

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」に係る令和元年度実施状況について

令和2年11月／鳥取県総務部行財政改革局

平成27年3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」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」の内容	令和元年度の実施状況・成果
<p>計画の柱</p>	
<p>1 みんなが子育てを理解して応援できる職場づくり</p>	
<p>(1) 子育てに対する職場等の理解促進</p>	<p>【①について】</p>
<p>職員の子育てを応援していくためには、職場はもちろんすべての職員の理解と協力が不可欠です。そこで、育児参加を応援する上司や同僚職員を育成・支援するなど、職員間に子どもや子育てを応援しようという機運の醸成を進めます。併せて、男性職員の育児休業や育児のための休暇の取得も促していきます。</p> <p>また、子育てに向けた機運を醸成していくためには、多様な人間関係の構築や、その中のコミュニケーションの向上も大切です。そのため、一人ひとりのより楽しい子育てに向けて、人と人との出会いや交流も促進していきます。</p> <p>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、地域社会の中で子どもとふれあう機会を増やしたり、地域活動やボランティア活動等へ参加する職員を応援します。</p>	<p>◎育児制度の概要や支援策等の情報提供、呼びかけ</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」に庁内放送で所屬長に働きやすい元気な職場づくりを呼びかけ。(H28.10.19～) <p>◎取組の評価、検証</p> <ul style="list-style-type: none"> ○次期プログラムの策定に向けて現状や課題、職員の満足度やニーズなどを把握するため子育て支援に関する職員アンケートを実施。 ○上記職員アンケートに併せてイクボスに求められる5つの視点について、管理職によるイクボス度のセルフチェック及び非管理職によるチェックを実施。また、「イクボスデータベース」で子育て中の職員に対する応援度を自己診断する「育児等応援チェックリスト」(上司用・同僚用)を提供。
<p><主な取組の内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ①職場環境づくりを進める所屬長等への支援 ②子育ての喜びや楽しさの共有 ③支援制度の周知と活用 ④男性職員に対する支援 ⑤人と人との出会いや交流の促進 ⑥社会全体での子育ての意識づくり 	<p>【②について】</p> <p>◎子育ての体験談、子育て支援制度等の発信</p> <ul style="list-style-type: none"> ○毎月19日「とっとり育児の日・イクボスの日」に「子育て応援メッセージ」と「イクボス・ファミボス通信」を隔月で発行。 <p><読者の反応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児に参加している人すべてを対象とした支援が必要と感じた。 ・育児休業等を取組んだ男性職員の長期・短期の休業期間別の体験談を聞きたい。 ・子育ての先輩方の制度活用の知恵をもっと発信してほしい。
	<p>【③について】</p> <p>◎「子育てにやさしい職場づくり推進データベース」の運用</p> <p><内容></p> <p>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>
	<p>【④について】</p> <p>◎育児休業・休暇の計画的な取得の後押し</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屬長に、育児支援制度の概要を情報提供するとともに、育児休業・育児のための休暇取得に関する「子育て応援プランニングシート」の作成を促し、積極的かつ計画的な休暇の取得を働きかけた。 ・令和元年度におけるプランニングシート作成者数 6名 <ul style="list-style-type: none"> ○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複数掲載し、取得までの流れ及び手続きなどを紹介した。 <p><参考></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和元年度における男性職員の育児休業取得率(※) 21.9% (前年度:13.6%) <目標:平成29年度までに15%以上> 〔※令和元年度内に3歳に達するまでの子を養育している職員のうち、対象となる子に係る育児休業を取得した職員数〕 ・令和元年度における「妻の出産時の休暇」の取得率 80.0% (前年度:82.7%) <目標:平成31年度までに100%> ・令和元年度における「育児参加休暇」の取得率 66.7% (前年度:48.2%) <目標:平成31年度までに100%>
	<p>【⑤について】</p> <p>◎所属を越えた交流、仕事を離れた交流の促進</p> <p>○スポーツ大会の開催</p> <p><実績></p> <p>全庁的スポーツ大会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本庁 R1.7.25 キンボール大会 約220名参加 ・西部地区 R1.11.28 ボーリング大会 約80名参加 ・日野地区 R1.11.13 ドッジビー、フラフープづくり、キンボール 約40名参加 ・中部地区はスポーツ大会は実施せず、ウォーキング大会、打吹まつり、ドラゴンカヌー、ボランティア活動等に所として積極的に参加 <ul style="list-style-type: none"> ○各地で開催される地域伝統芸能行事への参加支援 <p><実績></p> <ul style="list-style-type: none"> ・しゃんしゃん祭(61名参加)、打吹まつり(83名参加)、がいな祭(36名参加)への参加支援
	<p>【⑥について】</p> <p>◎「職場参観デー」の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ○夏休み時期に職員の子どもが親の職場等の見学を行う「職場参観デー」を開催。働く親の姿を子どもに見せる良い機会とするとともに、親子のコミュニケーション促進と職場全体で子育てという意識啓発につながった。 <p><実績></p> <p>[本庁]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施年月日:R1.8.6 ・参加者数:17名 <p>[地方機関]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東部県税事務所(R1.8.9) 6名 ・畜産試験場(R1.8.6) 7名 ・山陰海岸ジオパーク海と大地の自然館(R1.8.22) 1名

「子育てにやさしい職場づくり推進プログラム」の内容	令和元年度の実施状況・成果
<p>計画の柱</p>	<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。 <実績> <ul style="list-style-type: none"> ・特に優れた社会貢献活動を行った職員について知事表彰を実施(1名) ○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。 <社会貢献活動データベースの機能> <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>◎利用者の視点に立った施設、イベント等での配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ○県施設の改善や会館・イベント等での育児中の人が参加しやすい環境づくりを実施。
<p>(2) 仕事と子育てを両立できる環境の整備</p> <p>このプログラムで掲げる取組が真に実効性ある取組となるためには、子育てをしない職員に過重な負担がかかるようではいけません。子育てを行っているかどうかに関わらず、すべての職員がワークライフバランス(仕事と家庭の両立)を実感できる働き方に改めていくことが大切です。</p> <p>そこで、多様な働き方に対応する勤務環境の整備や、業務の効率化等による時間外勤務の縮減、休暇の取得促進を図り、すべての職員の働き方の見直しを進めることで、子育て中の職員も仕事と子育ての両立が図れるよう支援します。</p> <p><主な取組の内容></p> <ol style="list-style-type: none"> ①ワークライフバランスの推進 ②職場環境の点検 	<p>【①について】</p> <p>◎多様な働き方に対応できる環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ○夏季特別勤務・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推奨するため、6月から9月を「働き方チャレンジ期間」として全職員の柔軟な働き方の体験を働きかけた。 ○平成31年4月にサテライト勤務及び在宅勤務の対象職員をほぼ全ての職員に拡大した。 <ul style="list-style-type: none"> ・サテライト勤務 ※県庁舎(本庁・中部・西部)にサテライトオフィスを設置。 令和元年度における利用者数 877名(延べ人数) ・在宅勤務 <ul style="list-style-type: none"> 令和元年度における利用者数 49名(延べ人数) ◎キャリアアドバイザーの配置 <ul style="list-style-type: none"> ○職務上のつまづきや疑問、仕事と家庭の両立等に対する助言・指導を行う「キャリアアドバイザー」4名を配置した。(H27～) ・令和元年度における出勤回数 29回 ◎育児短時間勤務職員等に対する支援と時間外勤務の縮減 <ul style="list-style-type: none"> ○育児短時間勤務や部分休業に対して、業務内容等の実情に応じて、代替職員を配置。 ○育児中の職員がそれぞれの事情に応じて、勤務時間のシフトができるフレックス制度を実施。 ○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。 <参考> <ul style="list-style-type: none"> ・令和元年度における職員1人あたりの平均時間外勤務及び休日勤務の時間数(知事部局)11.0時間/月(前年度:12.7時間/月) ◎計画的な休暇の取得促進 <ul style="list-style-type: none"> ○ゴールデンウィークや夏休みにおける計画的な休暇の取得を呼びかけ。 <参考> <ul style="list-style-type: none"> ・令和元年における職員1人あたりの平均年次有給休暇取得日数 11.4日(前年:11.6日) <目標:平成31年度までに12日以上> <p>【②について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎職場巡視を実施(4回) <ul style="list-style-type: none"> ・令和元年5月、7月、10月及び令和2年1月
<p>2 子育て中の職員が安心して子育てできる職場づくり</p> <p>子育てに専念できる環境の整備</p> <p>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さなどを伴います。</p> <p>そこで、こうした不安感や負担感の軽減、スキル維持を支援する取組を行い、子育てに専念できる環境を整えます。</p> <p><主な取組の内容></p> <ol style="list-style-type: none"> ①育児休業等に対する代替職員の柔軟かつきめ細やかな配置 ②育児休業者と所属長との円滑なコミュニケーション ③育児休業者の職場復帰支援 	<p>【①について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎職員が取得する育児休業等に対して実情に応じて代替職員を配置 <p>【②について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎育児休業者と所属長とのコミュニケーション不足の解消 ○対象職員(育児休業等の取得前、育児休業中、職場復帰前の職員)及びその所属長に面談を促す連絡を行い、併せて、育児制度の概要を情報提供。 <p>【③について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎職場復帰支援プログラム(eラーニング)の提供 <ul style="list-style-type: none"> ○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> <ul style="list-style-type: none"> ・令和元年度における利用者数 3名[利用率:5.1%(前年度:2.1%)] ◎庁内LANの外部接続の提供 <ul style="list-style-type: none"> <実績> <ul style="list-style-type: none"> ・令和元年度の利用者 59名[利用率:55.1%(前年度:68.8%)] ◎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 ◎職場復帰支援研修の実施 <ul style="list-style-type: none"> <実績> <ul style="list-style-type: none"> ・東部・中部・西部の県内3地区で、託児サービスを設けて開催 ・令和元年度の参加者 32名[参加率:47.5%(前年度:52.3%)] ※令和2年度までに復職する職員を対象として、参加率を算定した。 ◎会計事務や県の組織改正等に関する一元的な情報提供の実施

「子育てにやさしい職場づくり推進プログラム」の内容	令和元年度の実施状況・成果
計画の柱	
3 女性が輝き、活躍できる職場づくり	
<p data-bbox="209 203 687 226">仕事と子育ての両立等に悩む女性職員のキャリア形成の支援等</p> <p data-bbox="245 228 769 327">固定的な性別役割分担意識や仕事優先の職場意識を解消し、男性も女性も働きながら子育てのできる環境づくりを進めます。 また、女性職員が抱える悩みや心配事の相談ができる体制づくりを進め、仕事と子育ての両立や将来のキャリアプランに悩む女性職員のキャリア形成を支援します。</p> <p data-bbox="245 342 400 365"><主な取組の内容></p> <p data-bbox="245 365 501 387">①男女共同参画の視点での取組</p> <p data-bbox="245 387 493 409">②女性職員のキャリア形成支援</p>	<p data-bbox="778 228 879 250">【①について】</p> <p data-bbox="778 250 1018 273">◎固定的な性別役割分担の排除</p> <p data-bbox="778 273 1235 295">○職員の配置において、男女間の偏りがないよう努めてきた。</p> <p data-bbox="778 295 879 318">【②について】</p> <p data-bbox="778 318 1000 340">◎キャリアアドバイザーの配置</p> <p data-bbox="778 340 1442 374">○職務上のつまづきや疑問、仕事と家庭の両立等に対する助言・指導を行う「キャリアアドバイザー」を配置した。(再掲)</p> <p data-bbox="778 387 1267 409">◎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(再掲)</p> <p data-bbox="778 425 986 448">◎職員の人事配置への配慮</p> <p data-bbox="778 448 1437 481">○出産、育児などライフステージの変化が生じる職員の意向を踏まえながら、柔軟な人事管理に努めた。</p>