

鳥取県特定事業主行動計画「子育てにやさしい職場づくり推進プログラム」に係る平成29年度実施状況について

平成31年1月／鳥取県総務部行政改革局

平成27年3月に策定した鳥取県特定事業主行動計画「子育てにやさしい職場づくり推進プログラム」の実施状況について、今後の着実な実施に役立てるため、次世代育成支援対策推進法第19条第5項に基づき、次のとおり公表します。

「子育てにやさしい職場づくり推進プログラム」の内容	平成29年度の実施状況・成果
<p>計画の柱</p>	
<p>1 みんなが子育てを理解して応援できる職場づくり</p> <p>(1) 子育てに対する職場等の理解促進</p> <p>職員の子育てを応援していくためには、職場はもちろんすべての職員の理解と協力が不可欠です。そこで、育児参加を応援する上司や同僚職員を育成・支援するなど、職員の間にも子どもや子育てを応援していくという機運の醸成を進めます。併せて、男性職員の育児休業や育児のための休暇の取得も促していきます。</p> <p>また、子育てに向けた機運を醸成していくためには、多様な人間関係の構築や、その中でのコミュニケーションの向上も大切です。そのため、一人ひとりのより楽しい子育てに向けて、人と人との出会いや交流も促進していきます。</p> <p>子どもは、家庭や学校だけでなく、地域社会との関わりの中で様々なことを経験し、成長していくものです。そこで、地域社会の中で子どもとふれあう機会を増やしたり、地域活動やボランティア活動等へ参加する職員を応援します。</p> <p><主な取組の内容></p> <p>①職場環境づくりを進める所属長等への支援 ②子育ての喜びや楽しさの共有 ③支援制度の周知と活用 ④男性職員に対する支援 ⑤人と人との出会いや交流の促進 ⑥社会全体での子育ての意識づくり</p>	<p>【①について】</p> <p>◎育児制度の概要や支援策等の情報提供を実施 「イクボステーダーベース」を構築・運用した。 <内容> イクボス宣言、イクボス研修の内容、育児制度の概要等「イクボス」に必要な情報を提供</p> <p>◎管理職等を対象とした「イクボス研修」を実施 ・開催年月日：H29.11.13 ・内容：イクボス研修・実践編Ⅲ 「イクボス・ファミボスのマネジャー実践研修」 ・参加者数：62名 ※研修後、研修概要を庁内に周知</p> <p>◎子育て中の職員に対する応援度(イクボス度)を自己診断する「育児等応援チェックリスト」(上司用・同僚用)を提供した。</p> <p>◎毎月19日「とっとり育児の日・イクボスの日」に庁内放送で所属長に働きやすい元気な職場づくりへの呼びかけを行った。(H28.10.19～)</p> <p>【②について】</p> <p>◎子育ての体験談、子育て支援制度等の発信 毎月19日「とっとり育児の日・イクボスの日」に子育て応援メッセージの発行、親子で参加できるイベント情報を周知 <読者の反応> ・育児、仕事との両立等の参考やヒントになった。 ・育休中職員と職場との情報交換のきっかけとなった。 ・子育て支援関係の制度を知ることができて良かった。</p> <p>◎職員同士のネットワークづくりに関する支援 子育てサークルに関する情報収集を行った。 ※各サークル参加者は一般県民も含むため、効果的なネットワークづくりの方法について再検討が必要。</p> <p>【③について】</p> <p>◎「子育てにやさしい職場づくり推進データベース」の運用 <内容> 子育てに関する支援制度、子育て応援メッセージ、イクボス関連情報の提供</p> <p>【④について】</p> <p>◎配偶者が出産を予定している男性職員及びその所属長に、育児制度の概要を情報提供するとともに、育児休業・育児のための休暇取得に関する「子育て応援プランニングシート」の作成を促し、積極的かつ計画的な休暇の取得を働きかけた ・平成29年度におけるプランニングシート作成者数 4名</p> <p><参考></p> <p>・平成29年度における男性職員の育児休業取得率(※) 14.5% (前年度:12.6%) <目標:平成29年度までに15%以上> { ※平成29年度内に3歳に達するまでの子を養育している職員のうち、対象となる子に係る育児休業を取得した職員数 }</p> <p>・平成29年度における「妻の出産時の休暇」の取得率 59.7% (前年度:85.4%) <目標:平成31年度までに100%></p> <p>・平成29年度における「育児参加休暇」の取得率 30.6% (前年度:50.0%) <目標:平成31年度までに100%></p> <p>◎子育て関係のイベント情報等を提供した。</p> <p>【⑤について】</p> <p>◎所属を越えた交流、仕事を離れた交流の促進 ○スポーツ大会の開催 <実績> 全庁的スポーツ大会の開催 ・本庁 H29.8.1 ソフトバレー大会 約320名参加 ・日野地区 H29.11.8 ドッジボール大会 約40名参加 ・中部、西部地区は台風等により中止</p> <p>○各地で開催される地域伝統芸能行事への参加支援 <実績> しゃんしゃん祭(92名参加)、打吹祭(79名参加)、がいな祭(56名参加)への参加支援</p>

「子育てにやさしい職場づくり推進プログラム」の内容	平成29年度の実施状況・成果
<p>計画の柱</p>	<p>【⑥について】</p> <p>◎夏休み時期に職員の子どもが親の職場等の見学を行う「職場参観デー」を実施 <実績> 【本庁】 ・実施年月日：H29.8.1 ・参加者数：11名 【地方機関】 ・東部県税事務所及び鳥取県土整備事務所（H29.8.9）12名 ・消防防災航空センター（H29.8.11）27名 ・東部福祉保健事務所（H29.8.2）11名 ・中部総合事務所農林局農業振興課（H29.9.8）2名 【効果】 ・働く親の姿を子どもに見せる良い機会とするとともに、親子のコミュニケーション促進と職場全体で子育てという意識啓発につながった。</p> <p>◎地域活動・ボランティア活動への参加促進 ◎社会貢献活動を自主研修活動と位置づけ、人事評価の対象とするとともに、特に優れた活動について表彰を実施 <実績> ・特に優れた社会貢献活動を行った職員について知事表彰を実施（2名）</p> <p>◎地域活動への参加状況を身上報告書の記載事項とすることに加え、「社会貢献活動データベース」の運用 <機能> ・社会貢献活動についての情報提供 ・職員による活動状況の情報共有 ・「加入者募集コーナー」による新規加入者の募集</p> <p>◎利用者の視点に立った施設、イベント等での配慮 施設等の改善や会議・イベント等での育児中の人が参加しやすい環境づくりを実施</p>
<p>(2) 仕事と子育てを両立できる環境の整備</p> <p>このプログラムで掲げる取組が真に実効性ある取組となるためには、子育てをしない職員に過重な負担がかかるようではいけません。子育てを行っているかどうかに関わらず、すべての職員がワークライフバランス（仕事と家庭の両立）を実感できる働き方に改めていくことが大切です。</p> <p>そこで、多様な働き方に対応する勤務環境の整備や、業務の効率化等による時間外勤務の縮減、休暇の取得促進を図り、すべての職員の働き方の見直しなどを進めることで、子育て中の職員も仕事と子育ての両立が図れるよう支援します。</p> <p><主な取組の内容> ①ワークライフバランスの推進 ②職場環境の点検</p>	<p>【①について】</p> <p>◎県庁舎（本庁・中部・西部）にサテライトオフィスを設置した（H27年度～） ・平成29年度における利用者数 609名（延べ人数）</p> <p>◎在宅勤務制度を導入した（H27年度～） ・平成29年度における利用者数 8名（延べ人数）</p> <p>◎職務上のつまづきや疑問、「ワークライフバランス」等に対する助言・指導を行う「キャリアアドバイザー」7名を配置した。（H27年度～） ・平成29年度における出勤回数 84回</p> <p>◎育児短時間勤務職員等に対する支援と時間外勤務の縮減 ◎育児短時間勤務や部分休業に対して、業務内容等の実情に応じて、正職員の休業等時間数を超過した勤務時間数の代替職員を配置</p> <p>◎育児中の職員は、それぞれの事情に応じて、勤務時間のシフトができる特例勤務制度を実施 ◎業務の効率化や早期退庁の機運づくりを取組の柱とする時間外勤務縮減の全庁運動を強く推進</p> <p><参考> ・平成29年度における職員1人あたりの平均時間外勤務及び休日勤務の時間数 13.3時間/月（前年度：15.0時間/月）</p> <p>◎計画的な休暇の取得促進 ゴールデンウィークや夏休みにおける計画的な休暇の取得を呼びかけ</p> <p><参考> ・平成29年度における職員1人あたりの平均年次有給休暇取得日数 11.1日（前年：10.4日）<目標：平成31年度までに12日以上></p> <p>【②について】</p> <p>◎職場巡視を実施（4回） ・平成29年5月、7月、10月及び平成30年1月</p>
<p>2 子育て中の職員が安心して子育てできる職場づくり</p> <p>子育てに専念できる環境の整備</p> <p>育児休業のために長期間仕事から離れることは、精神的な不安や経済的な負担、業務で培ったスキルを維持することの困難さを伴います。そこで、こうした不安感や負担感の軽減、スキル維持を支援する取組を行い、子育てに専念できる環境を整えます。</p> <p><主な取組の内容> ①育児休業等に対する代替職員の柔軟かつきめ細やかな配置 ②育児休業者と所属長との円滑なコミュニケーション ③育児休業者の職場復帰支援</p>	<p>【①について】</p> <p>◎職員が取得する育児休業等に対して、短期の休業の場合や事務引継ぎに必要な期間についても、できるだけ代替職員を配置</p> <p>【②について】</p> <p>◎対象職員（育児休業等の取得前、育児休業中、職場復帰前の職員）及びその所属長に面談を促す連絡を行い、併せて、育児制度の概要を情報提供</p> <p>【③について】</p> <p>◎育児休業者にインターネットを利用したeラーニングのサービスを提供し、円滑な職場復帰を支援 <実績> ・平成29年度における利用者数 2名[利用率：1.9%（前年度：2.5%）]</p> <p>◎庁内LANの外部接続の提供 <実績> ・平成29年度の利用者 66名[利用率：63.5%（前年度：70.6%）]</p> <p>◎自己啓発活動（通信教育・放送大学等での学習）に要する経費の助成</p> <p>◎職員人材開発センターの研修に参加しやすい環境の整備</p> <p>◎職場復帰支援研修の実施 <実績> 東部、中部・西部の県内3地区で、託児サービスを設けて開催 ・平成29年度の参加者 35名[参加率：50.7%（前年度：57.1%）] ※平成30年度までに復帰する職員を対象として、参加率を算定した。</p> <p>◎会計事務や県の組織改正等に関する一元的な情報提供の実施</p>

「子育てにやさしい職場づくり推進プログラム」の内容	平成29年度の実施状況・成果
計画の柱	
<p>3 女性が輝き、活躍できる職場づくり</p> <p>仕事と子育ての両立等に悩む女性職員のキャリア形成の支援等</p> <p>固定的な性別役割分担意識や仕事優先の職場意識を解消し、男性も女性も働きながら子育てのできる環境づくりを進めます。 また、女性職員が抱える悩みや心配事の相談ができる体制づくりを進め、仕事と子育ての両立や将来のキャリアプランに悩む女性職員のキャリア形成を支援します。</p> <p><主な取組の内容> ①男女共同参画の視点での取組 ②女性職員のキャリア形成支援</p>	<p>【①について】 ◎職員の配置において、男女間の偏りがないよう努めてきた</p> <p>【②について】 ◎職務上のつまづきや疑問、仕事と家庭の両立等に対する助言・指導を行う「キャリアアドバイザー」を配置した。(再掲)</p> <p>◎職員人材開発センターの研修に参加しやすい環境の整備(再掲)</p> <p>◎出産、育児などライフステージの変化が生じる職員の意向を踏まえながら、柔軟な人事管理に努めた。</p>