

令和4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、次世代を担う子供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令和4年度に実施した取組状況を公表するものです。

令和4年度の主な取り組みは以下のとおりです。

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
<令和4年度の主な取り組み> ○ 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
<令和4年度の主な取り組み> ○ 子育てに関する休暇制度等をまとめたハンドブック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、周知を行った。
3 年次有給休暇等の取得しやすい環境づくり
<令和4年度の主な取り組み> ○ 年次有給休暇の計画的使用の推進のため、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。 ○ 夏季(6~10月)には、夏季休暇5日を含めた集中的な休暇の取得を促すとともに、会議等を可能な限り開催せずに連続休暇を取得しやすい環境作りに努めるよう各所属に文書で通知した。 ○ 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。 ○ ゴールデンウィークや年末年始にかけて年休の取得促進を促した。
4 男性職員に対する育児参加促進の取り組み
<令和4年度の主な取り組み> ○ 4月に文書通知を行い、男性職員の育児参加プログラム制度・子育てに利用できる制度の概要を全所属に文書周知を行った。 ○ 当該計画に定めた目標を達成できるような育児参加プログラムの作成の周知徹底を行った。 ○ 育児休業が原則2回取得できるように、また、子の出生の日から57日以内の期間であれば、通常2回の育児休業とは別に、さらに2回育児休業を取得できるようにするなど職員の育児休業に関する条例等の改正を行った。
5 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み
<令和4年度の主な取り組み> ○ 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。
6 研修を通じた職員の意識改革
<令和4年度の主な取り組み> ○ 採用2年目の職員および新任管理者を対象に、子育てに関する休暇制度等について研修を実施した。
7 超過勤務の縮減を通じた子育てへの取り組み
<令和4年度の主な取り組み> ○ 4月に、各所属長及び職員に対して文書で通知し、周知徹底を図った。 ○ 公文書管理システムの導入やモバイルルーターの活用など、ICTツールを活用し、事務の効率化に努めた。 ○ 毎週金曜日にノー残業デーを設定し、超過勤務の縮減を図った。 ○ 7月から8月には、「毎日がノー残業デー」を実施し、各所属長に周知を行った。

令和4年度 和歌山県特定事業主行動計画実施状況報告

Ⅱ 制度の充実
1 育児休業や子育てに関する特別休暇等の充実
<令和4年度の主な取り組み> ○ 男性の育児参加休暇について、対象期間を子が1歳に達する日までに拡大した。
2 産前産後休暇・育児休業に係る任期付職員等の採用
<令和4年度の主な取り組み> ○ 任期付職員の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。
3 早出遅出勤務の活用
<令和4年度の主な取り組み> ○ 早出遅出勤務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た。 ○ 理由を必要としない時差勤務制度についても、さらなる活用に向けて周知を行った。
4 育児休業中の職員への情報提供等
<令和4年度の主な取り組み> ○ 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、パンフレットを配布し、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。
5 育児休業からの復帰者に係るフォローの実施
<令和4年度の主な取り組み> ○ 育児休業から復帰した職員、育休中の職員及び配偶者が育児休業中、もしくは育児休業から復帰した職員を対象にした「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、パンフレット配布や庁内イントラネットの掲載を行った。 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。
6 非常勤職員の子育てに関する制度の充実
<令和4年度の主な取り組み> ○ 非常勤職員の育児休業について、2回までの分割取得を可能にするなど、育児休業が取得しやすくなるよう制度改正を行った。
7 仕事と子育てを両立しやすいワークスタイルの整備
<令和4年度の主な取り組み> ○ 職員のワーク・ライフ・バランス推進と生産性の高い働き方を推進するため、妊産婦や育児を行う職員に対し在宅勤務の利用を推進した。

Ⅲ その他
<令和4年度の主な取り組み> ○ 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、子供を安心して産むことのできる環境づくりを推進している。 ○ 子供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。

令和4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

目標（令和6年度まで）	令和4年	令和3年
13.0日以上	11.5日	11.0日

- 育児休業の取得率（子の出生時における育児休業の取得率）

男性目標（令和6年度まで）	令和4年	令和3年
13.0%	29.9%	14.6%

女性目標（令和6年度まで）	令和4年	令和3年
100%	100%	100%

- 男性職員の育児関連休暇等取得率

子の出生時における男性職員の育児関連休暇等（出生時前後の連続した5日間以上の休暇・休業）の取得率

目標（令和6年度まで）	令和4年	令和3年
50%以上	49.4%	56.3%

子の出生後1年以内における合計1か月以上の休暇・休業の取得率（※R3.4.1～R4.3.31までの出生を対象）

目標（令和6年度まで）	令和3年	令和2年
100%	15.9%	27.6%

- 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

目標（令和6年度まで）	令和4年	令和3年
100%	81.0%	86.6%

- 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」と回答する割合

目標（令和6年度まで）	令和4年	令和3年
0%	25.4%	25.7%

- 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

目標（令和6年度まで）	令和4年	令和3年
2.5%以下	7.6%	9.2%