

平成28年度 和歌山県特定事業主行動計画実施状況報告

和歌山県特定事業主行動計画(和歌山県子育て推進プログラム)とは、平成15年7月制定の次世代育成支援対策推進法に基づき、和歌山県が事業主として職員の子育て支援のために策定した行動計画です。

この行動計画に沿って様々な施策に取り組むことにより、全ての職員がワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)をより一層推進し、相互に支え合い、男女がともに子育ての喜びや楽しさを分かち合っ、次世代を担う子どもを養育することができる明るい職場環境を、引き続きつくっていきたいと考えています。

今回の報告は、この行動計画に基づいて平成28年度に実施した取組状況を公表するものです。

該当項目(計画内容)	平成28年度中の取組
具体的な取り組み	
I 職員の意識改革に向けて	
1 ワーク・ライフ・バランスの意識向上	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員一人ひとりが、仕事だけでなく、家庭や地域生活などにおいても充実した時間を過ごすためには、ワーク・ライフ・バランスを意識しながら、日頃の業務に取り組むことが必要です。このことは、本計画を推進していく上で、とても大切な要素であり、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、一層の意識向上に努めます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 子育てに関する休暇等の制度周知や休暇取得促進について文書通知を行う等、ワーク・ライフ・バランスについて、意識啓発に努めた。
2 制度の周知徹底	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 職場研修や管理・監督者を対象とする研修等に通じた周知徹底 ○ 庁内 LAN 等を活用した制度の周知徹底 ○ 各所属あて啓発文書の配布による周知徹底 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新任管理者研修において、職員の仕事と家庭の両立を推進するよう周知した。 ● 子育てに関する休暇制度等を庁内イントラネットに掲載し、制度改正等があった場合は、随時内容を更新した。 ● 各所属に子育てに関する制度について、文書通知を行い周知徹底を図った。

平成28年度 和歌山県特定事業主行動計画実施状況報告

3 年次有給休暇等の取得しやすい環境づくり	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 各所属長に対して、職員の年休の計画的使用及び取得促進のための環境整備を推進するように周知徹底します。 ○ 夏季（7月～9月）において、年休の集中的な取得及び夏休5日の完全取得を奨励し、職員の家庭生活の充実に努めます。 ○ 採用後10年を経過する職員について、連続する3日間の年休（リフレッシュ休暇）の取得を奨励します。 ○ 各職員が、月に1日以上年休を取得することを目標とする「マンスリー・ホリデー」を実施します。 ○ 次のような場合、積極的に年休の取得を奨励します。 <ul style="list-style-type: none"> ☆ 子どもの春休み、夏休み、冬休み期間中 ☆ 子どもの入学式、卒業式、授業参観、などの学校行事がある日 ☆ 毎月19日の「育児の日」 ☆ 本人や家族の誕生日、結婚記念日等 ☆ 祝日がない月 ☆ プロジェクト終了時など業務に一区切りができた時 ○ 年休取得率の低い所属については、是正を指導します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年次有給休暇の計画的使用の推進については、年度当初に超過勤務の縮減等と併せて各所属に文書で通知した。 特に、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた休暇の取得促進として、職員一人ひとりが昨年実績より1日以上多く年次有給休暇を取得する「ワン・モア・ホリデー」運動を推進した。 ● ワーク・ライフ・バランスを充実させる観点から、より計画的・連続的使用の促進を図れるよう、平成28年度から、取得期間を6月から10月までの期間内に拡大した。 また、6月に夏季期間の集中的な休暇取得促進も含めて、各所属長及び職員に対して周知を図った。 ● 年度当初に、採用後10年を経過する職員のリストを各所属に文書で通知し、リフレッシュ休暇の取得を奨励した。 ● 文書にて、マンスリー・ホリデーの実施について、周知した。 ● 夏季期間の休暇取得日数が少ない所属に対して指導を行った。

平成28年度 和歌山県特定事業主行動計画実施状況報告

<p>4 男性職員に対する育児参加促進の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 男性職員の育児休業、部分休業取得をはじめ、子どもの出生時における連続5日以上のお暇等の取得をより一層推進します。 ○ 「男性職員の育児参加プログラム」の制度について、所属長及び男性職員に対して周知徹底します。 ○ 男性職員が利用できる子育て関連制度をとりまとめ、子どもが生まれた男性職員に対して周知することで、男性職員の子育て関連制度の利用促進を図ります。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度当初に、文書通知を行い、「男性職員の育児参加プログラム制度」の概要及び子どもの出生時には、少なくとも「連続5日以上のお暇の取得」を推進することを周知徹底した。 ● 男性職員の育児参加プログラムの作成を周知徹底するため、当年度の作成状況の調査を実施した。
<p>5 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行います。 ○ 子育てを行う女性職員のキャリア形成や仕事と生活の調和の推進に関する研修の実施を検討します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事異動に当たっては、家庭環境をできるだけ配慮するように努めた。
<p>6 研修を通じた職員の意識改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 各所属における職場研修委員が、職場研修等を通じて子育て支援対策に向けた取り組みを推進し、職員の意識啓発を行います。 ○ 人事課の実施する新任管理者研修等において、管理職の立場から所属職員に対して育児参加を促すよう、管理職員の意識啓発を行います。 ○ 管理職以外の職員を対象とした階層別研修等においても、男女が共同して子どもを育てるといった意識の醸成を目的とする研修の実施を検討します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児に関する制度について、周知文書を各職場に通知し啓発を行った。 新任管理者研修において、「男性職員の育児参加プログラム」等、男性職員の育児参加の促進に向けた取組を周知し、意識啓発に努めた。

平成28年度 和歌山県特定事業主行動計画実施状況報告

<p>7 超過勤務の縮減を通じた子育てへの取り組み</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 文書の配布等により、事前命令の徹底と超過勤務の縮減を奨励します。 ○ 各職場において事業のスクラップ&ビルド等を通じ、業務の見直しを徹底します。 ○ 毎週水曜日に全庁で実施しているノー残業デーについて、庁内放送や庁内メール等を通じ、一層の周知徹底を図ります。 ○ 全庁ノー残業デーとは別途に、各所属の中で定時退庁日を毎月1日以上設ける「所属ノー残業デー」を実施します。 ○ 夏季の電力需要が高まる7月から8月にかけて、「毎日がノー残業デー」を実施し、節電とワーク・ライフ・バランス推進の観点から、超過勤務縮減を推進します。 ○ 毎月19日を「育児の日」とし、職員が家庭での育児に参加できるように、庁内放送や庁内メールにより定時退庁を啓発します。 ○ 月45時間を上回る超過勤務を行う職員の在籍する所属には、人事課あてその理由書の提出を求めます。また、年間360時間を上回る超過勤務を行う職員の在籍する所属については、速やかな是正を求めます。 ○ 人員の適正配置をより一層進めます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度当初に、年次有給休暇の計画的使用の促進等と併せて文書で通知し、各所属長及び職員に対して周知徹底を図った。 ● すべての事業についての事務事業評価を実施し、事業手法や必要性を検討した上で、事業の統廃合等を進めた。 ● 毎週水曜日の勤務時間終了時において、庁内放送を実施している。 また、3月からは各職員がプレミアムフライデーの取組ができるよう、毎週水曜日に実施しているノー残業デーを、毎週金曜日に変更した。 ● 全庁で「所属ノー残業デー」を設けて実施している。 ● 7月から8月には、「毎日がノー残業デー」を実施した。パソコン画面への啓発メッセージの掲示等による啓発を行うとともに、超勤を行う際に報告を求める等を行い、取り組みの徹底を図った。 ● 超過勤務の多い所属には報告書を求める等、適宜指導を行った。 ● 各職場の状況を考慮しながら、適正な人員配置に努めた。
<p>II 制度の充実</p>	
<p>1 育児休業や子育てに関する特別休暇等の充実</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会情勢の変化や国、他府県の状況等を勘案しつつ、子育てに従事しやすい環境整備につながる休暇制度の創設や現行休暇等制度の見直しを、必要に応じて行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 子育てに関する特別休暇である、育児時間休暇について、取得時間を「1日2回それぞれ45分以内の期間」から「1日2回それぞれ60分以内の期間」に拡大した。(平成29年1月～)

平成28年度 和歌山県特定事業主行動計画実施状況報告

<p>2 産前産後休暇・育児休業に係る任期付職員等の採用</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 優秀な代替職員を確実に確保するため、任期付職員採用試験の実施方法等を、必要に応じ、適宜、見直します。 ○ 産前産後休暇と育児休業の取得期間を通算して1年に満たない職員の代替職員について、責任を持って職務を遂行できる職員の確保に努めます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 試験実施に当たっては、予定外の需要や今後の見込みも含めて柔軟に対応することにより、速やかに任期付職員を採用できるように努めた。 ● 取得期間が1年に満たない職員の代替については、できる限り臨時的任用職員を採用した。
<p>3 早出遅出勤務の活用</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 各家庭で異なる子育て環境に弾力的に対応し、かつ、業務に大きな影響を及ぼすことのない方法として、早出遅出勤務制度を導入しています。子どもの養育や家族の介護等事情がある職員が仕事と家庭を両立できるように、制度を周知して積極的な活用を推進します。また、交替制勤務等の職場にあっては、職員の子育ての事情や職場の実態等を勘案した勤務時間の割り振りの可能性を検討します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 配偶者の就労の有無や育児休業の取得の有無にかかわらず、早出遅出勤務ができるように改正した。(平成22年6月～) 住居以外の場所に子を迎えに赴く場合は、対象を小学校3年生以下の子に限定していたが、小学校就学の子全てが対象となるよう改正した。(平成23年1月～) 小学校を養育する職員が、早出遅出勤務を請求するための要件として、各施設等への出迎えに加えて、見送りを追加した。(平成23年5月～) 早出遅出勤務を行うことができる職員に、義務教育学校の前期課程等に就学している子のある職員を追加した。(平成29年4月～) <p>それぞれの改正内容を、文書通知を行い周知した。また、時差出勤を実施している職場においては、できるだけ職員の育児等の事情を考慮して、勤務時間を割り振るよう努めている。</p>
<p>4 育児休業中の職員への情報提供等</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業中の職員が県の施策全般又は個別業務に係る情報が得られるように職場内で情報提供者を選定して、電子メール等を活用して情報を提供します。 ○ 育児休業中の職員の子育てや悩みに関して、各種相談先を紹介します。 ○ 育児休業中においても職員の能力向上が図ることができるよう、通信教育研修等（助成）の活用を促進します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 所属長より選定された情報提供者が、電子メールや郵送等により、育児休業者へ適宜情報提供する「情報提供制度」について、庁内イントラネットに掲載し、周知を図った。 ● 育児休業取得中の職員の子育てに関する相談については、「地共済健康ダイヤル」について、庁内イントラネットに掲載し、直接相談がある場合は、保健師が適宜対応することとした。 ● 育児休業取得中の職員にも、通信教育研修の受講機会を提供し、積極的な自己研鑽を支援した。

平成28年度 和歌山県特定事業主行動計画実施状況報告

<p>5 育児休業からの復帰者に係るフォローの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるように、育児休業から復帰した職員及び復帰予定の職員を対象としたサポート研修を実施します。 ○ 仕事と子育ての両立に際してのストレス・悩み等が解消できるように、「ストレス相談」を実施するとともに、その他の各種相談先を紹介しします。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児休業から復帰した職員及び育休中の職員を対象に「育児休業者職場復帰サポート研修」を実施した。 ● 育児休業からの復帰した職員のメンタルケアについては、「地共済健康ダイヤル」について、庁内イントラネットに掲載し、また、職員のメンタルケア全般について「ストレス相談」を定期的実施した。
<p>6 非常勤職員の子育てに関する制度の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 非常勤職員の子育てに関する休暇等制度について、現行制度の活用状況を踏まえ、必要に応じ対象や取得可能日数等の見直しを検討します。 ○ 特別職非常勤職員の育児休業、育児部分休業制度について、他府県等の状況を踏まえ、その導入を検討します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事務補助職員の無給休暇である、子の看護休暇について、対象範囲を「中学校就学前」から「満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子」に拡大した。(H29.4.1～)
<p>7 仕事と子育てを両立しやすいワークスタイルの整備</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 職住近接の実現並びに多様な働き方の選択肢拡大という観点から、在宅勤務やテレワーク等制度の導入について検討するなど、仕事と子育ての両立に資するワークスタイルの整備を推進します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● ワーク・ライフ・バランスの推進と公務能率の向上を図るため、8時から16時45分までの勤務時間を選択できる朝型勤務制度を引き続き実施した。

平成28年度 和歌山県特定事業主行動計画実施状況報告

Ⅲ その他	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 子どもを生みやすい環境づくり <ul style="list-style-type: none"> ・次世代育成支援として、子どもを育てやすい環境づくりだけでなく、子どもを生みやすい環境づくりも併せて推進します。 ○ 人事異動等へ配慮 <ul style="list-style-type: none"> ・異動に当たっては職員の意向確認に努め、特に、夫婦共働き家庭等については、子育ての状況等に配慮します。 ○ 子育て地域活動への参加の奨励 <ul style="list-style-type: none"> ・社会全体で取り組む次世代育成支援に貢献するため、職員が子育てに係わる地域活動に参加することを奨励します。 ○ 人事評価への反映 <ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた管理職員の行動について、人事評価に反映可能かどうかを検討します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 妊娠期間中における休暇制度の充実や、代替職員の措置等により、子どもを安心して生むことのできる環境づくりを推進している。 ● 人事異動に当たっては、家庭環境をできるだけ配慮するように努めた。 ● 子どもの健全育成を図る活動への参加について、ボランティア休暇の対象とする等、子育てに係わる地域活動へ参加しやすい環境を整備している。 ● 年間を通じて休暇取得日数が少ない所属に対して指導を行うなど、ワーク・ライフ・バランスの推進を管理職職員に啓発した。

平成28年度 和歌山県特定事業主行動計画実施状況報告

数値目標

○ 年次有給休暇の1人平均取得日数

・平成31年度までに年13.0日以上とします。

平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年
10.8日	10.7日	10.3日	11.2日	—	—	—

○ 育児休業の取得率

・子どもの出生時における育児休業の取得率について、

平成31年度までに男性職員10.0%以上、女性職員100%にします。

●男性

平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
1.0%	2.0%	1.9%	1.1%	—	—	—

●女性

平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
97.1%	100%	100%	100%	—	—	—

○ 男性職員の育児関連休暇等取得率

・子どもの出生時における男性職員の育児関連休暇等（子どもの出生時前後の連続した

5日間以上の休暇・休業）の取得率について、平成31年度までに50.0%以上にします。

平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
38.5%	20.8%	37.0%	34.8%	—	—	—

○ 育休任期付職員等の任用

・産前産後休暇及び育児休業を取得する職員並びに育児短時間勤務を行う職員の代替である

任期付職員等の確保率について、平成31年度までに100%とします。

平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
89.0%	92.0%	90.2%	92.4%	—	—	—

○ 制度の認知度

・子育てを支援するための制度の認知度について、アンケート調査により

「制度の存在を知らない」と回答する職員を平成31年度までに0%にします。

平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
26.9%	26.6%	25.5%	24.6%	—	—	—

○ 超過勤務の減少

・管理職員を除く全職員のうち、月45時間以上の超過勤務職員の割合を

平成31年度までに2.5%以下にします。

平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
3.6%	4.6%	5.4%	4.2%	—	—	—