

子育てにやさしい職場づくり推進プログラム【概要】

位置付け

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画
〔事業主として次世代育成支援のために取り組むことを定めるもの〕

○法の趣旨: 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進

前期プログラム(H27年度～R1年度)の取組状況、成果と課題

取組状況

- ◎イクボスの推進
 - ・イクボスとつり共同宣言
 - ・全管理職によるイクボス宣言
 - ・イクボス憲章
 - ・イクボス研修
 - ・イクボス度調査
- ◎男性職員の育児に係る休暇・休業取得の後押し
 - ・子の出生予定のある男性職員と所属長との面談
 - ・プランニングシート(休暇・休業計画)の作成
- ◎柔軟な働き方の導入
 - ・在宅勤務、サテライトオフィス、フレックスタイム制の導入
 - ・働き方チャレンジ期間の設定による在宅勤務等の利用促進
- ◎働き方改革
 - ・時間外勤務の縮減の取組強化
 - ・盆時期のクールダウンウィークの設定

成果と課題

- ・男性職員の育児休業取得率が大きく上昇
→子の出生後間もない時期の男性の育児参画が定着していない。
男性職員の理想の休暇・休業取得期間と現実の乖離が大きい。

※数値は知事部局

H26 R1
8.20% → 30.0%

- ・月一人当たり時間外勤務実績が減少
→全体としては減少したが、一部の所属で長時間の時間外勤務の実態がある

H26 R1
総時間数 359,644時間 → 318,337時間(▲11%)
一人当たり 12.3時間 → 11.0時間

- ・柔軟な働き方の活用が増加

利用実績(延べ人数)

H27 R1
サテライト 316名 → 877名
在宅勤務 7名 → 49名

利用実績(実人数)

H28 R1
フレックスタイム(時差出勤) 244名 → 783名
フレックスタイム(時間伸縮) 5名 → 17名

後期プログラム『子育てにやさしい職場づくり推進プログラム』

①めざす姿:

職員みんなで、多様な働き方を支援する意識と環境づくりに努め、安心して子育てできる「元気」で働きやすい職場

②期間: R2年度～R7年度(6年間)

③プログラムの対象職員:

鳥取県職員(教育委員会、病院局及び警察本部に勤務する職員を除く。)(会計年度職員を含む。)

④プログラムの構成:

柱1: 子育てを理解し応援する職場づくり

[職場等の理解] (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

[男性職員の子育て] (1)男性職員への積極的な後押し

柱2: 仕事と子育てを両立できる職場づくり

[両立支援] (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

[職場環境] (1)風通しのよい職場環境づくり

柱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] (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

⑤プログラムの重点目標:

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、以下の重点目標の達成を図る。

- ・所属長と対象職員のプランニング面談の実施 100%
- ・対象職員によるプランニングシートの作成 100%
- ・男性職員への1か月以上の休暇・休業取得勧奨 100%

■その他の新たな取組

- ・支援制度等の説明・相談会
- ・身上報告書に子育て中の職員の制度利用・働き方の意向の記載欄を追加

⑥プログラムの数値目標

項目	前期目標	R1	目標
男性職員の育児休業取得率	平成29年度までに15%以上	30.0%	令和7年度までに100%
「妻の出産時の休暇」の取得率	平成31年度までに100%	80.0%	令和7年度までに100%
「育児参加休暇」の取得率	平成31年度までに100%	66.7%	令和7年度までに100%
職員1人あたりの休暇取得日数	(年次有給休暇のみ) 平成31年度までに12日以上	11.4日	(夏季休暇を含む) 令和7年までに17日以上
職員1人あたりの月平均の時間外勤務		11.0時間	(本庁及び地方機関それぞれ) 令和7年度までに10.0時間未満