	43.9	18.1	8.9	49.3
18	17.1	7.5	43.9	17.9	8.4	47.1

資料:(全 国)厚生労働省「就労条件総合調査」
(富山県)「賃金等労働条件実態調査」

年齢階級別1週間の就業時間(富山県)

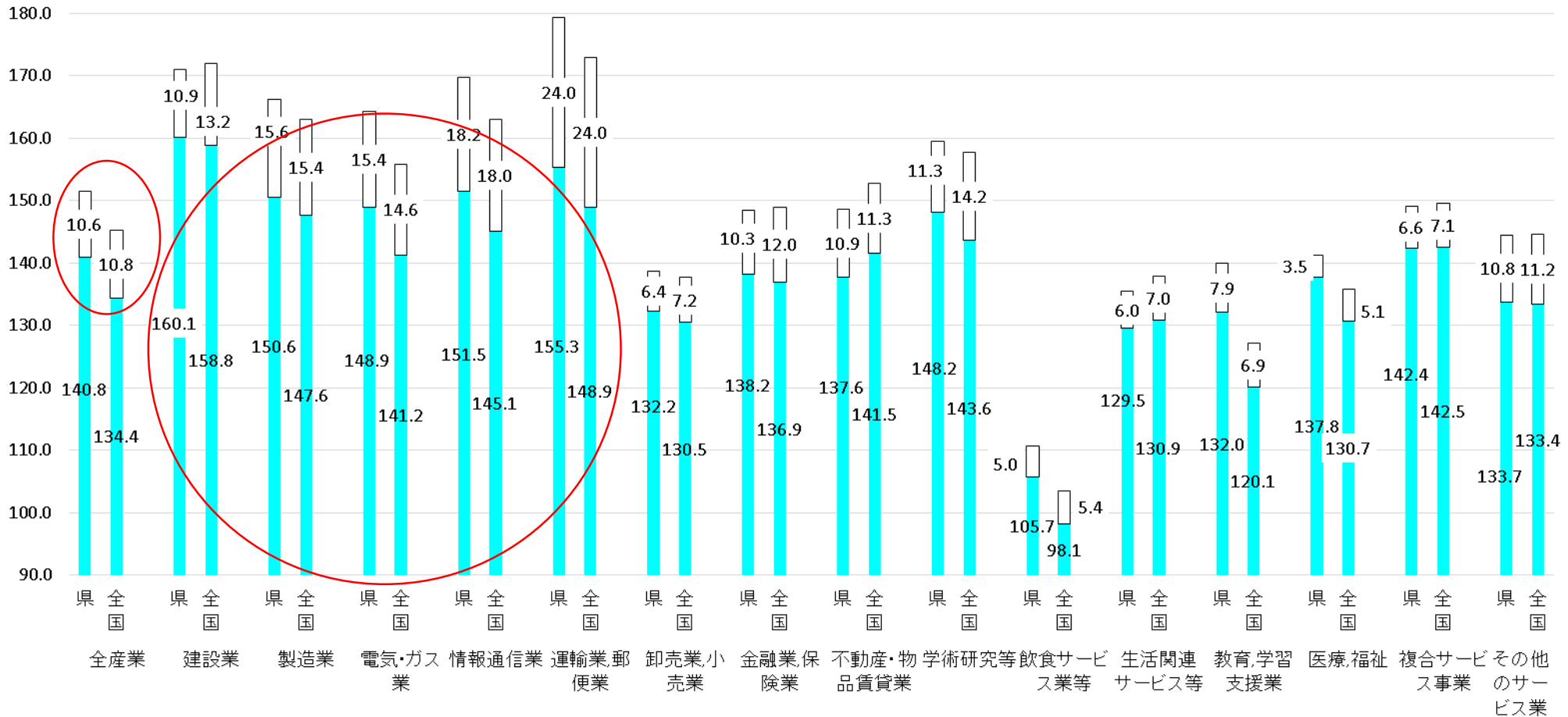


労働時間の状況②

ポイント① 本県は、比較的、所定労働時間が長い、建設業や製造業などの割合が高いことから、年間総実労働時間が長くなっている。

ポイント② 一方で、所定外労働時間(全産業平均)は、全国平均より短くなっている。

労働者1人平均月間総実労働時間・所定労働時間(産業別・H24～28年平均)



資料:厚生労働省「毎月勤労統計調査」事業所規模5人以上

■所定内労働時間 □所定外労働時間

仕事と子育ての両立支援制度の状況

ポイント① 職場における育児支援制度は整備されてきている。

ポイント② 本県の育児休業の取得率は全国を上回っている。

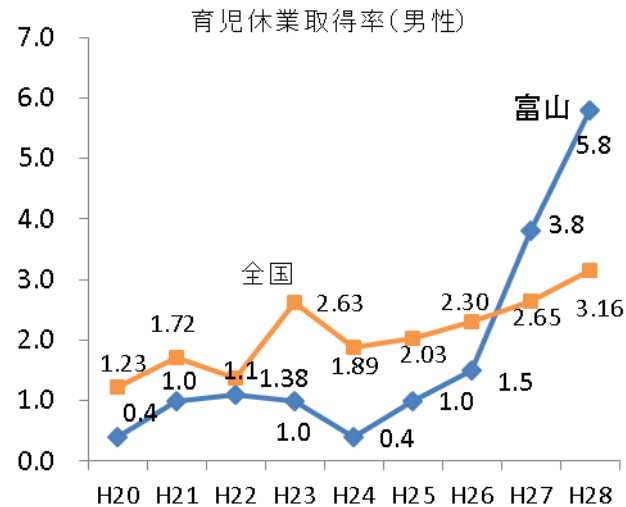
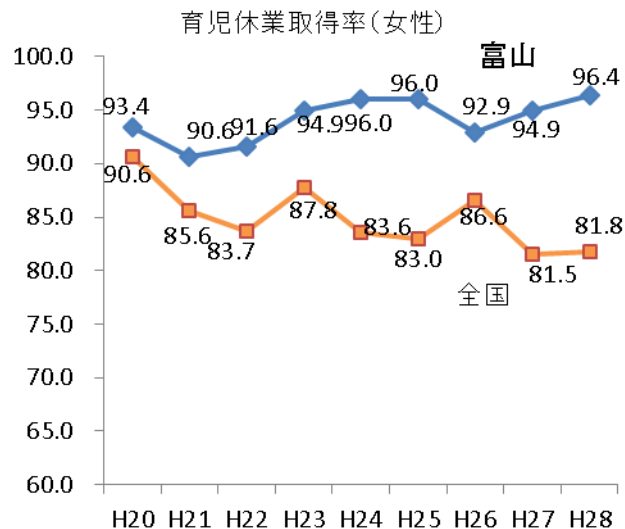
ポイント③ 本県男性の育児休業の取得率は近年伸びており、H27 から全国平均を上回っているものの依然として女性に比べると低い。

育児支援制度の状況(富山県)

	育児休業制度			育児休業以外の短時間勤務制度を実施							実施していない
	就業規則に規定	取得率		計	短時間勤務	所定外労働の免除	フレックスタイム	時差出勤	事業所内保育	その他	
		男性	女性								
平成28年	88.9	5.8	96.4	85.3	(93.3)	(81.5)	(8.5)	(14.6)	(1.0)	(4.8)	14.7
平成23年	84.5	1.0	94.9	81.3	(90.0)	(65.5)	(7.0)	(11.1)	(0.2)	(4.8)	18.7
平成18年	79.9	0.2	87.8	72.9	(82.3)	(38.5)	(17.7)	-	-	(9.9)	27.1

資料:富山県「賃金等労働条件実態調査」

育児休業の取得率(全国・富山県)

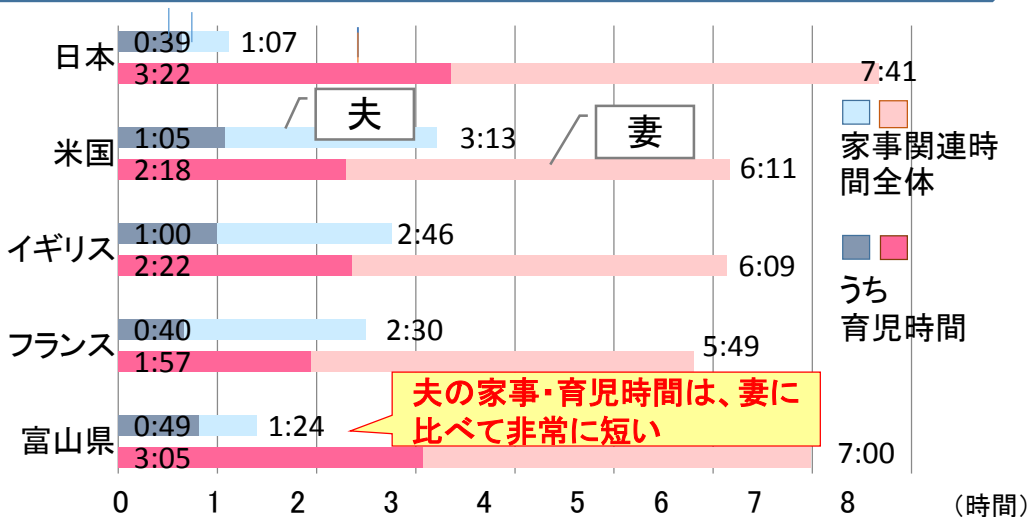


資料(全国)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」
(富山県)「賃金労働条件実態調査」

男性の家事・育児の参画

- ポイント① 夫の家事・育児時間は、妻に比べて非常に短い。
- ポイント② 夫の家事・育児時間が長くなるほど、第2子以降の生まれる割合が高い。
- ポイント③ 子育てや家事の分担は高い割合で妻が中心となっている。

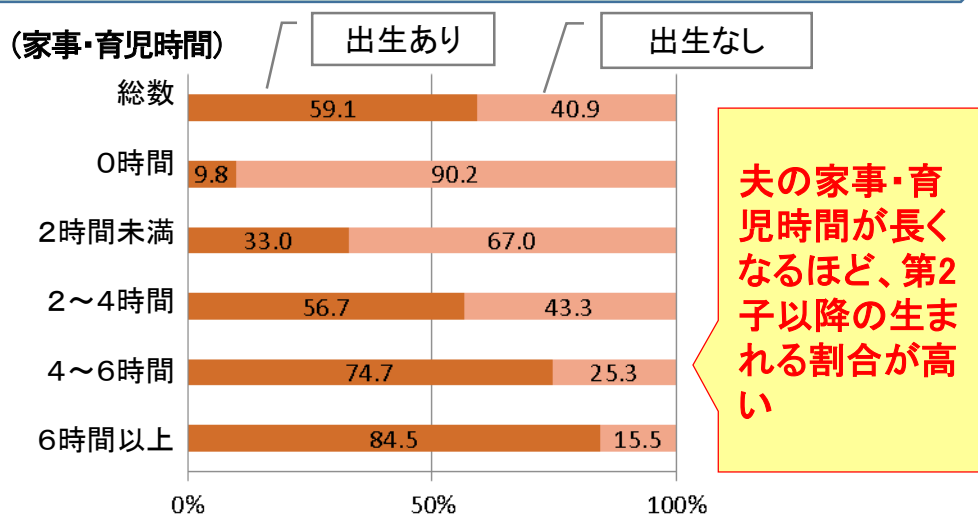
6歳未満児のいる夫婦の家事・育児時間(1日あたり)の国際比較



夫の家事・育児時間は、妻に比べて非常に短い

※「平成29年版 男女共同参画白書」、総務省 平成23年「社会生活基本調査」

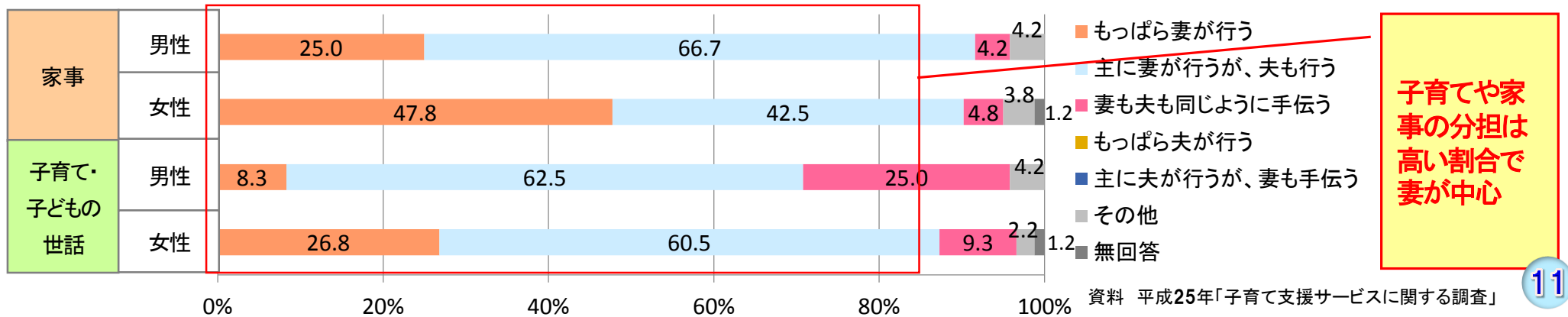
夫の休日の家事・育児時間と第2子以降の出生の状況



夫の家事・育児時間が長くなるほど、第2子以降の生まれる割合が高い

※ 厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査」(H26)

子育てや家事の役割分担



子育てや家事の分担は高い割合で妻が中心

資料 平成25年「子育て支援サービスに関する調査」

仕事と介護の両立支援制度の状況

ポイント① 職場における介護支援制度は整備されてきている。

ポイント② 今後、晩婚化・晩産化に伴うダブルケアや団塊ジュニア世代の親の介護の問題が懸念される。

介護支援制度の状況(富山県)

(単位:%、()内は複数回答)

	介護休業 取得者	計	介護休業制度以外の支援制度					実施して いない
			短時間勤務	フレックス タイム	介護サービス の費用助成	介護休暇 制度	その他	
平成28年	38	72.0	(84.4)	(16.9)	(0.5)	(63.5)	(8.2)	28.0
平成23年	15	64.2	(85.7)	(14.3)	(1.1)	(45.6)	(8.0)	35.8
平成18年	26	53.4	(85.5)	(21.7)	(1.8)	-	(18.1)	46.6

資料:富山県「賃金等労働条件実態調査」

平均初婚年齢の推移(全国・富山県)

	富山県		全国	
	夫	妻	夫	妻
平成27年	30.8	29.1	31.1	29.4
平成7年	27.9	25.7	28.3	26.4

資料:厚生労働省「人口動態調査」

第1子の出産年齢(全国・富山県)

	富山県		全国	
	父	母	父	母
平成27年	32.4	30.5	32.7	30.7
平成7年	29.5	26.9	30	27.5

資料:厚生労働省「人口動態調査」

ダブルケア人口の推計(全国)

○ダブルケアを行う者の人数

全国で252,900人と推計

(男性 85,400人 女性 167,500人)

○ダブルケアを行う者の平均年 39.65歳

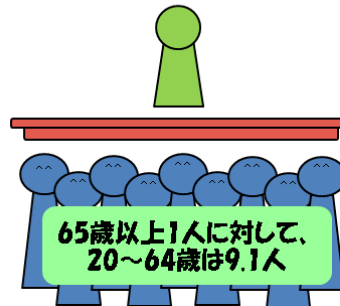
(男性 41.16歳 女性 38.87歳)

(※)ダブルケア:晩婚化・晩産化等を背景に、育児期にある者(世帯)が、親の介護も同時に担うこと

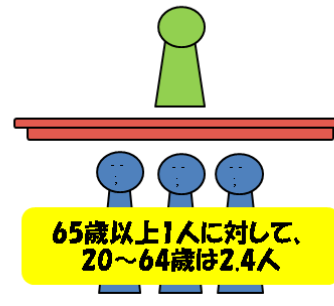
資料:内閣府「平成27年育児と介護のダブルケアに関する調査報告書」

高齢者を支える状況(全国)

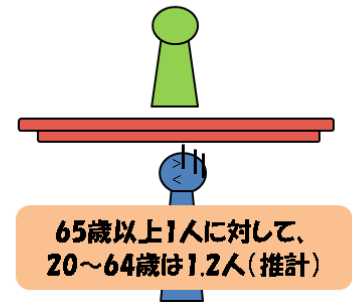
<昭和40(1965)年>
「胴上げ型」



<平成24(2012)年>
「騎馬戦型」



<平成62(2050)年>
「肩車型」



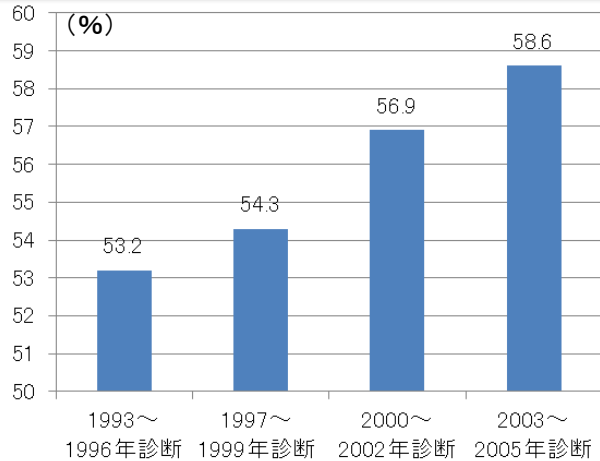
資料:総務省「国勢調査」

社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」

仕事と治療の両立の状況

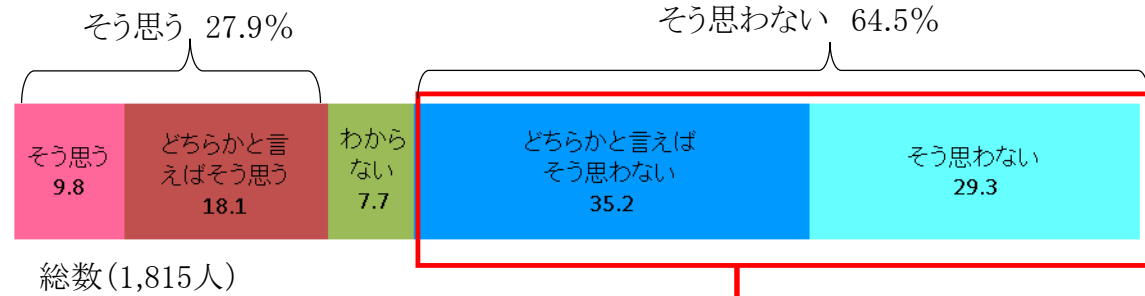
- ポイント① がんは、治療技術の進歩等により、「不治の病」から「長く付き合う病気」に変化している。
- ポイント② 疾病に罹患した労働者の治療と職業生活の両立が重要な課題である。

がん患者の5年相対生存率の推移

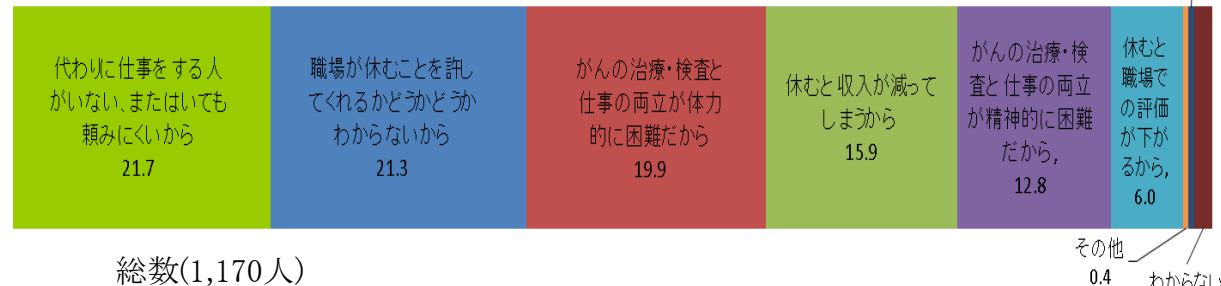


資料: 全国がんり患モニタリング集計 2003-2005年生存率報告 (独立行政法人国立がん研究センターがん対策情報センター 2013)

がんの治療や検査のために2週間に一度程度病院に通う必要がある場合働きつづけられる環境だと思いますか。

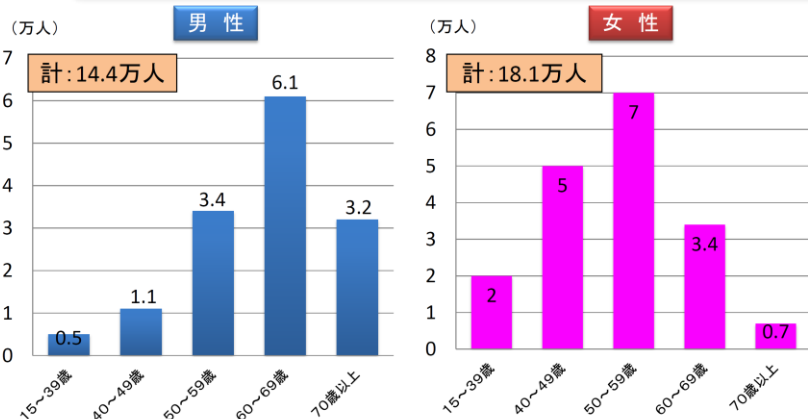


働き続けることを難しくさせている最も大きな理由は何だと思いますか。



資料: 内閣府「平成28年がん対策に関する世論調査」

仕事をしながらがんで通院している者






※ 仕事をもっているとは、調査月に収入を伴う仕事を少しでもしたことを行い、被雇用者のほか、自営業主、家族従事者等を含む。
資料: 厚生労働省「平成22年国民生活基礎調査」を基に同省健康局にて特別集計したもの

一般事業主行動計画（法律別）の策定状況

ポイント① 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画は、従業員規模が小さい企業で進んでいないところがあるものの、全体として高い割合で策定されている。

ポイント② 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画は、努力義務（300人以下）の企業では、策定が進んでいない。

法 律	次世代育成支援対策推進法	女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）
施 行	H15. 7. 16施行	H27. 9. 4施行
対象企業	H21. 4～ 従業員301人以上、300人以下は努力義務 H23. 4～ 従業員101人以上、100人以下は努力義務 ★富山県独自の対応 子育て支援・少子化対策条例による義務化 H23. 4～ : 51～100人 H29. 4～ : 30～50人	H28. 4～ 従業員301人以上、300人以下は努力義務
計画策定	◆取組内容（内容は任意） ・法を上回る育児休業制度、時間外労働の削減、短時間勤務・フレックスタイム制度の導入、事業所内保育施設の設置 等 ◆目標設定（いくつでも可。可能な限り数値目標） ◆計画の策定・公表	◆把握・分析事項【必須項目】 ・女性採用比率、勤続年数男女比、労働時間の状況、女性管理職比率 ◆課題を踏まえた数値目標設定（1つ以上） ◆取組内容 ・数値目標達成のための取組は必須 ◆計画の策定・公表
認 定	◆認定マーク 「くるみん」 「プラチナくるみん」   ◆認定数 40企業 1企業（株）北陸銀行	◆認定マーク 「えるぼし」（一ツ星～三ツ星）  ◆認定数 3企業（アルビス株）、北陸電力株、株）インテック） （H29. 5末） ※いずれも三ツ星
届出状況（H29. 3末）	法対象 : 301人以上企業 98. 4% 101～300人企業 99. 3% 条例対象 : 51～100人企業 94. 6% 30～ 50人企業 72. 4%	法対象 : 301人以上企業 100. 0% 法対象外 : 300人以下企業 1. 8%

働き方改革に関する本県の取組み①（働き方見直しの機運の醸成）

とやま県民活躍・働き方改革推進会議（6/14開催）

長時間労働の是正や柔軟な働き方など働き方改革の推進に向けた取組みを議論し、県民運動として展開

- ・構成 関係団体（経済、労働、金融等）の代表者、有識者、国、県、市町村等 29名
- ・会長 知事

女性の活躍推進委員会（7/4開催）

女性の活躍推進に向けた仕事と家庭の両立支援やキャリアアップの推進等を議論

- ・構成 関係団体（経済、労働、女性関係等）の代表者、有識者、男女共同参画事業所、国等 20名
- ・委員長 稲垣晴彦（富山県職業能力開発協会前会長）

働き方改革推進事業

○働き方改革推進セミナー <企業経営者向け>

- ・生産性を向上させる働き方改革に成功した先進企業等による講演

○働き方改革推進実践講座 <人事労務担当者向け>

- ・専門家による実践講座（講義及びグループワーク）、交流会の開催

○働き方改革アドバイザーの養成 <社労士等向け>

- ・アドバイザー養成研修会の開催

イクボス企業同盟とやま

企業等のトップが、男女がともに仕事と家庭の両立が可能な職場環境を推進し、企業等の枠を超えたネットワークを構築

イクボスとは、部下のワーク・ライフ・バランスを考え、部下のキャリアと人生を応援しながら、組織としての業績や結果も出す上司

○対象 県内の事業所、関係機関、自治体 等
<H29.6末現在で87団体（82事業所、5自治体）>

○要件 ・イクボス宣言を実施、又は働き方改革に関する取組みを実施
・上記内容を社員に周知し、HPで公表

【設 立 式】 7月25日（火） 10:00～11:30
県民共生センター「サンフォルテ」
共同宣言、記念撮影、記念講演

【連携事業】

- ・連携会議の実施（10月頃（予定））
事例発表、分科会による情報交換など
- ・情報誌の発行
最新の情報を掲載したニューズレターの発行（年3回）
- ・ファザリング・ジャパンの「イクボス企業同盟（全国版）」開催の勉強会やイベント等の情報の提供

知事立ち合いのもと行われた
北陸銀行のイクボス宣言



働き方改革に関する本県の取組み②（ワーク・ライフ・バランスの推進）

仕事と子育ての両立

○「企業子宝率」の調査・活用による両立しやすい職場環境づくりを促進

- ・企業子宝率調査の実施
- ・子宝モデル企業の表彰（6社程度）、リーフレットの作成・配布



子宝モデル企業
(H28)の取組み事例

- ・フレックスタイム制度の導入
- ・時間単位で利用可能な年次有給休暇制度の導入
- ・社員の多能工化を進めることにより、部署外の業務についてもサポート

○仕事と子育て両立支援パワーアップ推進事業

- ・次世代育成支援法による一般事業主行動計画の策定支援（H29.4から、30～50人企業も条例により計画策定が義務化）

	事業所数	H21.3	H29.3	H31目標
101人～企業（法律義務）	551	36.5%	99.1%	100.0%
51～100人企業（条例義務）	545	13.8%	94.6%	極力100%
30～50人企業（H29.4から条例義務）	666	—	72.4%	極力100%

○事業所内保育所の設置、運営への支援

- ・53箇所に設置（H29.4現在）

○元気とやま！子育て応援企業登録制度

- ・経営トップの子育て応援宣言や行動計画の内容等を登録、県HPで公表（H29.5末 367社が登録）

○イクメン・カジダン養成事業

- ・学生を対象とした出前講座の実施（大学に加え専門学校でも実施）

○病児保育事業、病児保育施設整備事業、延長保育事業

- ・病児保育等の多様な保育サービスの拡充

	H16	H28	H29
病児保育	7か所	124か所	130か所
延長保育	152か所	232か所	239か所
休日保育	15か所	72か所	73か所

保育所待機児童 ゼロ

○放課後児童健全育成事業、富山県子ども・子育て支援整備事業

- ・放課後児童クラブの拡充

（H16）156→（H28）253→（H29）260

	H21	H28	H29
18時以降開所	18か所	91か所	95か所
18:30を超えて開所	14か所	64か所	67か所

○私立幼稚園教員人材確保支援事業、施設型給付費支援事業

- ・保育士等の2%処遇改善や、経験を積んだ者への上乗せ等

仕事と治療・介護等との両立

○仕事と生活の調和推進事業

- ・生活（H26.27がん治療、H28健康）との調和について企業の管理職等向けの研修会の実施

○病気の治療と仕事の両立のための環境整備

- ・県がん総合相談支援センター、県難病相談・支援センター

○介護職員処遇改善加算取得促進事業

- ・加算の周知、社会保険労務士を派遣してキャリアパス整備を支援し、介護人材の確保による介護環境を整備

働き方改革に関する本県の取組み③（女性・高齢者の活躍推進など）

女性の活躍

○女性の活躍推進調査

- ・企業の女性の活躍状況を調査
- ・調査内容、調査結果は「女性の活躍推進委員会」で議論し、今年度末改訂の男女共同参画計画(第4次)にも反映

○燃めく女性リーダー塾

- ・リーダーをめざす女性社員の相互交流と自己研鑽を図り、業種・職種の枠を超えたネットワークを構築(H25～28 卒業生145人)



○女性が輝く元気企業とやま賞

- ・女性の登用や能力開発等に積極的で、女性が職場でいきいきと活躍している企業を表彰(H19～29 30事業所)

○男女共同参画チーフ・オフィサー(CGEO)の拡充

- ・企業トップや役員クラスをCGEOに委嘱し、事業所の男女共同参画を推進(H16 31人→H21 92人→H28 201人／H31 目標230人)

○女性の再就職パワーアップ応援事業

- ・結婚・出産を機に離職した女性への再就職支援

○建設業労働環境改善支援補助事業

- ・若手技術者や女性等の入職・定着の促進を図るため、建設企業等が行う労働環境や労働条件の改善に寄与する取り組みを支援

○ものづくり女子育成事業

- ・ものづくり産業への女性の参画促進のための企業見学会や出前講座を実施

○ものづくり女性育成訓練事業

- ・女性も受講しやすいカリキュラムのものづくり系訓練や託児サービス等を実施

○がんばる女性農業者支援事業

- ・女性農業者の起業活動に必要な知識・技術の習得、機材等の整備支援、起業後のフォローアップを実施

高齢者の活躍

○とやまシニア専門人材バンク

- ・専門的知識・技術・経験を有する高齢者人材の活用促進(H24.10～H29.5 登録者数2,630人 就職者数1,857人)

○シニア就労強化キャンペーン事業

- ・企業側とシニア側に高齢者就労のメリットや活用方法を周知

正規雇用の創出

○富山県地域活性化雇用創造プロジェクト

- ・「次世代自動車・航空機・バイオ医薬品」、「IoT・AI」、「デザイン等」など新たな成長分野への転換を進め、良質で安定した正社員雇用を創出し、3年間で700人の雇用創出を目指す。

IoT等の活用による生産性の向上

○IoT「富山型モデル」推進事業

- ・コンソーシアムを設置、講演会・ワークショップ、ビジネスプランコンテスト、IoT導入促進モデル補助金

○IoT支援特別資金・利子補給

- ・IoTを用いた設備を導入し、生産性の向上を図る中小企業者に実質無利子で融資

○あんしん在宅医療IoT活用実証事業

- ・患者・家族の不安軽減のため、Webカメラやセンサー等を活用した在宅医療を実証

○スマートものづくり人材育成事業

- ・技能者の各階層に求められる改善・創意工夫の意識を定着させるための研修を実施

○ものづくり自動化支援人材育成事業

- ・FA化(工場の自動化)に対応できる人材を育成するため、新たな設備及び訓練コースを導入

富山県庁の取組み①

富山県庁の働き方の現状とこれまでの取組み

女性職員の活躍推進

○女性職員の登用促進

- 管理職への登用をH35.4までの10年間で15%以上とする目標を設定 (H26.2)

年度	H25	H26	H27	H28	H29
女性	33人	38人	43人	47人	56人
女性割合	7.1%	8.2%	9.8%	11.0%	12.7%
全国順位	10位	9位	5位	5位	未公表

※知事部局における課長級以上 (公立病院の医師・看護師等除く)

- 課長補佐級、係長級への登用をH35.4までに30%以上とする目標を設定

年度	H25	H26	H27	H28	H29	
課長補佐 ・係長級	女性	82人	92人	102人	105人	103人
	女性割合	16.6%	18.3%	20.5%	20.5%	20.8%

- 小・中・高等学校における女性校長の割合

H28	小学校長	中学校長	高等学校長
女性割合	24.5%	11.3%	7.3%
全国順位	6位	3位	18位

○県の女性職員の採用状況 (上級試験)

年度	H24	H25	H26	H27	H28
女性全体	30人	30人	36人	27人	39人
うち総合行政	19人	24人	24人	19人	28人
女性割合全体	40.5%	38.5%	37.9%	30.3%	36.8%
うち総合行政	48.7%	48.0%	45.3%	38.0%	45.2%

※上級合格者。前年度途中採用者を含む

○幅広い分野での業務経験の充実

女性職員の企画・事業部門や人事・財政での配属・登用を積極的に実施
例：財政課における女性職員の年度別推移 (H24年度：2人→H29年度：6人)

子育てしやすい職場環境づくり

○職員の意識改革

- 働きやすい職場環境づくり促進研修
管理職のワーク・ライフ・バランスへの理解を促進 (H26～ 計130人受講)
- ライフプラン研修
採用3年目の職員を対象 (29歳研修から前倒し、H27～)

○多様な働き方の支援

- 在宅型テレワークの試行
育児又は介護を行う職員が、専用パソコンを使用して自宅で勤務 (H27～ 計5人実施)
- 早出遅出勤務制度 (時差出勤) の導入
育児・介護を行う職員を対象 (H27～ 計39人実施)

男性の育児参画の促進

○各所属での子育て支援推進員の配置

- 男性職員の育児参加の促進
- 子どもが生まれた職員の事務分担の見直し など

○原則連続5日の休暇を含む8日以上休暇取得

- 子育てパパサポートプランの作成
本人と上司がプランを作成し、男性の育児参画を支援

○女性職員のキャリアアップ支援

- ナレッジ研修 (H27～ 88人受講)
職員ニーズを踏まえ、予算関係など実務的な知識を習得
- キャリアサポート研修 (H23～ 計143人受講)
管理職としての心構えやリーダーとしてのスキルを学ぶ
- 仕事・子育て両立支援研修 (H21～計206人受講)
育休からの円滑な復帰に向け、先輩職員からアドバイス

富山県庁の取組み②

平成29年度の主な取組み

**富山県庁働き方改革
推進チーム**
平成29年5月17日開催
(メンバー：各部署次長)

**富山県庁働き方改革推進
ワーキンググループ**
平成29年6月16日開催
(メンバー：若手・中堅職員)

ITの活用や業務効率化に関心が高く、子育て世代でもある若手職員による意見交換によりアイデアを募る



時間外縮減に向けた取組み

◇庁内ルールの設定等

◇事業の総点検等

◇時間外勤務の管理徹底

- ・長時間労働の実績を部署長へ報告
- ・定時退庁カードの実施 など



定時退庁カード
※定時退庁は青、時間外は赤のカードをパソコン上に掲示し、時間外勤務縮減への意識を高める

多様な働き方の支援

新 モバイルワーク

現場でのタブレット端末等IT活用による**県民サービスと業務効率の向上**

◇タブレット端末の導入 15台

◇活用が期待できる業務

厚生センター

- ・食品衛生監視(現場での監視履歴の確認等)
- ・農業普及指導(動画やデータを活用した指導)
- ・観光、伝統工芸品等のPRなど

農林振興センター



生産性の向上

拡 在宅型テレワーク

(H27~)

仕事と子育て・介護の両立支援

◇勤務場所

- ・自宅で週4日以内

◇対象者

- ・中学校就学前の子を養育
- ・負傷、疾病又は老齢の家族の介護
- ・けが、病気等による通勤困難
- ・妊娠中の職員(H28追加)
- ・在宅勤務で生産性が向上

H29拡充!
対象に追加



拡 夏の朝型勤務

(H27~)

朝の涼しい時間の勤務による**業務効率化と夕方の時間の有効活用**

◇実施期間

- ・H29.7.3 ~ H29.9.1

◇勤務時間

- ・AM7:30~PM4:15、AM8:00~PM4:45

◇実施単位

- ・1日単位

H29拡充!
勤務時間

1パターン⇒2パターン

H29拡充!
実施単位

1週間⇒1日

拡 早出遅出勤務

(H27~)

始業・終業時間の繰上げ、繰下げ勤務により、**仕事と育児・介護の両立支援**

◇対象者

- ・育児(小学校3年生まで)又は介護を行う者

◇勤務時間

- ・早出: AM7:30~PM4:15、AM8:00~PM4:45
- ・遅出: AM9:00~PM5:45、AM9:30~PM6:15

H29拡充!
小学校就学前⇒小学校3年生まで