

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」に係る令和3年度実施状況について

令和5年1月／鳥取県総務部

令和2年8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」(後期)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」(後期)の内容	令和3年度の実施状況・成果
<p>計画の柱</p>	
<p>1 子育てを理解し応援する職場づくり</p>	
<p>(1) 職場等の理解</p> <p>仕事と子育ての両立には、家庭や地域での支援の他に、職場における周囲の職員の理解と協力が不可欠です。様々な情報発信や意識啓発、所属長を中心とした取組により、職場全体で職員の子育てを応援する気運の醸成を図ります。</p> <p>また、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、子ども達の体験の場として職場を提供するとともに、地域活動やボランティア活動に参加する職員を応援します。</p> <p><主な取組の内容></p> <p>①みんなで子育てを応援する職場づくり ②社会全体で子育てする意識づくり</p>	<p>【①みんなで子育てを応援する職場づくりについて】</p> <p>◎部下の仕事と家庭の両立を応援する「イクボス・ファミボス」の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「イクボスデータベース」を運用し、イクボス・ファミボス宣言、イクボス・ファミボス研修の内容、育児制度の概要等「イクボス」に必要な情報を提供。 ○個々の管理職の取組を発表する「イクボス・ファミボス通信」を発行。(R1.4～) ○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の職場づくりを呼びかけ。(H28.10.19～) ○「イクボス・ファミボス研修」の実施。(H27～) <p><R3実績></p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者数:170名 ・受講期間:令和4年1月11日～2月28日 ※新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、資料及び動画視聴による研修 <p>○「イクボス・ファミボス通信」を発信(第12号～第16号)</p> <p>◎対象職員と所属長を対象に支援制度等の説明・相談会の実施</p> <p>子の出生予定の報告があった職員及び所属長に対し、説明・相談会の実施について周知した。</p> <p>◎「子育て応援メッセージ」を発信(第165号～第169号)</p> <p>◎「子育てにやさしい職場づくり推進データベース」による情報提供</p> <p><内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>【②社会全体で子育てする意識づくりについて】</p> <p>◎「職場参観デー」の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ○開催予定時期に、新型コロナウイルス感染症が県内で拡大したため、中止。 <p>◎地域活動・ボランティア活動への参加促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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は、表彰の対象としている。 ○地域活動への参加状況を身上報告書の記載事項として取組状況を把握することに加え、「社会貢献活動データベース」により活動情報を共有し取組の活性化を支援。 <p><社会貢献活動データベースの機能></p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会貢献活動についての情報紹介 ・職員による取組状況の把握 ・「加入者募集コーナー」による新規加入者の募集
<p>(2) 男性職員の子育て</p>	
<p>男性の家庭生活への参画促進は、男性自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進、ひいては、少子化対策の観点からも極めて重要です。</p> <p>特に、子の出生後間もない時期は、一般的に、出産により女性に心身両面で大きな負担が掛かり、産後うつ発症のリスクが高いと考えられており、また、この時期に男性がともに育児を行うことはその後の積極的な育児への参画にもつながると言われています。子育てに理解ある職場風土を形成する観点からも、この時期の男性の育児参加を強く推し進め、「子育ては女性が中心に行うもの」といった固定的な性別役割分担意識や「家庭よりも仕事の方が大事」といった仕事優先の意識を解消する必要があります。</p> <p>そこで、子の出生前から積極的な働きかけを行い、子どもが生まれたすべての男性職員が「1か月以上の育児に伴う休暇・休業」を取得することを目指します。</p> <p><主な取組の内容></p> <p>①男性職員への積極的な後押し</p>	<p>【①男性職員への積極的な後押しについて】</p> <p>◎職員の育児休業等の積極的な取得促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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、育児支援制度の概要を情報提供するとともに、①「子育て応援プランニング面談」の実施、②「1か月以上の休暇・休業」の取得動奨、③「子育て応援プランニングシート」の作成について、お知らせの連絡を行い、積極的かつ計画的な休暇の取得を働きかけた。 <p><実績></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度におけるプランニング面談 48件 ・男性職員への「育児に伴う1か月以上の休暇・休業」の取得動奨 40件 ・令和3年度におけるプランニングシート作成 50件 <p>○「子育て応援メッセージ」で男性の育児休業取得の体験談を取り上げ、育児休業取得から職場復帰までの流れ等を紹介した。</p> <p><参考></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度における男性職員の育児休業取得率 47.8% (前年度:40.6%) <目標:令和6年度までに50%以上> ※注 ・令和3年度における「妻の出産時の休暇」の取得率 82.1% (前年度:81.4%) <目標:令和6年度までに100%> ・令和3年度における「育児参加休暇」の取得率 77.6% (前年度:78.6%) <目標:令和6年度までに100%> <p>注) 令和2年度から算出方法を変更しています。 令和元年度以前: 育児休業を取得した職員/3歳に達するまでの子を養育している職員 令和2年度以降: 地方公共団体の勤務条件等に関する調査(総務省)結果による。</p>

2 仕事と子育てを両立できる職場づくり

(1) 両立支援

仕事と子育ての両立には、各種の支援制度や様々な働き方が用意されていること、そして、事情や希望に応じて、必要な時に必要な制度を利用できること、働き方を選択できることが必要です。
 また、子育てに関わる職員だけでなく、すべての職員が健康的にやりがいを持って働くために、ワークライフバランス(職業生活と家庭生活との調和及び両立)は重要です。
 そこで、各種制度の周知・利用促進を図るとともに、時間外勤務縮減や休暇取得促進、多様で柔軟な働き方の選択肢を提供することにより、職員のワークライフバランスの実現を図ります。

<主な取組の内容>

- ①仕事と子育ての両立支援
- ②ワークライフバランスの推進

【①仕事と子育ての両立支援 について】

◎「子育てにやさしい職場づくり推進データベース」による情報提供 ※再掲
 1(1)参照

◎職員の育児休業等の積極的な取得促進 ※再掲
 1(2)参照

◎「身上報告書データベース」による仕事と育児の両立に係る制度利用・働き方の意向の共有
 身上報告書に「仕事と育児の両立に係る制度利用・働き方の意向」を記載する箇所を設け、所属長との面談等において活用することとした。

◎仕事と子育てが両立できる勤務地等に配慮した人事配置
 職員の意向や家庭事情等の個別事情を把握するとともに、職員の業務適性・志向(キャリアビジョン)を踏まえながら、きめ細かな人事管理・配置を実施している。

◎育児休業、育児短時間勤務、部分休業等の取得者に対する代替職員の配置
 育児休業等取得職員の所属の状況等に応じて、正職員・任期付職員・会計年度任用職員を配置している。

◎妊娠中、子育て中職員の時間外勤務制限
 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。

◎非常時においても仕事と子育ての両立を支援するための環境整備
 新型コロナウイルス感染症対策に伴う臨時休校その他の事情により、子の世話をを行うため勤務しないことがやむを得ないと認められる職員について、特別休暇の取得又は在宅勤務を可能とした(R1~)。

【②ワークライフバランスの推進 について】

◎テレワーク、フレックスタイム等の多様で柔軟な働き方の整備
 ○サテライトオフィス(本庁舎・中部総合事務所・西部総合事務所)
 令和3年度における利用者数 2,112名(延べ人数)
 ○在宅勤務
 令和3年度における利用者数 413名(延べ人数)

◎「働き方チャレンジ期間」の設定による多様で柔軟な働き方の利用促進
 ○夏季特例勤務・時差出勤・フレックスタイム、サテライトオフィス・在宅勤務の積極的な活用を働きかけた。

◎勤務時間のシフト、人員配置の弾力化による柔軟な体制整備
 仕事と家庭生活等との両立を支援するため、公務の運営に支障が無い範囲内で、職員の生活パターンに合わせた時差出勤・勤務時間伸縮(フレックスタイム)を導入するとともに、職員の家庭事情等を踏まえたきめ細やかな人事配置を実施している。

◎給与・勤怠管理システムによる勤務時間の適正管理
 毎月、各所属及び職員の時間外勤務状況、退庁時間の乖離状況等を各主管課等に情報共有し、勤務時間の適正管理の徹底を図った。

◎働き方の見直しや業務の効率化・平準化による時間外勤務縮減
 時間外勤務状況について、各部署主管課と日々情報共有し、業務の効率化・平準化のための業務分担の見直しを行うなど、適切な業務管理・勤怠管理の徹底を図った。
 <参考>
 ・令和3年における職員1人あたりの月平均の時間外勤務時間数(休日勤務含む。)(知事部局)11.7時間(前年:10.2時間)<目標:令和6年までに10.0時間未満>

◎休暇計画書の活用、年次有給休暇の計画的な取得促進
 ○ゴールデンウィーク、夏季、年末年始における計画的な休暇の取得を呼びかけ。
 <参考>
 ・令和3年における職員1人あたりの平均年次有給休暇取得日数
 12.5日(前年:11.2日)<目標:令和6年までに17日以上(夏季休暇を含む)>

(2) 職場環境

職員のワークライフバランスの実現には、働きやすくモチベーションを高く持てる職場づくりが重要です。
 職員同士がお互いに関心を持ち、認め合い、協力し合い、信頼し合える「風通しのよい職場環境づくり」を進めます。

<主な取組の内容>

- ①風通しのよい職場環境づくり

【①風通しのよい職場環境づくり について】

◎「認め合い」の取組を推進
 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、中止。

◎ボランティア活動の実施
 <実績>
 ・砂丘除草ボランティア(新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い取り止め)
 ・秋の落ち葉拾いボランティア(令和3年11月)

◎郷土の伝統芸能行事への職員の参加を支援
 東部(しゃんしゃん祭・踊り子38名参加)への支援。
 中部、西部は、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い参加取り止め

◎ハラスメント相談窓口等により職員からの相談に対応
 個別相談対応を実施

◎鳥取県職員安全衛生管理規程に規定する職域委員会開催の働きかけ
 各職域共通の具体的なテーマを示すことにより、開催促進を図った

3 安心して子育てに専念できる職場づくり

育児休業環境

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などを伴います。そこで、育児休業取得前、育児休業中、職場復帰前のそれぞれの状況に合わせて、不安感や負担感の軽減、スキルの維持を図る取組を実施し、安心して休業し、子育てに専念し、円滑に職場復帰できる環境を整えます。

<主な取組の内容>

- ①安心して育児休業を取得できる環境整備
- ②育児休業中の職員の職場復帰支援

【①安心して育児休業を取得できる環境整備 について】

- ◎仕事と子育てが両立できる勤務地等に配慮した人事配置 ※再掲
2(1)参照
- ◎職員の育児休業に対する代替職員の配置
2(1)参照
- ◎職員の育児休業等の積極的な取得促進 ※再掲
1(2)参照
- ◎「子育てにやさしい職場づくり推進データベース」により情報提供 ※再掲
1(1)参照

【②育児休業中の職員の職場復帰支援 について】

- ◎職場復帰支援研修の実施
<実績>
 - ・令和3年12月13～15日(東部・中部・西部 各1回)
 - ・実施方法:対面(中部は、オンライン参加も可)
 - ・令和3年度の参加者 25名(出席率:49.0%(25名/51名) ※令和2年度参加率:47.8%)
 - ※参加率は、産前産後休暇又は育児休業を取得中の職員の所属からの回答を基に算出。
- ◎職場復帰支援プログラム(eラーニング)の提供
 - 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>
 - ・令和3年度利用者数 2名/73名[利用率:2.7% (前年度:3.2%)]
- ◎庁内LANの外部接続の提供
<実績>
 - ・令和3年度の利用者 54名
 - [利用率:48.2% (前年度:44.9%)]
- ◎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
- ◎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