

職員の子育て支援のための秋田県特定事業主 行動計画（第3期計画）の実施状況について

令和2年7月 総務部人事課

I 計画について

次代の社会を担う子どもの育成を支援するため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。本県においては、全国平均を上回るペースで少子化・高齢化が進んでおり、同法に定める特定事業主として、少子化に対応するため、秋田県庁等特定事業主行動計画を平成17年3月に策定し、同計画に基づき、平成17年度から平成21年度までの5年間において、職員の子育て支援に関する取組を進めました。また、平成22年度以降も、実施期間をそれぞれ5年間とする同計画の第2期計画、第3期計画を策定し、職員の育児と仕事の両立に向けた環境づくりを進めてきました。

第3期計画の最終年度である令和元年度には、令和2年度から令和6年度までを実施期間とする第4期計画を策定し、引き続き、安心とゆとりをもって子育てができる職場の環境づくりに努めていくこととしております。

ここでは、令和元年度における第3期計画の実施状況をフォローし、計画に定めた取組の実施に役立てるため、報告するものです。

II 実施状況

職員の子育てを支援するため、以下のような取組を行いました。

- ・ 育児に関する各種制度の趣旨・内容を紹介したハンドブックを美の国あきたネットに掲載しました。
- ・ 上記のハンドブックで、妊娠、出産、子育て期間中において、職員が取得できる休暇制度等をまとめた育児プランシートを掲載しました。
- ・ 男性職員の育児休業、配偶者の出産に係る休暇等の取得を促進するため、子どもが生まれる男性職員の所属長に対し、育児プランシートの作成を義務づけました。
- ・ 福利厚生に関する事項について庁内ネットワークに掲載し、制度改正があった場合には内容を更新しました。
- ・ 職員が育児休業を取得予定の場合には代替職員を配置したほか、年度の途中において、育児休業の取得を希望する職員があった場合には、予算の範囲内で育児休業代替臨時的任用職員を配置しました。
- ・ 上記のほか、職員が育児休業を取得する場合には職場における業務分担の見直しにより対応するなど育児休業を取得しやすい環境づくりに努めました。
- ・ 毎週水曜日をノー残業デーと定めるほか、夏季休暇取得期間と重なる7月と8月をノー残業マンスとし、定時退庁を奨励するなど、時間外勤務の縮減に取り組みました。
- ・ 職員個人の記念日や家族とのふれあい促進、職員個人のリフレッシュなど、職員が個々にメモリアルデーを設定して年次休暇を取得するように奨励しました。
- ・ 長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現のため、夏と冬にそれぞれ時差出勤の試行を実施しました。また、試行結果を踏まえ、令和2年度からは時差出勤を本格導入し、通年で実施できることとしました。
- ・ 職員の子育てや介護と仕事との両立を支援し、ワークライフバランスの推進を可能とする多様な働き方の導入を検討するため、在宅勤務の実証実験を行いました。

Ⅲ 育児に関する休暇・休業等の取得状況

令和元年度における育児に関する休暇や休業等の取得状況については、以下のとおりです。

配偶者出産休暇の取得状況

目標取得率	90.0%
対象者(※1)	76人
休暇を取得した職員数	62人
上記の取得率	81.6%

配偶者の出産に係る子の養育休暇の取得状況

目標取得率	50.0%
対象者(※1)	76人
休暇を取得した職員数	33人
上記の取得率	43.4%

男性職員の育児休業取得状況

目標取得率	10.0%
対象者(※1)	76人
育児休業を取得した職員数(※2)	4人
上記の取得率	5.3%

女性職員の育児休業取得状況(参考)

対象者(※1)	27人
育児休業を取得した職員数(※2)	26人
上記の取得率	96.3%

※1 対象者・・・令和元年度中に子どもが生まれた職員数。女性職員は、産後休暇により令和元年度中に育児休業を取得できない職員を除く。

※2 育児休業を取得した職員数・・・対象者のうち令和元年度中に育児休業を開始した職員数で、平成30年度から引き続き育児休業中である職員は含まない。

なお、平成30年度以前に子どもが生まれ、令和元年度に新たに取得した職員を含めると、平成30年度中に育児休業を取得した男性職員は6人、女性職員は32人となる。

職員の年次休暇の取得状況

・約11.7日