

# 大分県特定事業主行動計画「職員みんなで支え合う育児のためのプログラム」に基づく措置の実施状況について（平成29年度）

平成30年9月20日 大分県総務部人事課

大分県では、次世代育成支援対策推進法に基づく大分県特定事業主行動計画として、平成27年6月に第3期行動計画「職員みんなで支え合う育児のためのプログラム」（H27～31年度）を策定し、職員の育児を支援する取組を進めてきました。

同法第19条第5項の定めるところにより、以下のとおり平成29年度における同計画に基づく措置の実施状況を公表します。

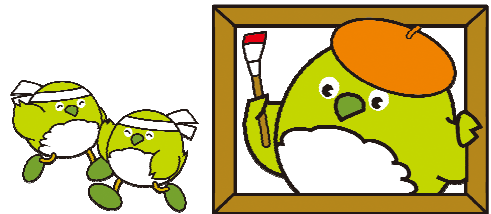
## 1. 対象職員

知事部局、議会事務局、人事委員会事務局、監査事務局、選挙管理委員会、大分海区漁業調整委員会事務局、企業局、病院局、教育委員会（県費負担教職員を除く。）及び警察本部の常勤職員全員（臨時的任用職員を除く。）

## 2. 対象期間

平成29年4月1日～平成30年3月31日

## 3. 措置の実施状況



### （1）職場環境や職員の意識改革、制度の周知

#### ① 休暇制度等の周知

- 各種制度を理解しやすいように大分県のホームページ内に「大分県職員子育て支援のページ」を開設し、職場だけでなく育児休業中の職員なども家庭からインターネットにより閲覧可能とし、いつでも必要な情報を得られるようにしています。

#### ☆大分県特定事業主行動計画

<http://www.pref.oita.jp/site/shokuin-kosodate/shokuin-kosodate-program.html>

#### ☆大分県職員子育て支援のページ

<http://www.pref.oita.jp/site/shokuin-kosodate/>

- その他、出産や育児に関する休暇制度等の周知を図るために「出産や育児のための休暇制度等早見表」を作成・配布し、職員が早見表を手元に置いて、子の年齢に合わせて出産や育児に関する休暇制度等を簡単に確認できるようにしています。

#### ② 職場研修等による職員の意識啓発

- 各職場における職場研修や各種説明会において、職員のワーク・ライフ・バランス推進に対する意識をより一層深めるとともに、子育てに関する制度などの説明や取得に向けた意識啓発を行いました。

#### ③ 取組に対する所属長の意識醸成

- 子育て中の職員が育児に関する休暇制度等を積極的に利用できるかどうかは、所属長等上司の理解・認識度の高さが大きく影響してくることから、大分県特定事業主行動計画に掲げられている所属長の役割を箇条書きにして抜粋した「職員の育児を支えるための所属長の役割8箇条」をよりわかりやすく見やすいようにリニューアルを行い、本取組に対する所属長の意識醸成を図りました。

#### ④ 子育て中の男性職員の把握

- 所属長及び班総括は、子育て中の男性職員の休暇取得予定等の状況を把握することとしました。

16歳未満の子を養育する男性職員数

3,195名

3歳未満の子を養育する男性職員数

1,099名

平成29年度中に新たに子を養育することとなった男性職員数

324名

## (2) 男性職員の子育てに係る休暇の取得促進

- 男性職員の子育てに係る休暇の取得を促進することとしました。

平成29年度中に新たに子を養育することとなった男性職員数	324名
出産補助休暇取得者数（3日間の完全取得）	230名
育児参加休暇取得者数（5日間の完全取得）	97名
子の看護休暇対象者数（中学校就学前の子を養育する男性職員数）	2,652名
〃 取得数（男性職員）	555名

- 父親となる職員が出産補助休暇や育児参加休暇等の取得などにより、安心して子育てができるよう、また所属長を中心に所属を挙げて職員の子育てを応援できるよう、『所属長によるお父さんの子育て応援プログラム』を作成し、休暇制度等を利用しやすい職場の環境づくりを進めています。
- 「県庁子育てパパ・プレパパ職員交流会」を開催し、男性職員の家事・育児参画に対する気運を醸成しました。（知事部局）

## (3) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

育児休業等の取得率の目標値を定め、その取得を促進することとしています。

### ① 育児休業等の取得及び育児短時間勤務の状況

育児休業対象者数 (3歳未満の子を養育する職員数)	男性職員	1,099名
	女性職員	318名
育児休業取得者数	男性職員	11名
	女性職員	258名
部分休業対象者数 (小学校就学前の子を養育する職員数)	男性職員	1,655名
	女性職員	511名
部分休業取得者数	男性職員	1名
	女性職員	60名
育児短時間勤務対象者数 (小学校就学前の子を養育する職員数)	男性職員	1,655名
	女性職員	511名
育児短時間勤務者数	男性職員	1名
	女性職員	46名
育児時間対象者数 (2歳3か月未満の子を養育する職員数)	男性職員	880名
	女性職員	245名
育児時間取得者数	男性職員	15名
	女性職員	82名
育児休業等取得率 (知事部局・各種委員会・企業局・病院局)	目標値	男性職員 100%、女性職員 100%
	実績	男性職員 83.2%、女性職員 100%
育児休業等取得率 (教育委員会)	目標値	男性職員 100%、女性職員 100%
	実績	男性職員 70.9%、女性職員 100%
育児休業等取得率 (警察本部)	目標値	男性職員 100%、女性職員 100%
	実績	男性職員 75.8%、女性職員 100%

※育児休業等取得率 =

育児休業・部分休業取得者数 + 育児短時間勤務者数 + 出産補助休暇3日間取得者数 + 育児参加休暇5日間取得

平成29年度中に新たに育児休業取得可能となった職員数

## ② 専門職産育休サポーター制度の充実

- 産育休代替職員の確保が難しい専門職を対象とした人材バンク「専門職産育休サポーター制度」の対象職種拡大などにより、代替臨時職員の活用を図り、職員が安心して育児休業等を取得できる環境整備を行いました。（知事部局）

専門職産育休サポーター制度による  
登録者数（知事部局）

職 種	保健師、獣医師、薬剤師、化学、農業、畜産、林業、水産、総合土木、建築、管理栄養士
人 数	計 5 2 名

## ③ 育児休業からの円滑な復職

- 育児休業や産前産後休暇を取得している職員の職場復帰前後の不安や負担を解消し、産育休復帰を支援するため、スマートフォンから庁内システムを閲覧できるシステムを導入しました。
- 「育休職員のキャリア形成支援事業」に基づき、育児休業中の職員が研修を受講する際には希望者に託児サービスを用意し、育休職員のキャリア形成やモチベーション向上を図っています。

## (4) 子育てと仕事の両立支援

### ① 育児のための時差通勤の活用

- 平成17年度に導入した「育児のための時差通勤制度」について、引き続きその活用を図ることとしました。（知事部局）

育児・介護のための時差通勤制度利用者数 (知事部局)	男性職員	4 5 名
	女性職員	4 2 名

### ② 在宅勤務制度の導入

- 職員の育児・介護と仕事の両立を支援し、県自らが率先してワーク・ライフ・バランスを推進し、多様な働き方の構築を目指すため、効率的・効果的な働き方の一つとして「在宅勤務制度」を試行しています。（知事部局）

### ③ ワーク・ライフ・バランス推進のための職場環境点検の導入

- 職員のワーク・ライフ・バランスを推進し、働き方や仕事の進め方、事務事業のあり方を見直す「さらにもう一歩」の改善を促すため、所属長と所属職員が双方の立場から、職場環境の現状を振り返る機会を創出する「職場環境点検」を実施し、点検結果は、よりよい職場環境づくりに向けた取組の参考としています。（知事部局）

## (5) 超過勤務の縮減

### ① 「子育てパパ退庁日」の設定

- 子育て中の男性職員のうち、3歳未満の児童を養育する男性職員については、毎月第3水曜日を「子育てパパ退庁日」として、年次有給休暇を取得し、15時を目途に退庁することを推進することとしました。

「子育てパパ退庁日」における年次有給休暇の 取得男性職員数（延べ人数）	4 2 3 名
----------------------------------------	---------

### ② 業務の削減、効率化

- 部局長が超過勤務の縮減に向けた意識を常に保つことが重要であることから、自らの思いを「部局別超勤縮減宣言」として自身の言葉で発信し、超過勤務の縮減に向けた仕事の進め方の見直しについて取組を行っています。

## (6) 年次有給休暇取得の促進

年次有給休暇の平均取得日数の目標値を定め、その取得を促進することとしました。

年次有給休暇平均取得日数 (知事部局・各種委員会・企業局・病院局)	目標値	平均15.0日
	実績	平均12.9日
年次有給休暇平均取得日数 (教育委員会)	目標値	平均15.0日
	実績	平均12.4日
年次有給休暇平均取得日数 (警察本部)	目標値	平均10.0日
	実績	平均10.7日

## (7) 男性職員の子育て参画の行動を促進する取組

男性職員の子育て参画の行動を促進するため、各部局において行動内容を定め取組の推進を行いました。

### 【具体的な行動内容の例】

- 配偶者の出産に際して、子育て応援プログラムを班総括、所属長等で共有し、完全取得できるように声かけした。【所属独自】
- 職員本人や家族の誕生日等の記念日を計画年休として設定し、スケジュールに入力し、班総括や統括推進員等から年休取得や定時退庁の声かけを実施した。
- 所長からの声かけ、班総括による状況把握、声かけをこまめに実施した。【所属独自】
- 部や個人単位の定時退庁日を設定し、定時退庁しやすい環境づくりを推進した。
- 「子育てパパ退庁日」前日に、各所属統括推進員あて周知を行い年休取得を促すとともに、取得状況を部局主管課あて報告することとした。
- すこやかに食を楽しむ心豊かな青少年を育成するため、食育の基本である家族みんなで“いただきます”ができるよう定時退庁に努めた。また、「家庭の日」（毎月第3日曜日）においても家族みんなで食事ができるように努めた。
- e-officeシステムのスケジュールに退庁の予定を打ち込み、班総括が声かけするなどした。
- 部内各課室に子育てパパ退庁日メールを送信し、退庁を促した。
- 定期的な会議やミーティングで子育て中の職員に対して、積極的に年次有給休暇や育児関係の休暇を取得し、子供とのふれあいの機会をつくるよう指導した。【所属独自】
- 毎月の課長・班総括会議の際に子育て中の職員に対し、積極的に年休や育児休暇等を取得し、子供とのふれあいの機会を作ることや男性職員の家事等への積極的な参加を指導した。【所属独自】
- 子育て職員名簿に加えて、e-officeのスケジュールで子どもの誕生日を課長・班総括で共有し、子育て中の職員に対して、年休取得や定時退庁を促した。
- 子供が産まれた（産まれる予定の）男性職員や子育て中の職員に対する特別休暇の制度周知を行うとともに、年休等を取得しやすいよう声かけをするなど環境づくりを進めた。