

宮崎県特定事業主行動計画（第3期）
「県庁職員子育て・女性応援プラン」

平成27年4月
(平成28年3月改訂)

宮崎県知事
宮崎県議会議長
宮崎県選挙管理委員会
宮崎県代表監査委員会
宮崎県人事委員会
宮崎県企業局長
宮崎県病院局長
宮崎海区漁業調整委員会

宮崎県特定事業主行動計画（第3期）「県庁職員子育て・女性応援プラン」

I 総論

1 目的

行動計画策定指針（平成26年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員（臨時的任用職員及び非常勤職員を含む。）が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表することとします。

なお、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号、以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和の推進に取り組むために策定する特定事業主行動計画は、本計画と一体のものとして策定することとします。

2 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍を効果的に推進するため、各部局における人事担当者等を構成員とした宮崎県特定事業主行動計画推進委員会を設置します。
- (2) 次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の推進に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施、職員ポータルサイトの活用等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- (5) 本計画の実施状況については、毎年度その実績を公表するとともに、行動計画推進委員会において把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。
- (6) 職員の仕事と子育ての両立を目指し、各所属において、着実な取組が実施されるよう、管理職員が、本計画を積極的に推進するものとします。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ・ 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。
- ・ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ・ 妊娠中の職員に対する超過勤務の命令については、本人の体調等に十分配慮するものとしします。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ・ 子どもの出生時に、男性職員の配偶者出産休暇（3日間）、育児参加休暇（5日間）、育児休業及び年次休暇等の取得を促進します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ・ 「子育て応援ハンドブック」や「私たちの福利厚生」を職員ポータルに掲載することにより、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行います。
- ・ 職員から妊娠（配偶者の妊娠を含む。）の報告があった場合には、管理職員が「子育て応援ハンドブック」を配付するなど、育児休業等の制度や手続について周知を徹底します。

イ 出産を予定している職員への支援

- ・ 出産を予定している職員は、「子育てマイプラン」を活用して、各種休暇や育児休業等の利用計画を作成します。
- ・ 管理職員は、職員の出産予定日から3月前までに「子育てマイプラン」を基に面談を行い、各種制度を説明することにより、仕事と子育ての両立を支援します。

ウ 男性の育児休業等の取得促進

- ・ 男性職員の育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の取得促進を行い、出産後あるいは職場復帰後の女性の子育て支援を図ります。
- ・ 配偶者が妊娠した男性職員は、「子育てマイプラン」を活用して、各種休暇や育児休業等の利用計画を作成します。
- ・ 管理職員は、配偶者の出産予定日から3月前までに育児休業等の利用計画を記載した「子育てマイプラン」を基に面談を行い、各種制度を説明することにより、仕事と子育ての両立を支援します。

エ 育児休業等に関する情報提供

- ・ 育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例について、職員に情報提供を行います。

オ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ・ 平成26年10月に実施したアンケート結果を全所属に配布し、特に所属長を始めとする管理職員の現状における課題認識を深めます。
- ・ 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該所属において業務分担の見直しや担当制の活用を行います。
- ・ 部局内の会議等において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を一層徹底させ、育児を行う職員の仕事と育児の両立を図るため、必要な休業が取得できるような職場の意識改革を行います。

カ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を図るため、休業期間中も県政全般や当該職員の所属に係る情報を随時提供するほか、復帰に際して必要な研修を実施します。
- ・ 育児休業中の職員がスマートフォンやタブレット端末から職員ポータルを利用できるシステムを導入します。
- ・ 職場復帰後における業務分担の見直しを適宜実施するなど、育児休業から復帰した職員が働きやすい職場環境の整備に努めます。
- ・ 職場復帰前には、職員から「子育てマイプラン」を再度提出してもらい、育児短時間勤務や部分休業等の利用意向を十分に確認するなど、復帰後の仕事と子育ての両立を支援します。

キ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- ・ 臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。また、任期付採用制度等について、活用のあり方を引き続き研究します。
- ・ 必要に応じ、代替要員として正規職員を配置します。

ク 子育てに配慮した勤務時間の設定について

- ・ 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育所への送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。
- ・ 子育てを行う職員が請求することにより、始業・終業時間を変更できる勤務制度の導入について検討します。

ケ その他

- ・ 育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮します。

◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を次のようにします。

○ 育児休業（目標達成年度：平成31年度）

男性 13%

女性 100%

○ 男性の育児参加休暇 100%（目標達成年度：平成31年度）

(4) 女性職員の活躍推進に向けた取組

- ・ 女性職員の個性と能力が十分発揮されるよう、能力向上のための支援を行うとともに、意欲と能力を備える職員を企画立案部門等へ配置するなど適材適所の配置を行うことや、多様な経験を積むことができるジョブローテーションを実施します。
- ・ 育児休業中の職員が円滑に職場復帰できる環境の整備をはじめ、女性職員が多様な働き方を実現できる職場環境づくりに取り組み、女性職員のキャリア形成を支援します。
- ・ 女性職員を対象とした相談窓口等を設置します。
- ・ 先輩女性職員と若手女性職員との交流機会の設定等を行います。
- ・ 管理職員に対して、研修や庁内会議等を通じて、女性職員の活躍推進や仕事と家庭の両立推進に向けた意識啓発等に取り組みます。

◎ 以上のような取組を通じて、知事部局の副主幹ポスト職以上に占める女性の割合を15%にします。(目標達成年度：平成31年度)

(5) 保育施設の設置等

未就学児のいる職員が安心して勤務できるよう、職員のニーズや民間等の保育施設の整備状況を踏まえ、病児保育を含めた子育て支援の方策について研究します。

(6) 超過勤務の縮減

恒常的な長時間勤務は、職員の健康だけでなく、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を図る上でも、悪影響を及ぼすことが考えられます。このような観点から、超過勤務の縮減に取り組みます。

ア 事務の簡素合理化の推進

- ・ 「時間外勤務事務処理要領」（平成18年2月23日定め）に基づく業務執行計画の策定と時間外勤務に係る事前命令の徹底により、時間外勤務の縮減とその適正な管理を行います。
- ・ 必要性が低下した事務処理の廃止、資料や挨拶文等の簡素化、会議等の時間短縮などの事務処理の見直しを推進します。
- ・ 会議・打合せについては、その内容や程度に応じて、電子会議室やテレビ会議システム等を効果的に活用します。
- ・ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

イ 育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務制限の制度周知

- ・ 育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する次の制度について、一層の周知徹底を図ります。
 - ① 3歳までの子を養育する職員が請求した場合、超過勤務を免除されること。
 - ② 小学校の始期に達するまでの子を養育する職員が請求した場合、深夜勤務及び超過勤務が制限されること。

ウ 一斉定時退庁日等の実施

- ・ 定時退庁日において、館内放送等により意識の高揚を図るとともに、管理職員が率先して定時退庁を行います。
- ・ 管理職員の指導により定時退庁の実施徹底を図ります。
- ・ 定時退庁ができない職員が多い所属に対して指導の徹底を図ります。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ・ 所属毎の超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い所属には注意喚起を行います。
- ・ 特定の担当または職員に時間外勤務が偏っている場合は、必要に応じて担当制を活用した職員配置の変更を検討するほか、業務分担見直しを柔軟に行います。
- ・ 超過勤務が常態化している職員については、業務負担の軽減だけでなく、管理職員が個別面談を行い必要な対策を講じます。

オ その他

- ・ 超過勤務の多い職員に対して健康管理医による面接指導を積極的に勧めます。

◎ 以上のような取組を通じて、各職員の超過勤務時間の短縮に努めます。

(7) 休暇の取得の促進

育児の過程において、子どもとふれあう時間を大切にすることは重要なことです。このような観点から、育児休業や産前産後の期間における特別休暇のみならず、積極的な年次休暇の取得の促進に取り組みます。

ア 年次休暇の取得の促進

- ・ 部局内の会議等において、連絡調整課から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ・ 管理職員に対して、職員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。
- ・ 年次休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い所属については、注意喚起を行います。
- ・ 各所属の業務計画をできるだけ早期に策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ 管理職員は、四半期ごとの休暇計画表をとりまとめ、職員に配付することにより、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ 管理職員は、業務繁忙等により一日単位の年次休暇が取得できない場合は、半日または時間単位の年次休暇が取得できるように配慮します。
- ・ 休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図ります。
- ・ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ・ ゴールデン・ウィークなどの大型連休、土曜日・日曜日や国民の祝日と組み合わせた年次休暇の取得を促進します。
- ・ 7月から10月の期間に、夏季休暇（3日間）と連続して、夏季リフレッシュ年休（4日間）及び年次休暇を併せて活用することにより、長期休暇の取得促進を図ります。
- ・ 職員やその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事、春・夏休み等における年次休暇等の取得促進を図ります。
- ・ 永年勤続リフレッシュ年休（5日間）の一層の取得促進を図ります。
- ・ ゴールデン・ウィーク等の連休期間やお盆期間における公式会議の自粛を行います。

◎ 以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得目標を15日とします。（目標達成年度：平成31年度）

ウ 子どもの看護等を行う職員のための特別休暇の取得の促進

- ・ 子の看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる職場の雰囲気づくりを行います。

(8) テレワーク等の多様な働き方の検討

- ・ 在宅勤務やテレワーク（情報通信技術（ICT）を活用した場所にとらわれない働き方）など、仕事と子育ての両立のしやすい働き方について研究します。

(9) 転勤及び宿舍の貸与における配慮

ア 人事上の配慮

- ・ 職員の子育ての状況に配慮した人事上の配慮に努めます。

イ 宿舍の貸与における配慮

- ・ 子育てをしている職員に対して、仕事と子育ての両立にも配慮した宿舍の貸与に努めます。

(10) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ・ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正について、管理職員への研修等を通じた意識啓発を行うとともに、管理職員による相談、情報提供を行います。
- ・ 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行います。
- ・ セクシュアルハラスメント防止のため、研修を通じた意識啓発を行います。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てユニバーサルデザインの推進

- ・ 外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を適切に行います。
- ・ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのユニバーサルデザインの取組を推進します。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

- ・ 「子ども職場参観日」など、子どもが職員の働いているところを実際に見ることができ機会の確保に努めます。
- ・ 「子育て応援デー」の活用等を通じ、家庭や地域の子どもたちとのふれあいを促進します。
- ・ 運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにします。

(3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ・ 県民に対する施策として実施される講座・講演会等の子育て支援策について、職員も活用できるよう情報提供に努めます。

(4) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- ・ 職員がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、多様な生き方が選択・実現できる社会づくりのため、「仕事と生活の調和」の理念を啓発・周知します。

3 その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

○採用における取組

- ・ 上記1(4)の取組をはじめ、女性にとって魅力ある職場となるよう、女性職員のニーズに即した働きやすい職場づくりを行います。
- ・ 仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介等により、女性が活躍できる職場であることを発信し、女性受験者数及び女性採用者数の確保に努めます。

4 計画の実施

上記1及び2の行動計画については、特に実施時期、目標達成年度及び研究期間を付記しない限り平成27年度から（一部は平成22年度から引き続き）、上記3の行動計画については、平成28年度から実施（又は着手）するものとします。

なお、上記1については次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性活躍推進法、上記2については次世代育成支援対策推進法、上記3については女性活躍推進法に基づく計画として実施するものとします。

Ⅲ 計画の取組結果等の検証

宮崎県特定事業主行動計画推進委員会は、各年度の取組状況や目標に対する実績等を把握し、ホームページ等を通じて翌年度中に公表します。