日本一のおんせん県おおいた

「大分県特定事業主行動計画」

職員みんなで支え合う育児のためのプログラム

～次代を担う子どもを育むために～

令和２年３月
（令和７年３月一部改訂）

大分県知事部局
大分県議会事務局
大分県人事委員会事務局
大分県監査委員事務局
大分県選挙管理委員会
大分海区漁業調整委員会事務局
大分県企業局
大分県病院局
大分県教育委員会
大分県警察本部

ー 目　次 ー

１　はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４
２　プログラムの計画期間、推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５
（１）計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５
（２）推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５
①対象職員
②実施主体
③実施状況の点検及び公表
３　第３期計画の評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６
４　第４期計画における目標設定・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・８
５　具体的な取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・９
（１）職場環境や職員の意識改革・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・９
（２）父親・母親になるとわかったら・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１１
①父親・母親になることの申出
②男性職員への制度説明
（３）母親とお腹にいる子どもを守るために（母性保護への配慮）・・・・・・１２
（４）出産・子育てに関する相談窓口・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１２
（５）子どもの出生時に父親が休暇を取得しやすい環境をつくるために・・・・１２
（６）育児休業を取得しやすい環境をつくるために・・・・・・・・・・・・・・１３
①育児休業の取得
②男性職員の育児休業取得促進
③産育休代替職員の確保
④育児休業からの円滑な復帰
（７）子育てと仕事を両立するために（ワーク・ライフ・バランスの推進）・・１６
①育児のための時差通勤の活用
②育児短時間勤務、部分休業等の活用
③在宅勤務制度の活用
④女性活躍推進法に基づく大分県特定事業主行動計画に基づく取組の推進
⑤同世代の子を持つ職員同士など職員間のネットワーク構築
⑥子育てと仕事を両立していくための若手職員の意識の醸成
（８）時間外勤務を縮減するために・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１７
①定時退庁の徹底
②「子育てパパ退庁日」の設定
③業務の削減、効率化
（９）健康面についての配慮・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１８

（10）年次有給休暇の取得を促進するために・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１９
①休暇計画表の配布
②ゴールデンウイークや夏季期間中の休暇の取得促進
③男性の育児に関する年次有給休暇の取得促進
④その他の休暇の取得促進
（11）人事異動における配慮・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２１
（12）人事評価の実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２１
（13）制度の周知・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２１
①「大分県職員子育て支援のページ」の周知と活用
②管理監督者研修・職場研修
６　地域の子育て支援等に関すること・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２３
（１）ＰＴＡ活動への積極的な参加・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２３
（２）あいさつの励行・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２３
（３）子どもの体験活動の支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２３
（４）子どもの安心・安全の確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２３
①子どもを犯罪から守るために
②子どもを交通事故から守るために
③子どもの人権を守るために
（５）民間企業等への働きかけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２４
７　おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２４

１　はじめに

平成１５年７月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律は、少子高齢化社会の中で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために制定されたものです。

平成１７年度から、国及び地方公共団体はこの法律に基づき、一つの事業主として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定し、取組を進めています。

県においても、平成１７年度から前期計画（平成１７年度から平成２１年度まで）及び後期計画（平成２２年度から平成２６年度まで）、さらに、平成２６年４月法改正による１０年間の期限延長を受け、第３計画（平成２６年度から令和元年度まで）を策定し、次世代育成支援に向けた取組を進めてきたところです。

我が国では、長時間労働の是正が社会全体の課題となるなど働き方をめぐり様々な問題が生じている一方、共働き世帯の増加に伴って、家庭における家事分担の意識が若年層を中心に変化してきました。また、女性の社会進出の拡がりに伴い、女性活躍の観点からも、男性の育児参加の促進が重要視されるようになってきています。このように、子育てや介護を始め、仕事以外の活動における役割も増えてきていることから、個人が仕事の責任を果たしつつ、家庭生活の充実や地域活動への参加等、多様なライフスタイルに応じた希望を実現できるようにすることが求められています。

こうしたことから、県では、平成２６年度に策定した第３期計画の取組を引き続き実施するとともに、男性の育児休業をより一層後押しし、ワーク・ライフ・バランスをより一層推進するため、新たに大分県特定事業主行動計画第４期計画を策定しました。

この計画は、次世代育成支援対策推進法の趣旨に鑑み、職員が、父親として、母親として、共に子育てをしていくことができるよう、職場を挙げて支援していくために策定したものです。職員みんなで子育てを支え合い、助け合っていく環境をつくることを目指しています。

将来を担う子どもたちが健やかに育つために、男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、職員の皆さん一人ひとりが、この計画を自分自身に関わることとして捉え、身近な職場単位でお互いに助け合い、支え合っていきましょう。そして、この計画を通じ、大分県職員が「職員みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境をつくることに今まで以上に貢献できるようになることを願っています。

２　プログラムの計画期間、推進体制

（１）計画期間

第３期計画　平成２７年４月１日から令和２年３月３１日までの５年間
第４期計画　令和　２年４月１日から令和８年３月３１日までの６年間

（２）推進体制

①対象職員

このプログラムは知事部局、議会事務局、人事委員会事務局、監査事務局、選挙管理委員会、大分海区漁業調整委員会事務局、企業局、病院局、教育委員会（県立学校教職員を含む。）及び警察本部の常勤職員全員（臨時的任用職員を除く。）を対象としています。

②実施主体

このプログラムが効果的に実施されるためには、「誰」が、「いつ」、「何を」するかということをはっきりさせておく必要がありますので、具体的に区分して、それぞれの項目の前に主体となる職員を見出しで表記しています。

なお、このプログラムの中で「統括推進員」と呼称される職員は、平成１９年度から知事部局において、所属長が行う人事管理、労務管理、健康管理及び働き方改革を補佐するために知事から指定された統括推進員及び副統括推進員を示しています。また、「班総括または係長」は、所属により「課長」等に読み替えてください。

本庁、地方機関など、職場によって業務内容に違いはありますが、それぞれの職場の状況に応じてこのプログラムの効果的な実施に努めましょう。

③実施状況の点検及び公表

前期計画策定時に設置した大分県特定事業主行動計画策定・実施委員会で、各年度ごとのプログラムの実施状況をフォローし、必要に応じてプログラムの見直しを行います。

そのため、大分県特定事業主行動計画策定・実施委員会事務局（総務部人事課）は、必要に応じて、各職場の取組状況を確認するために、プログラムの実施状況の調査やアンケート調査を実施することとします。

また、このプログラムの実施状況及び目標に対する実績等については、毎年少なくとも１回県庁ホームページに掲載して公表します。

３　第３期計画の評価

（数値目標の達成状況）

第３期計画では、育児休業等の取得促進及び年次有給休暇の取得促進という２つの目標を設定し、各種の取組を行ってきました。

現時点での達成状況については以下のとおりとなっていますが、男性の育児休業等の取得については、成果が上がっているものの、年次有給休暇の取得は概ね横ばい状態であり、さらなる取組の促進が必要な状況となっています。

目標１　育児休業等の取得率

（※男性の目標には、育児休業のほか、部分休業、育児短時間勤務、出産補助休暇（３日間の完全取得）及び育児参加休暇（５日間の完全取得）の制度を利用した職員を含む。また、目標１、２の知事部局には各種委員会、企業局及び病院局を含む。）

○目標（令和元年度）

知事部局	男性職員	100%
	女性職員	100%
教育委員会	男性職員	100%
	女性職員	100%
警察本部	男性職員	100%
	女性職員	100%

⇨

○実績（平成 26 年度→平成 30 年度）

知事部局	男性職員	59.3%	→	81.6%
	女性職員	100%	→	100%
教育委員会	男性職員	61.1%	→	86.0%
	女性職員	100%	→	100%
警察本部	男性職員	57.4%	→	85.3%
	女性職員	100%	→	100%

目標２　年次有給休暇の平均取得日数

○目標（令和元年）

知事部局	平均	15.0 日
教育委員会	平均	15.0 日
警察本部	平均	10.0 日

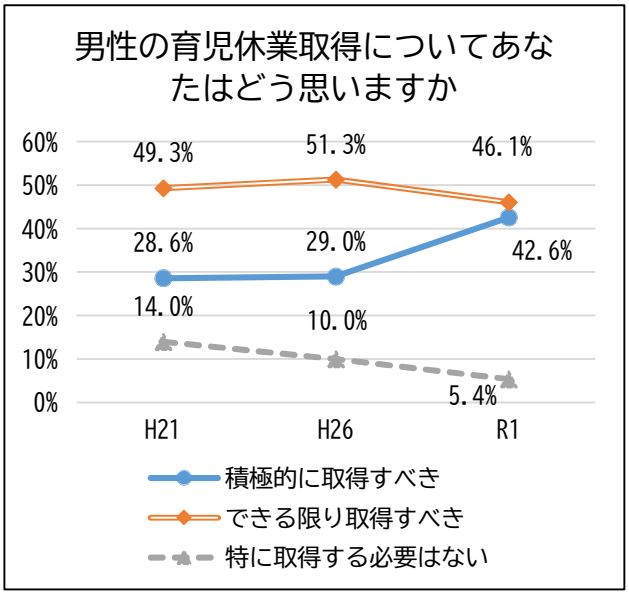
⇨

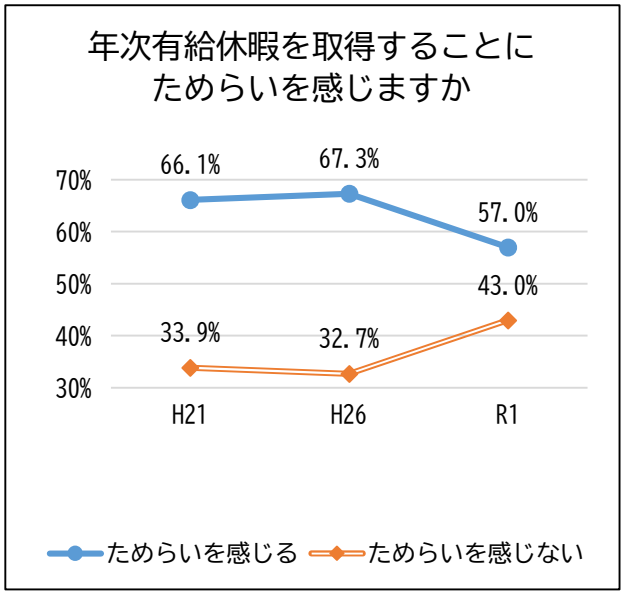
○実績（平成 26 年→令和元年）

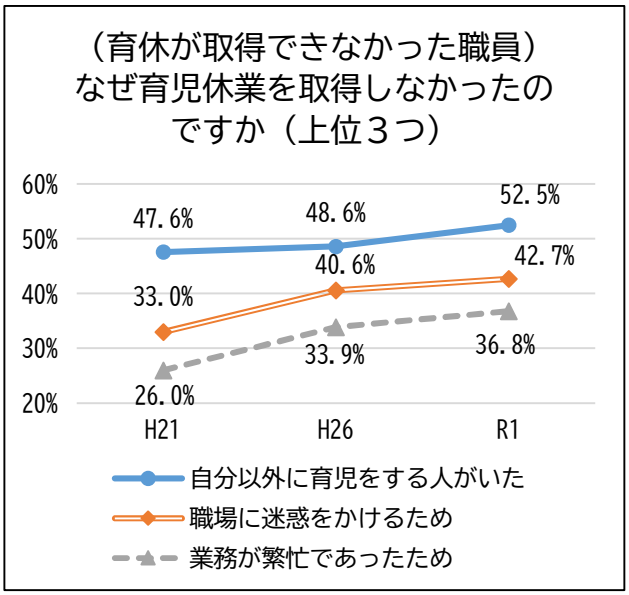
知事部局	平均	11.8 日	→	13.6 日
教育委員会	平均	11.3 日	→	12.6 日
警察本部	平均	8.5 日	→	13.4 日

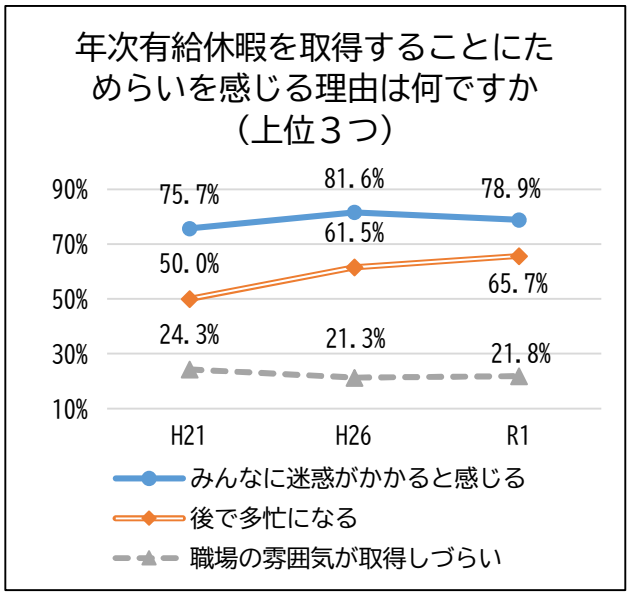
（職員アンケート調査結果）

第４期計画の策定にあたり、令和元年１０月に全職員を対象とした「特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査」を実施しました。平成２６年時の調査と比較すると、男性の育児休業取得の必要性に対する理解が進み、積極的に取得すべきと答えた職員が増え、年次有給休暇についてもためらいを感じずに取得できた職員の割合が増えました。一方で、子育てに関する休暇を取得すると職場に迷惑がかかると感じた職員や、年次有給休暇を取得すると後で多忙になると感じた職員の割合の増加が見られます。









（今後取り組むべき課題）

これまでの状況を踏まえ、第４期計画では、第３期計画に引き続いて職員に広く制度を周知していくための取組の一層の強化を図るとともに、所属長のさらなるマネジメントのもと、職員一人ひとりの意識改革や職員間におけるコミュニケーションの活性化等を通じた子育てをしやすい職場環境づくりが必要となります。

第４期計画においては、以上の点を反映させるとともに、さらなる取組を進めます。

４　第４期計画における目標設定

目標１

（１）育児休業等の取得率を次のようにします。

		H30 年度(現状)	R7 年度(目標)
知事部局	男性職員	９１．０％	１００％
	女性職員	１００％	１００％
病院局	男性職員	８６．０％	１００％
	女性職員	１００％	１００％
教育委員会	男性職員	８６．０％	１００％
	女性職員	１００％	１００％
警察本部	男性職員	８５．３％	１００％
	女性職員	１００％	１００％

※１　知事部局には、各種委員会及び企業局が含まれます。

※２　男性職員の取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員が含まれます。
①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、
④出産補助休暇（3 日間の完全取得）、⑤育児参加休暇（5 日間の完全取得）

（２）男性職員の育児休業の取得率及び取得期間を次のようにします。

【R7 年 3 月改訂】

	H30 年度（現状）	R7 年度（目標）
知事部局	６．７％	１００％ （１か月以上）
病院局	０．０％	国の目標以上 （Ｒ７年度：５０％）
教育委員会	３．７％	国の目標以上 （Ｒ７年度：５０％）
警察本部	０％	１００％

※　知事部局には、各種委員会及び企業局が含まれます。

※　育児休業の目標については、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画「大分県女性職員活躍推進行動計画」の目標に合わせ令和７年度の達成目標としますが、計画期間内における早い時期での達成を目指します。

（数値目標の考え方）

子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立ち、所属長が中心となって積極的な声かけや意識醸成を行い、育児休業や出産関連休暇等を取得することを目指します。

また、男性職員が配偶者の出産や育児に関わり、父親としての喜びを実感することは、家族との絆を深める大切な時間となるだけでなく、組織にとっても、多様な人材をいかすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土を形成する観点から重要となるため、第４期計画からは、特に男性職員の育児休業の取得について目標を設定し、取組を進めることとします。

目標２

年間２０日の年次有給休暇のうち、職員１年当たりの年次有給休暇の平均取得日数等を次のようにします。

【R7年3月改訂】

	令和元年(現状)	令和７年(目標)
知事部局※	６０．８%(R5年度)	１００%
病院局	平均　８．５日	平均１５．０日
教育委員会	平均１２．６日	平均１５．０日
警察本部	平均１３．４日	平均１５．０日

※　知事部局の目標は、年次有給休暇を平均１５日取得した所属割合 としています。
　知事部局には、各種委員会及び企業局が含まれます。

（数値目標の考え方）

子どもの学校行事や夏季期間中などに家族が触れ合うことは、子どもの健やかな成長にとって大切な時間となります。また、年次有給休暇の取得は、職員自身にとっても、リフレッシュによる仕事の能率向上につながることから、誰もが仕事と家庭の両立をしやすい職場環境づくりに向けて、年次有給休暇の取得促進を目指します。

５　具体的な取組

（１）職場環境や職員の意識改革

平成２９年６月に開催されたファザーリング全国フォーラム in おおいたの中で、知事と大分県内経済団体の代表者が共同で「おおいたイクボス共同宣言」を行いました。

所属長はそれぞれの職場のトップとして、これまで以上にワーク・ライフ・バランスの意識を高め、男性の家事・育児参画や女性の活躍が一層推進されるよう取組を行います。

おおいたイクボス共同宣言

私達は、部下が仕事と家庭生活などを両立し、生き生きと活躍することができるよう、男女ともに働きやすい職場づくりに積極的に取り組む「イクボス」となります。

また、自らもワーク・ライフ・バランスを実践し、余暇には「おんせん県おおいた」自慢の温泉や味力、豊かな天然・自然に親しみ、家族や地域とともに人生を楽しみます。

そして、県内の企業や団体に「イクボス」の輪が広がるよう、経済団体と行政が連携して積極的に働きかけを行うとともに、「子育て満足度日本一」の実現に全力で取り組みます。

平成２９年６月１６日

〈各任命権者人事担当課〉

アンケート調査結果においては、職員の意識改革は進んでいるものの、依然として見受けられる固定的な性別役割分担意識（例えば、「子どもの面倒をみるのは全て母親の仕事だ」というような意識）や職場優先の環境（例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気）の是正を進めていきます。

〈所属長・統括推進員・班総括または係長〉

子育て中の職員が、育児に関する各種の休暇（休業）を積極的に利用できるかどうかは、所属長等上司の理解・認識度の高さが大きく影響します。特に所属長には、人事評価の本格的導入に伴い、さらなるマネジメント力の発揮が求められます。

以下、本計画で掲げる取組を今後効果的に実施していくため、所属長の役割を「職員の育児を支えるための所属長の役割　８箇条」で具体的に定めていますので、職員に対する制度利用の徹底を図るとともに、代替職員の確保や業務分担の見直しなど、職場全体で当該子育て中の職員を支援できる体制や雰囲気づくりに努めてください。

また、日頃から職員に対して積極的な声かけを行うなど、コミュニケーションを図り、職員一人ひとりのニーズに応じた支援を行ってください。

〈子育て中の職員〉

日頃から所属長や周囲の職員、特に副任者（知事部局の例）とコミュニケーションを図り、急な休暇でも困らないようにしておきましょう。

〈周囲の職員〉

あらかじめ定めてある副任者（知事部局の例）がカバーできるところはカバーしましょう。

〈全職員〉

このプログラムを実りあるものとするためには具体的な行動が必要であり、行動には意識が伴わなければ何も変わりません。一人ひとりの職員が、研修などの機会に子育てについて改めて考えてみてください。

【参考】令和元年 10 月実施「特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査」結果(抜粋)
回答数：4,654 人（男性 3,399 人　女性 1,255 人）

問　子育てに関する休暇を取得しなかった理由は？（小学生以下の子どもを現在養育している、若しくは過去に養育したことがある者による複数回答）
※（　）内はH26 調査
（上位５つ）

・年次休暇で対応した	３６．６％	（３４．０％）
・取得する必要がなかった	３６．６％	（３３．１％）
・みんなに迷惑がかかると感じた	２３．０％	（２２．４％）
・休暇（休業）制度を知らなかった	１９．８％	（１９．９％）

・職場の雰囲気が取得しづらい　　１１．３％　（　９．３％）

（２）父親・母親になるとわかったら

①父親・母親になることの申出

〈子どもが生まれることになった職員〉

父親・母親になることが分かったら、母性保護、育児休業、休暇などの諸制度の活用や人事上の配慮のために必要ですので、できるだけ速やかに、育児をするようになることを所属長に申し出るようにしましょう。

②男性職員への制度説明

〈所属長・統括推進員・班総括または係長〉

男性の育児休業取得について、令和元年１０月に実施した職員アンケートの結果を見ると、「育児休業を取得すべき（できる限りも含む。）」と答えた職員は88.7％と大多数を占めていますが、実際にこれまで育児休業を取得した男性職員はごくわずかにとどまっています。

こうした状況の中で、「育児休業の取得を促進するために必要な取組は」との問いに対して、71.9％の職員が「職場の意識改革」を求めていました。

そのため、所属長等自らが、『所属長によるお父さんの子育て応援プログラム』などを活用して、子どもが生まれた（生まれる予定の）男性職員や子育て中の職員に子育てに関する休暇制度を周知し、また、職員の休暇等取得予定・実績の状況を把握しましょう。

この取組を契機として、子育て中の職員だけでなく、所属長等上司自らが男性の子育てへの理解を深め、職員が子育てをしやすい職場環境づくりに努めてください。

【参考】令和元年10月実施「特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査」結果（抜粋）
回答数：4,654人（男性3,399人　女性1,255人）
※（　）内はH26調査

問　男性の育児休業についてどう思いますか？

１　積極的に取得すべきだと思う	４２．６％	（２９．０％）
２　できる限り取得すべきだと思う	４６．１％	（５１．３％）
３　特に取得する必要はないと思う	５．４％	（１０．０％）
４　その他	６．０％	（　９．８％）

問　育児休業を取得する必要がないと思う理由は？（上記の問で「特に取得する必要はないと思う」とした者の回答）

１　子どもの世話は主に母親がすべきだと思うから	８．１％	（１３．６％）
２　父親は経済面で家庭を支えることが第一だと思うから	２３．１％	（２８．４％）
３　子育てから得られるものは少ないと思うから	０．３％	（　０．４％）
４　業務の遂行に支障が生じるから	３２．８％	（３４．１％）
５　その他	３５．６％	（２３．４％）

問　育児休業の取得を促進するために必要な取組は？（全員による複数回答）（上位５つ）

・職場の意識改革	７１．９％	（６０．９％）
・業務執行体制の工夫・見直し	６８．５％	（５５．９％）
・休業期間中の経済的支援の拡大	５０．７％	（５１．５％）

・育児休業等の制度の内容に関する情報提供	３３．３％	（３４．０％）
・職場復帰時の研修等の支援	２６．８％	（２６．９％）

（３）母親とお腹にいる子どもを守るために（母性保護への配慮）

〈所属長・統括推進員・班総括または係長〉

妊娠中の職員の健康や安全に十分に配慮し、妊娠を申し出た職員に対しては業務分担の見直しを行うこととするほか、労働時間や健康に配慮した措置を講じてください。

〈妊娠中の職員〉

妊娠中の女性職員は、各規定により保護されています。「大分県職員子育て支援のページ(P.21 参照)」に掲載された各種制度を上手に活用して、仕事との両立に役立ててください。

〈周囲の職員〉

妊娠の状態や体調は、人や時期によって違います。体調がすぐれない様子があれば、声かけして休ませる等、積極的に支援しましょう。

（４）出産・子育てに関する相談窓口

こども未来課では、インターネット上に県内の子育て中の方を応援する情報提供サイト「子育てのタネ」を開設しています。このサイトでは妊娠から出産、育児に関する様々な情報を提供しているほか、子育てに関する様々な悩みに対する相談窓口を紹介しています。

◎子育てのタネ（大分県子育て支援情報ＨＰ）
URL　http://www.pref.oita.jp/site/kosodatenotane2/
※「大分県職員子育て支援のページ(P.21 参照)」からもアクセスできます。

（５）子どもの出生時に父親が休暇を取得しやすい環境をつくるために

〈所属長・統括推進員・班総括または係長〉

職員は、配偶者の出産等の期間に上司からの積極的な声かけがあることで、休暇を取得しやすくなります。所属長等は、『所属長によるお父さんの子育て応援プログラム』などを活用して積極的に声かけするなどコミュニケーションを図り、父親となる職員に対し、配偶者の出産等の期間に、出産補助休暇（出産予定日前４週間から産後２週間の期間に３日）及び育児参加休暇（出産（予定）日前後８週間の期間に５日）を必ず取得するよう働きかけてください。

そのため、父親となる職員が配偶者の出産前後に休暇を取得できるように、上記プログラム等の休暇取得計画書に基づき、職場の中での事務分掌の見直し等、応援態勢を整えてください。

〈子育て中の職員〉

子どもの出産前後の期間は、父親が子どもを持つことの喜びや、育児に対する責任を認識する重要な時期であるとともに、実際に出産をサポートすることは、

配偶者の大きな心の支えとなります。

父親となる職員は、前もって所属長や班総括等と休暇取得について相談を行い、計画的に出産補助休暇や育児参加休暇を取得しましょう。

〈周囲の職員〉

育児には家族のサポートだけではなく、職場のサポートも必要です。出産関係の休暇に限らず、普段からお互い様の気持ちでみんなが気持ちよく休暇が取得できる雰囲気を全員でつくりましょう。

（６）育児休業を取得しやすい環境をつくるために

①育児休業の取得

〈各任命権者人事担当課〉

子どもが生まれることになった職員や３歳未満の子を養育する職員向けに、育児休業の取得手続や経済的な支援等についてまとめた「育児休業Ｑ＆Ａ」を作成しています。

また、育児休業を取得した職員の体験談や制度の利用状況などを情報提供することによって、育児休業をより身近なものとして感じてもらうよう取り組んでいきます。

育児休業Ｑ＆Ａは「大分県職員子育て支援のページ（P.21 参照）」に掲載しています。

〈所属長・統括推進員・班総括または係長〉

職員が育児休業を実際に取得することになった場合は、業務に支障が出ないように、臨時的任用制度の利用による代替職員の確保や業務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業を取得できるようにしてください。

また、知事部局では、育児休業取得者の代替として臨時的任用職員を配置する場合、円滑に事務の引き継ぎが行えるよう育児休業開始前３日と育児休業終了日の後１日間について引き継ぎ期間を設けていますので、有効に活用してください。

さらに、産前・産後休暇や育児休業を取得する予定の職員に対しては、その取得予定期間や、取得前・取得期間中に配慮してほしいことなどの確認にとどまらず、所属長による面談などによって、復帰後の働き方（子育てに関連する休暇等制度の利用予定等）や能力開発に向けた取組の意向などを事前に聴き取り、必要な助言・支援を行うようにしてください。

〈子育て中の職員〉

３歳未満の子を養育している職員は、「育児休業Ｑ＆Ａ」を参考にし、育児休業や年次有給休暇などを活用して、育児に積極的に参加しましょう。

②男性職員の育児休業取得促進

〈各任命権者人事担当課〉

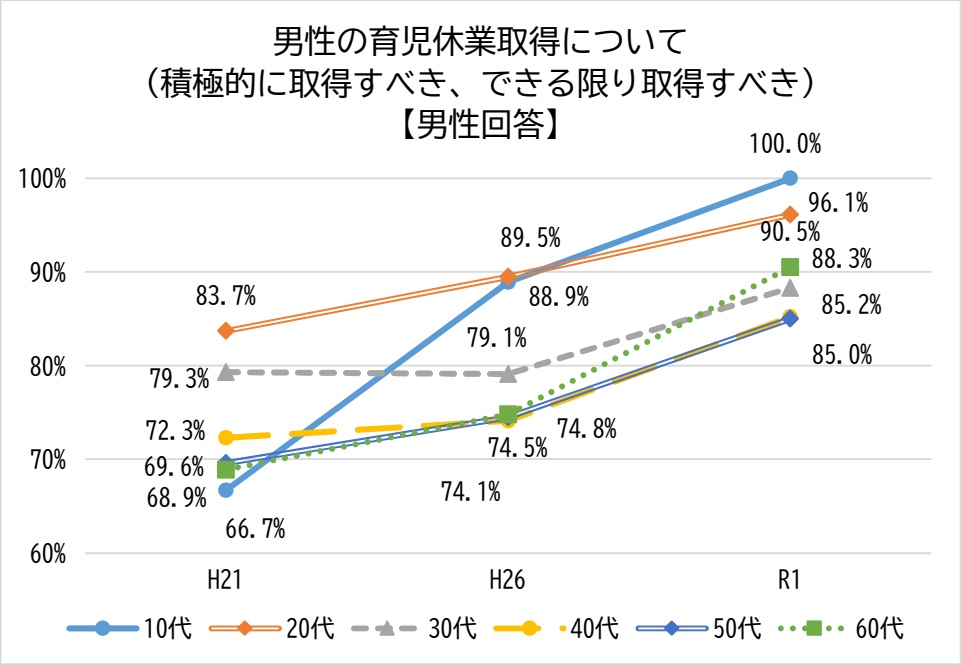
男性職員が育児休業を取得することへの不安として、育児休業中の収入減少や昇給や昇任等のキャリア形成への影響を懸念していることが挙げられます。育児休業取得時の収入モデルケースを提示し、育児休業取得者の体験談の周知等により、育児休業を取得することへの不安や抵抗感を軽減し、育児休業を取得しやすい環境整備に努めます。

〈所属長・統括推進員・班総括または係長〉

男性が子育てを積極的に行うことは、女性の育児負担感軽減や継続就業につながるだけでなく、子どもの発達や成長にも大きく影響します。子どもたちは、母親や父親、その他の多くの人と触れ合う中で、価値観やものの見方の多様性を学習し、成長していくと考えられており、父親の役割は非常に重要です。

所属長等は、子どもが生まれた（生まれる予定の）男性職員に対して、育児休業制度の説明や取得例の紹介を行うとともに、男性の育児休業取得に関する意識の変化を踏まえ、『所属長によるお父さんの子育て応援プログラム』などを活用して積極的に育児休業の取得を勧めてください。

【参考】令和元年 10 月実施「特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査」結果（抜粋）
回答数：4,654 人（男性 3,399 人　女性 1,255 人）



③産育休代替職員の確保

〈各任命権者人事担当課〉

職員が上司や同僚に気兼ねなく産育休を取得できる環境をつくるためには、休暇・休業中の代替職員の確保が非常に重要です。

そのため、毎年、産育休を取得する予定の職員を把握した上で、代替職員が確保できるよう努めています。

また、知事部局では獣医師、保健師、農業普及指導員など、代替職員の確保が難しい技術職種については、「専門職サポーター制度」を設けており、１１の職種別にあらかじめサポーター名簿に登録している方を、必要が生じた都度、臨時的任

用職員または非常勤職員として採用することとしています。

加えて、教育現場では、臨時講師の登録制度を設けており、教員免許を保有する方を対象に登録を呼びかけ、教員が育休等を取得しやすい環境づくりに努めています。

今後とも、ホームページや各種媒体等での広報を通じて、代替職員の確保を図ることで、より一層産前・産後休暇及び育児休業を取得しやすい環境づくりに努めていきます。

④育児休業からの円滑な復帰

〈各任命権者人事担当課〉

育児休業中は職場から離れていますので、キャリア形成に不安を感じたり、「職場復帰してもついていけないのではないか」と不安になりがちです。そういった不安を払拭し、円滑な復帰ができるよう休業中の職員を対象とした研修を実施します。

〈所属長・統括推進員・班総括または係長・周囲の職員〉

育児休業中でも職場を身近に感じられるよう、所属長をはじめ職場の同僚の方々は、本人の希望を確認したうえで、休業中の職員に最近の業務の状況について情報提供する等、職場に連絡しやすい環境づくりを心がけてください。

【情報提供の例】
- 人事異動の情報
- 新年度の事務分掌、配席表
- 所属で供覧している刊行物等のうち、提供することが適切と認められるもの
- 担当業務に係る最近のトピックス、法改正の状況等
- 各種業務支援システムの改正内容
- 研修実施に関する情報

育児休業から復帰した職員は、業務に長期間携わっていないことから、業務に慣れるまでに時間がかかることが予想されます。職員が円滑に職場に復帰することができるよう、業務の基本的な進め方や業務に関連する諸制度の変更点等を中心に、職場研修を各所属で必ず行うようにしてください。

また、復帰前後の職員の不安・負担を解消するため、休業中や子育て中の支援制度がありますので、活用を呼びかけてください。

【休業中・子育て中の支援制度】

・研修受講機会の提供（休業中）

出産･育児期間のブランクによるキャリア形成や職場復帰に対する不安を軽減し、モチベーションアップを図ることを目的に、育児休業中の職員への研修受講機会を提供するとともに、安心して研修に臨めるよう託児サービスの提供を行っています。

・大分県庁 e-office システムの利用（休業中・子育て中）

知事部局及び教育委員会では、スマートフォンや自宅のパソコン等から大分県庁 e-office システムを確認できるシステムを構築しています。利用には設定が必要となりますので、休業前に利用できる環境を確認しておきましょう。

（※知事部局には、各種委員会及び企業局が含まれます。）

・在宅勤務制度（子育て中）

知事部局では、職員の負担軽減のため、自宅から専用端末を利用することで、各種県庁内システムにアクセス可能なシステムを構築し、在宅で勤務できる制度を整備しています。なお、この在宅勤務制度は育児に関わる職員のみならず、全職員が利用可能な制度です。

（７）子育てと仕事を両立するために（ワーク・ライフ・バランスの推進）

①育児のための時差通勤の活用

〈各任命権者人事担当課〉

知事部局において、子育てと仕事の両立を積極的に支援するため、「育児のための時差通勤制度」を導入しています。

〈所属長・統括推進員・班総括または係長〉

子育て中の職員に対し、「育児のための時差通勤制度」を周知するとともに、子育て中の職員が積極的に制度を利用できるような職場の雰囲気づくりに努めてください。

②育児短時間勤務、部分休業等の活用

〈各任命権者人事担当課〉

育児と仕事の両立を一層容易にするため、「育児短時間勤務」や部分休業等を導入しています。

〈所属長・統括推進員・班総括または係長・周囲の職員〉

「育児短時間勤務」、部分休業等を利用する職員が円滑に業務を遂行できるよう、適宜事務分掌を見直す等、職場全体で支援するようにしましょう。

③在宅勤務制度の活用

ワーク・ライフ・バランスを一層推進するための取組として、知事部局では、在宅勤務制度の導入を行い、育児中の職員の負担軽減や、計画的な業務遂行によって、公務能率の向上を図っています。

また、旅行用務の前後で、勤務公署まで行かず、用務地周辺の庁舎でのデスクワーク勤務を可能にするサテライト・オフィスを県内に設置し、旅行用務における負担軽減と業務の効率化を図っています。

④女性活躍推進法に基づく大分県特定事業主行動計画に基づく取組の推進

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、令和３年度から令和７年度までの計画期間で大分県特定事業主行動計画を策定し、取組を推進しています。

⑤同世代の子を持つ職員同士など職員間のネットワーク構築

これから子育てを迎える職員を含め、子育て中の職員は育児休業からの復帰時や「小１の壁」と呼ばれる小学校入学時などに多くの不安を抱えていることから、少しでも不安を解消し、安心して働けるよう、同世代の子どもを育てている職員や子育て先輩職員、育児休業を取得している職員などが情報交換できる機会を設けていきます。

⑥子育てと仕事を両立していくための若手職員の意識の醸成

新規採用職員や中堅職員などの若手職員に対し、研修の機会などを通じて、子育てに関する制度等を周知し、子育てを迎える前から子育て中の働き方や制度利用のキャリアイメージを持つことにより、子育てと仕事を両立するための意識の醸成を図ります。また、これから県職員を目指す受験者に対しても、採用案内パンフレット等で、両立支援策をＰＲしていきます。

（８）時間外勤務を縮減するために

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員の切実な願いです。この計画は子育て支援の観点から策定したものですが、以下の内容を全ての職員の時間外勤務の縮減に役立ててください。

①定時退庁の徹底

〈各任命権者人事担当課〉

毎週水曜日の定時退庁日をはじめ、週に１日は必ず定時退庁を行うよう取組を進め、さらに毎月第３水曜日には、大分県庁 e-office システム掲示板等を通じて、呼びかけを行います。

〈所属長・統括推進員・班総括〉

繁忙期等であっても健康管理に留意し、毎週水曜日の定時退庁日をはじめ、全ての職員を週に１日は必ず定時退庁をさせてください。特に、子育て中の職員に対しては、毎週声かけを行い、定時退庁のうえ育児に参画するよう働きかけてください。

〈全職員〉

ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組であることを意識し、周りの職員と声をかけ合って退庁するようにしましょう。

②「子育てパパ退庁日」の設定

〈子育て中の男性職員〉

毎週水曜日の定時退庁の取組の徹底に加え、知事部局及び教育委員会では、子育て中の男性職員のうち３歳未満の児童を養育する男性職員について、毎月第３水曜日を「子育てパパ退庁日」とします。子育て中の男性職員は、年次有給休暇を取得し、１５時を目途に退庁するようにしましょう。（※知事部局には、各種委員会、企業局及び病院局が含まれます。）

〈全職員〉

周囲の職員は、当該職員の退庁を支援するため、当該日には会議等を開催しない等の配慮を行いましょう。

③業務の削減、効率化

〈各任命権者人事担当課等〉

知事部局では、平成３０年３月に長時間労働の是正に向けて、働き方改革を率先垂範する管理監督者の責務や一般職員の心構え、職員それぞれの立場における行動規範を示した「長時間労働の是正に向けた職員行動指針」を策定しました。各職場で指針に基づいた取組を行うよう、周知を図っていきます。

また、時間外勤務の縮減を全庁的な課題と捉え、ＯＩＴＡチャレンジ運動や業務改善「目安箱」などによって提案された業務の削減、効率化に向けた取組を拡げ、職員の負担軽減を図っていきます。

〈所属長〉

新たに事業や行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の事業や行事等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するなど、マネジメント力を発揮して業務の削減、効率化に努めてください。

〈所属長・全職員〉

会議･打合せについては､極力大分県庁 e-office システム等のメールを活用し、会議・打合せを行う場合は会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう心がけましょう。

【ＯＩＴＡチャレンジ運動】

公務能率向上に向けた様々な「ＯＩＴＡチャレンジ運動」の取組の普及を図り、時間外勤務の縮減を推進しています。

【業務改善「目安箱」】

業務改善に繋がる具体的な意見・提案・要望などを、各職員がいつでも提案できるよう業務改善「目安箱」を大分県庁 e-office システム上に設置しています。

【ワーク・ライフ・バランス推進のための職場環境点検】

ワーク・ライフ・バランスの推進や時間外勤務の縮減に対する職員の意識改革や気運を醸成するため、所属長や所属職員が双方の立場から職場環境の点検を実施する「ワーク・ライフ・バランス推進のための職場環境点検」を実施しています。点検結果については、集計結果を開示するとともに、業務改善や時間外勤務縮減対策等に資する取組の情報提供などにより、働きやすい職場環境づくりに向けて取り組んでいます。

（９）健康面についての配慮

〈所属長・統括推進員・班総括または係長〉

健康管理に留意し、翌日の勤務開始時間まで一定の休息時間を確保するため、職員を遅くとも２２時までには退庁させ、夜間の対外的業務等に従事する場合や、繁忙期に時間外勤務が長時間に及ぶ場合は、時差通勤制度の利用を推奨してください。また、前日の勤務が２２時以降に及んだ場合は年休を取得させるなど、疲

労の回復に十分配慮するとともに、職務の状況や、職員の心身の健康状態の変化に十分注意し、必要に応じて健康管理担当課における健康相談等の活用や、受診を勧めるなど適切な対応に努めてください。

また、所属長は、長時間勤務者に対して、産業医による面接保健指導を受けさせるなど、日頃からその職員の健康状態に留意してください。

【長時間勤務者面接保健指導（知事部局の例）】
月 100 時間を超える時間外勤務をさせた場合、又は、２か月間ないし６か月間の１ヶ月平均の時間外勤務を８０時間を超えて行わせた所属長と職員に対して、県産業医の面接による保健指導を実施しています。

（10）年次有給休暇の取得を促進するために

この計画は子育て支援の観点から策定したものですが、以下の内容を全ての職員の年次有給休暇の取得促進に役立ててください。

①休暇計画表の配布

〈所属長・統括推進員・班総括または係長〉

各所属において、年度当初に２か月ごとの休暇計画表を配布するとともに、計画した休暇は、大分県庁 e-office システムに登録するなど日頃から職員が計画内容を共有できるように声かけしてください。

また、休暇の取得を励行するため、あらかじめ「主任者（知事部局の例）」の代わりに、「副任者（知事部局の例）」が業務を遂行できる体制を整えてください。

〈全職員〉

休暇の計画を立てる際には、自分が休めるようにすることと周りの職員が休めるようにすることを同時に配慮し、日頃からお互い様の意識を持って休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めましょう。また、計画した休暇は大分県庁 e-office システムに登録するなど情報共有を行い、積極的に取得しましょう。

②ゴールデンウイークや夏季期間中の休暇の取得促進

〈所属長・統括推進員〉

ゴールデンウイークや夏季期間中には、休暇計画表を活用して職員が連続した休暇を取得するよう強く働きかけてください。

③男性の育児に関する年次有給休暇の取得促進

〈所属長・統括推進員・班総括または係長〉

職員に次のような事由があるときは、男性が育児に関する年次有給休暇を取得するきっかけになりますので、日頃からコミュニケーションをとり、積極的に取得するよう働きかけてください。

〈子育て中の男性職員〉

「育児は女性（母親）の仕事」ではなく、子どもの健やかな成長のために、男性も親として積極的に関わる必要があります。以下に掲げる事由は、子どもの成長

過程においてはわずかな時間かもしれませんが、子育て参加のきっかけづくりと母親の負担軽減のため、計画的に年次有給休暇を取得しましょう。

【男性の育児に関する年次有給休暇取得事例】
・乳幼児健診（＊）、ＰＴＡ参加（授業参観、部会活動）、家庭訪問　等
＊公的健診：１歳までの乳児期に２回以上、<u>１歳６か月児及び３歳児健診</u>
（子の看護休暇取得可）

④その他の休暇の取得促進

〈所属長・統括推進員・班総括または係長〉

例えば、次のようなときに職員が年次有給休暇や、子の看護休暇等の特別休暇を取得するよう、強く働きかけてください。

（年次有給休暇の取得例）

・子どもの春休み、夏休み、冬休み
・子どもの運動会などの学校行事
・家族の誕生日、結婚記念日
・月曜日や金曜日が祝日の場合はその前後の勤務日
・飛び石連休の場合には祝日と週休日の間の勤務日

（子の看護休暇の取得例）

・子どもの看護（負傷又は疾病の子の世話）
・子どもの予防接種、健康診査
・感染症の予防のための学校の臨時休業により自宅待機する子の世話

【参考】令和元年10月実施「特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査」結果（抜粋）
回答数：4,654人（男性3,399人　女性1,255人）
※（　）内はH26調査

問　望ましいと思う年次休暇の取得日数は何日ですか？（全員による回答）

１	２０日以上	４２．３％	（３８．７％）
２	１５日～１９日	２９．０％	（２７．１％）
３	１０日～１４日	２３．５％	（２６．５％）
４	５日～　９日	４．１％	（　５．８％）
５	１日～　４日	０．８％	（　１．４％）
６	必要ない	０．３％	（　０．５％）

問　年次休暇を取得することにためらいを感じますか？（全員による回答）

１	ためらいを感じる	５７．０％	（６７．３％）
２	ためらいを感じない	４３．０％	（３２．７％）

問　年次休暇の取得促進に必要な取組は？（全員による複数回答）
（上位５つ）

・業務執行体制の工夫・見直し	６３．６％	（４７．３％）
・職場の意識改革	５６．４％	（４３．６％）
・職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加のための休暇の取得促進	４４．８％	（４３．６％）
・ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進		

	３７．４％	（３８．４％）
・職場の業務予定の早期周知	２９．３％	（２６．７％）

(11) 人事異動における配慮

〈各任命権者人事担当課・所属長〉

当該職員からの職員調書やヒアリング等をもとに、可能な範囲で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

〈子育て中の職員〉

特に人事上の配慮を求める場合には、子育ての状況等について各任命権者人事担当課に早めに情報を提供するようにしましょう。

(12) 人事評価の実施

〈各任命権者人事担当課〉

ワーク・ライフ・バランスに資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価に反映させるなどの検討を行っていきます。

(13) 制度の周知

ここまで、第４期計画で実施する取組を掲げてきましたが、子育てと仕事を両立しやすい職場環境づくりの基礎として、特に子育てのための特別休暇や育児休業の制度については、職員一人ひとりがよく理解しておく必要があります。

以下に、制度理解を進めるための取組を掲げていますので、様々な機会を捉えて実施してください。

①「大分県職員子育て支援のページ」の周知と活用

〈各任命権者人事担当課〉

大分県庁 e-office システムの掲示板等を活用して周知を図ります。

〈所属長・統括推進員・班総括または係長〉

県職員に対する子育て支援の取組の周知と休暇制度等への理解をいただくため、県庁ホームページ内に広く県民が閲覧できるサイト「大分県職員子育て支援のページ」を開設しています。

このサイトは、職員や家族の方々が自宅に居ながら、子育てに関する各種休暇制度や職員の支援に関する情報を入手できるようにするとともに、事務手続きに必要な様式等も掲載していますので、子育て中の職員に限らず、職員を支える周囲の職員も積極的に活用するよう呼びかけてください。

また、育児休業などの出産や育児のための休暇制度等を子の年齢に応じて検索できるよう早見表形式にまとめた「出産や育児のための休暇制度等早見表」を配付や掲示するなどにより、制度の理解に向けて積極的に活用してください。

〈子育て中の職員・全職員〉

各種制度についての理解を深め、必要に応じて子育てに関する各種制度を積極

的に利用しましょう。

また、職員自身が得た知識や利用した制度、受けてうれしかった声かけなどは、次の子育て世代の職員に伝達し、好循環をつくりましょう。

◎大分県職員子育て支援のページ

URL　http://www.pref.oita.jp/site/shokuin-kosodate/

②管理監督者研修・職場研修

〈各任命権者人事担当課〉

管理監督者研修において、「仕事と家庭の両立」についての啓発を行います。

また、職場研修テーマ例の中に、「仕事と家庭の両立」についてのテーマを設け、各所属に対して当該テーマについて職場研修を行うよう指導します。

〈所属長・統括推進員〉

任命権者人事担当課が例示した職場研修テーマ「仕事と家庭の両立」について、各所属で職場研修を行ってください。

６　地域の子育て支援等に関すること

県職員は、同時に地域社会の構成員として、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されています。

親として、ＰＴＡ活動や地域のスポーツ、文化活動など、大人と子どもが触れ合う様々な機会に積極的に参加し、地域全体で子どもの成長を支えていきましょう。

こうした地域活動の中で子育てに関する役割を担うことは、子どもの豊かな人間性を育むだけでなく、地域の人と人との結びつきを強めることにもつながり、大きな意義があります。

所属長等は、日頃から職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに心がけるとともに、実際に職員が地域活動に参加するにあたって、年次有給休暇を積極的に取得できるよう配慮してください。

（１）ＰＴＡ活動への積極的な参加

少子化及び核家族化の進行等により、家庭や地域における子育て力が低下している中で、「地域社会全体で子どもを育てる」ことが重要であり、家庭と地域と学校の一層の連携が求められています。その中心的役割を担うのが学校のＰＴＡ活動や地域の子ども会活動です。

ＰＴＡ活動に参加することは、地域の子どもたちにとっても、大人たちと関わりを持ちながら人と協働し、生きることを学ぶ貴重な機会となります。

子どもたちが健やかに育つ地域をつくるため、まずは大人たちが積極的にＰＴＡ活動に参加し、子どものための様々な活動に取り組みましょう。

（２）あいさつの励行

あいさつは、他人とのコミュニケーションを図るうえで大切な要素であることは今さら言うまでもありませんが、日頃どれだけ実践できているでしょうか？

学校や家庭においても、あいさつはとても大事であると子どもは教わりますが、日常生活の中であいさつを交わす場面がないと、自ら進んであいさつする子どもは育ちません。

私たち大人は、地域の子どもたちにあいさつすることの大切さを伝える立場にありますので、通勤途中などですれ違う子どもたちに元気よくあいさつをしましょう。

（３）子どもの体験活動の支援

地域で開催されるスポーツ、文化活動、野外活動等にも積極的に参加しましょう。

子育て中でなくても、スポーツや文化の分野で特技を持っている職員は、できるだけ機会を捉えて、地域の子どもたちを指導、支援しましょう。

（４）子どもの安心・安全の確保

①子どもを犯罪から守るために

○　子どもを安全な環境で安心して育てることができるように、自主防犯パトロール隊等地域の防犯ボランティアや少年の非行防止活動等に積極的に参加しましょう。

○　自分の子どもだけでなく、地域において子どもの危険な行動を見かけたとき

は注意をしましょう。

②子どもを交通事故から守るために

○　子どもたちを交通事故から守るため、地域の交通安全活動に積極的に参加しましょう。

○　自転車乗車時における子どもの事故を防止するため、自転車乗車用ヘルメットの着用や、幼児同乗用自転車の安全利用に心がけましょう。

○　自動車を運転する際は、「思いやり運転」を心がけ、交通事故を起こさないよう注意するのはもちろんのこと、同乗の子どもにはシートベルトやチャイルドシートをきちんと着用させましょう。

○　後部座席でのシートベルトの着用が義務づけられています。公私にかかわらず全座席でのシートベルト着用を徹底しましょう。

③子どもの人権を守るために

児童虐待は重大な子どもの人権侵害であり、その防止に向けては社会全体で取り組む必要があります。

地域の中で子どもたちを暖かく見守り、子育て中の親が悩みを相談し合える環境をつくるとともに、近所で児童虐待が行われていることを知ったときは、速やかに、最寄りの市町村児童相談窓口又は児童相談所に連絡しましょう。

周囲の人達が気づき、早期に支援の手を差し伸べることが、虐待防止の第一歩となります。

（５）民間企業等への働きかけ

次世代育成支援対策推進法では、一定規模以上の従業員を雇用する民間事業所に対し「一般事業主行動計画」の策定を求めています。こうした民間事業所における次世代育成支援対策を積極的に推進するため、県内の民間事業所への働きかけや労働者向けの研修会に際し、特定事業主としての県の取組を、モデルケースとして積極的にＰＲしていきます。

７　おわりに

次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育ち、また、職員一人ひとりが持てる能力を十分に発揮していくためには、家庭生活の充実が重要となります。こうした子育てと仕事の両立は、子育て世代の職員が関係する制度等を積極的に活用するだけでなく、周りで支える職場や職員の理解と協力があって、はじめて実現されるものです。

したがって、子育て世代の職員に限らず、全ての職員一人ひとりがこのプログラムを自分自身に関わるものと考え、「みんなで支え合う育児」の重要性を強く再認識し、男女の区別なく、お互いを思いやる気持ちを持ちながら、今後、着実に取組を推進していきましょう。

そしてその結果、地域社会における次世代育成のための環境づくりに対しても、これまで以上に貢献できるようになることを期待しています。