女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組並びに次世代育成対策推進法第19条第5項の規定に基づく措置の実施状況

大項目	小項目	実施状況（実施開始時期）	備考
女性職員向けの研修の実施	女性職員が出産・子育てや昇任などのライフステージの転換期に、仕事と生活の調和を意識しながら、前向きにキャリアをデザインし活躍していくための研修を実施する	(1)子育て支援研修（受講者：育児休業から復帰した職員等） (2)産休・育休職員復帰支援研修（受講者：育児休業中で研修日翌日以降に職場復帰予定の職員） (3)所属長マネジメント研修（受講者：所属長） (4)女性職員キャリアデザイン研修（受講者：係長昇任前の女性職員等）	育成・研修関係
男性の育児休業をはじめとした各種休業・休暇制度の取得促進	育児休業職員代替制度の拡充、一定の産前・産後休暇や育児休業の取得者数が生じることを踏まえた採用方針の策定等、代替要員の確保に向けた人事運用面の対応を検討する	(1)育児休業代替任期付職員制度の運用（平成29年４月より任用開始） (2)一定数の産育休取得者を踏まえた採用計画の策定（令和元年度～）	継続就業及び仕事と家庭の両立関係
	上記に加え、男性の育児休業取得を直接的に促進する取組について検討する	休暇・休業取得促進チラシの周知（平成28年度作成）	
	各種休暇制度について記載している職員向けの「子育てハンドブック」を改訂し、WEBサイトへの掲載等を通じて職員への周知啓発を図る	(1)事務局職員向け、学校教職員向け (2)臨時·非常勤職員向け 　日日雇用職員向けの「非常勤職員の休暇・休業制度ハンドブック」 　会計年度任用職員向けの「会計年度任用職員の休暇・休業制度ハンドブック」 (3)奈良県先生応援サイトにて休業制度等を周知	
	管理職の人事評価項目に、部下の年次有給休暇の取得状況、超過勤務状況等ワークライフバランス推進状況を盛り込むことを検討する	従来の人事評価項目（時間外勤務等の縮減や年次有給休暇の取得促進）に加え、必要性の低い業務の廃止、不必要な会議や資料の縮減への取組みに関する項目を追加して運用（平成28年度に追加）	
	職員の人事評価項目に、年次有給休暇の取得状況等ワークライフバランスの両立を盛り込むことを検討する	時間外勤務等の縮減や年次有給休暇の取得促進について制度化して運用（平成29年度に制度化）	
所属の管理職と子育てをしている職員のコミュニケーションの促進	所属長及び子育て中の職員を対象に、自己の振り返りをしてもらい、所属内の状況をチェックしてもらうチェックシートの作成・活用を検討する	「子育て計画書」を作成し、庁内に周知（平成29年度に作成）	
産育休中の職員への情報提供・研修	産育休中の職員のキャッチアップ、モチベーションを維持し、早期復帰を促すための情報提供の充実について検討する	情報提供及び子育て経験者との意見交換を目的に、産休・育休職員復帰支援研修を実施（受講者：育児休業中で研修日翌日以降に職場復帰予定の職員）	
長時間労働の解消、超過勤務の縮減	定時退庁日の取り組みを継続して実施するとともに、より実効性のある超過勤務縮減策を検討・実施する	(1)事前命令の徹底 (2)19日19時完全消灯の実施 (3)時間外勤務事前確認シートにより時間外勤務の事前申請を徹底（平成29年度から）	長時間勤務関係
	全庁的な長時間労働の解消、超過勤務の縮減に向け、庁内の関係課とともに抜本的な業務の見直し策を検討する	(1)庁内の体制整備 　平成29年度に超過勤務縮減対策プロジェクトチームを設置し、平成30年度に庁内働き方改革推プロジェクトチームに変更し庁内の働き方改革について検討。 (2)研修の実施 　係長級以下の職員を対象に「業務改善研修」を実施（平成30年度）。 　課長補佐級職員とその部下職員を対象に、管理職マネジメント力向上研修を実施（令和元年度）。 　新任課長補佐研修において、働き方改革の推進にかかる研修を実施（令和2年度）。 (3)業務の見直し 　職員が日常業務や仕事のやり方を見直す意識付けを図るため、各自がそれぞれの業務を見直す「ひとり１見直し運動」を実施（令和元年度） (4)革新技術の活用 　自動化ツール（RPA）を試験導入。あわせて操作研修、事例研修を開催。 　県及び県内８市町が共同で、住民からの問合せ対応にＡＩチャットボットを導入（令和元年度～） 　音声認識ツール（議事録作成支援システム）を試験導入（令和2年度） 　各種紙資料をテキストデータ化するため、クラウドサービスであるAI-OCRを試験導入（令和2年度） (5)学校における働き方改革 　「学校における働き方改革推進プラン」に基づき、教員の働き方改革推進リーフレットを発行して地域・保護者等に広く周知し、県立学校においては出退勤管理システムを導入。	
柔軟な働き方の推進	テレワーク、フレックスタイム等、柔軟な働き方に資する制度等の導入を検討する	(1)テレワークの本格運用を実施 　サテライトオフィス運営（平成29年7月～県内１か所→平成30年7月～県内2か所） 　モバイルワーク用端末の導入（平成29年7月～16台→平成31年1月～100台で運用） (2)新型コロナウイルス感染症流行への対応として、特例的に在宅勤務を実施（令和元年度から） (3)奈良県版フレックスタイム制の運用（平成29年度から制度運用開始） (4)教職員の休憩時間の弾力的な運用（令和2年度から制度運用）	継続就業及び仕事と家庭の両立関係 長時間勤務関係
	庁内保育所の設置について検討する	検討の結果、施設基準や設置·運営費用の負担について課題が残り、設置は見送ることとした。	