

福岡県特定事業主行動計画（第3期）

平成27年4月1日
福岡県知事
福岡県議会議長
福岡県選挙管理委員会
福岡県代表監査委員会
福岡県人事委員会
福岡県企業管理者
福岡県各海区漁業調整委員会

はじめに ～ 第3期行動計画の策定にあたって～

我が国の急速な少子化の進展、家庭と地域を取り巻く社会環境の著しい変化の中で、次代を担う子どもたちを健やかに生み育てる環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的として制定された「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）が、平成26年4月に改正され、同法の有効期限が平成37年3月31日までに延長されました。

同法では、国の各府省や地方公共団体の機関等を特定事業主として定め、職員の子育て支援に関する行動計画を策定するよう求めています。

本県においても、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立を支援する環境整備を進めるための計画として、「福岡県特定事業主行動計画」を策定し、平成17年3月に前期（第1期）計画、平成22年4月に後期（第2期）計画を策定し、すべての職員が子育てに関する認識を深めていくために、職員への情報提供を行い、休暇等を取得しやすい環境の整備、職員の意識啓発など取組を進めてきました。このような取組を通じて、特に男性職員の育児を促進することを目標としてきたところです。

今般、平成27年度から5年間を計画期間として取り組む「福岡県特定事業主行動計画（第3期計画）」を策定し、本計画の着実な取組により、次世代育成に対する職員のさらなる意識の向上や職場環境の整備を進め、職場全体で子育てに関する認識を高め、支えあい安心して子育てができる職場づくりを進めていくものです。

1 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成27年度から平成36年度までの10年間の時限法ですが、本行動計画の期間は、その前半の期間である平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間とします。また、計画期間中に改正の必要が生じた場合には随時見直しを行います。

2 推進体制

福岡県特定事業主行動計画を推進するため、各部等の主管課長等を構成員とした「福岡県特定事業主行動計画策定・推進委員会」により計画の策定・変更、円滑な実施及び達成状況の点検等を行うこととしています。

今計画より新たに各部等の主管課副課長等を構成員とした「福岡県特定事業主行動計画策定・推進幹事会」を設置し、計画の確実な進捗管理、取組を推進していきます。【新規】

(はじめに)

「誰」が、「何」を行うのかを明確にするため実施主体を各項目の前に記載しています。

- ◇ 所属長 ◇ 係長等（職員の直属の上司）
- ◇ 子育て中の職員（父親、母親となる予定の職員を含む）
- ◇ 全職員
- ◇ 人事課 ◇ 関係課

3 第3期計画の目標

後期（第2期）計画の取組結果や職員アンケート調査の結果を踏まえて、次のとおり目標を掲げて取り組みます。計画を着実に実施していきます。

【目標】

- (1) 職員全体のワークライフバランスの推進
- (2) 子育ての各ステージにおいて職員が育児に関する諸制度を利用しやすい環境づくり
- (3) 男性職員の仕事と子育ての両立支援をさらに促進

4 具体的な取組

(1) 職員全体のワークライフバランスの推進

仕事と子育ての両立のための職場環境づくりをするためには、職員全体がワークライフバランス（仕事と生活の調和）のとれた働き方をすることが大切です。

職員全体が年次休暇や特別休暇を取得しやすく、時間外勤務を縮減する職場環境づくりを行います。

【数値目標①】

- 年休取得日数を年15日以上【新規】

(数値目標の考え方)

平成25年の平均年休取得日数は12.3日、職員アンケートでは年休取得希望日数は15～19日が最多であったことから上記の目標としました。

① 休暇等を取得しやすい環境づくり

◇ 所属長、係長等

- ・年間を通じて1ヶ月～3ヶ月毎の年次休暇等計画表を作成し、職員が計画的に年次休暇や特別休暇を取得できるよう働きかけを行います。職員の休暇の取得状況の把握に努め、職員全体が休暇を取得できるよう配慮します。

◇ 全職員

- ・年間を通じて、計画的に年次休暇や特別休暇を取得するよう努めましょう。休暇取得に伴い業務に支障が生じないように、計画的、効率的な業務遂行に努め、日頃から他の職員と情報を共有し、お互いにサポート出来る職場づくりに努めましょう。

② 時間外勤務の縮減

◇ 所属長、係長等

- ・ 職員が効率的な業務遂行ができるよう業務調整を図り、仕事のやり方を見直し、業務量自体を減らしていく努力をするとともに、自らも率先して退庁するなど職員が退庁しやすい職場の雰囲気づくりを行い、時間外縮減に努めます。特に定時退庁日においては積極的な声かけを行いません。やむをえず時間外命令を行う場合は事前命令・事後確認を徹底します。

◇ 全職員

- ・ 日頃から計画的、効率的に仕事を進めるように努め、時間外勤務を縮減するよう意識しましょう。

◇ 人事課

- ・ 定時退庁日（毎週水曜日）、定時退庁推進週間（7・8月第3週）に加え、育児の日（毎月19日）を新たに定時退庁日として設定し、定時退庁の取組を強化します。【拡充】
（育児の日を新たに定時退庁日として設定し、全庁的に定時退庁等の取組を行い、職員全員が子育てについての理解を深める日とします。）
- ・ 時間外勤務の制限制度の徹底
子育てを行う職員への時間外勤務を制限する制度について周知徹底します。

(2) 子育ての各ステージにおける諸制度を利用しやすい職場環境づくり

子育てを行う職員が安心して育児休業や休暇等諸制度を利用できる職場環境とするためには、所属長等管理職員の意識向上や職員への諸制度の周知等、職場全体でサポートする意識を持つことが大切です。

このため、子育てについて職場全体で認識を深められるよう意識啓発等に取り組みます。また、育児休業者が円滑に職場復帰できるよう休業中の情報提供を行うなど、子育てを行なう職員を支援します。

【数値目標②】

上司による職員（父親）の子育て支援プログラムの作成を100%

（数値目標の考え方）

後期（第2期）計画から数値目標を設定していましたが、平成25年度のプログラム作成率は87.0%にとどまっています。このため本計画においても引き続き目標数値として取り組んでいきます。

① 子育ての各ステージにおける諸制度を利用しやすい職場環境づくり

〔妊娠・出産予定日判明～出産後〕

◎ 休暇等を取得しやすい環境づくり

◇ 所属長

- ・子どもが生まれる予定の職員に、仕事と子育ての両立支援ハンドブックを配布し、諸制度を周知します。
- ・年次休暇等計画表を作成し、職員が計画的に年次休暇や特別休暇を取得できるよう働きかけを行います。（再掲）
- ・子育てを行う職員が育児休業や連続した休暇等を取得する場合には、業務に支障が生じないように、業務分担の見直しや代替要員の確保を検討します。

◇ 係長等

- ・子どもが生まれる予定の職員からの報告後、職員に育児プログラムの作成を促し、今後の休暇・休業等の計画について職員と協議します。特に男性職員については、上司による職員（父親）の子育て支援プログラムを作成し、子育てに関する諸制度（休暇、育休など）について計画的に取得出来るよう促します。
（男性職員についての詳細は6ページ）

◇ 子育て中（父親、母親となる予定）の職員

- ・子どもが生まれることが分かったら、出来るだけ速やかに所属長または係長に報告しましょう。
- ・配布された仕事と子育ての両立支援ハンドブックや、仕事と子育ての両立支援Webにより今後の育児のスケジュール、休暇等の取得について検討し係長に相談しましょう。
- ・安心して休暇等を取得出来るように日頃から他の職員と情報を共有しましょう。

◇ 人事課

- ・年度を通じて取得するような長期の育児休業取得が見込まれる場合は、原則として正規職員を配置します。

〔育児休業中〕

◎ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援

（育児休業取得職員への情報提供）

◇ 所属長、係長等

- ・育児休業等で長期間にわたって職場を離れる職員が、職場復帰をスムーズに行えるように、職員と休業期間中の情報提供の内容等についてあらかじめ話し合った上で業務等に関する情報を提供します。
- ・育児休業中の職員に対し、職員研修所が実施する通信研修講座の情報や総務事務センターが実施するセミナーについての情報を提供します。

(育児休業取得職員への通信教育支援)

◇ 職員研修所

- ・育児休業中の職員には、職員研修所が実施している通信研修支援（通信教育の紹介、団体割引の適用）の実施要領・講座一覧表を案内したCDを、希望者に所属経由で配付します。

(育児休業取得職員の職場復帰の際の配慮)

◇ 所属長、係長等

- ・育児休業者が復帰する際には、本人が希望する場合に自主的に職場を訪問する機会を設け、復帰に先立ち職場の雰囲気になれるなど、円滑な職場復帰を支援します。
- ・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場合が多いことから、業務になれるまでに時間がかかることが予想されます。

職員が育児休業から復帰する際、円滑に職場復帰することができるよう、業務にかかる制度改正内容等について周知するなど、復職後の職員への負担があまり大きくならないよう配慮します。

[育児休業中～育児休業復帰後]

(子育てを行う職員に対するサポート体制の整備)

◇ 総務事務センター

- ・子育てを行なう職員を対象とした参加型セミナーを開催し、仕事と子育ての両立に対する不安を解消します。特に育児休業中の職員に対しては、積極的な参加を促します。

(多様な働き方の検討)

○ 在宅勤務（テレワーク）制度の研究

◇ 人事課・情報政策課

- ・現在、国において、在宅勤務（テレワーク）が実施、検討されています。本県においても在宅勤務の研究を行います。【新規】

②子育てに関する意識を高める取組

○ 所属長等管理監督者の意識向上

◇ 人事課

- ・管理者のための手引きの作成、管理者研修等により、管理監督者としての意識向上に努めていきます。
- ・仕事と子育ての両立支援においては、直属の上司である係長の役割が重要です。このため、職員研修所が実施する新任係長研修等の機会を捉え、特定事業主行動計画にかかる周知を図り、子育て支援に関する意識醸成を図ります。

【新規】

- ・管理監督者として仕事と生活の調和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採られた行動については、人事評価にて適切に評価を行います。

【新規】

○ 職員に対する啓発

◇ 人事課

- ・以下により全職員に対し情報提供を行い、子育て支援に関する啓発を行います。
 - * 仕事と子育ての両立支援Webの適宜更新
 - * 職員向けリーフレット「働きやすい職場を目指して」の定期的な発出
 - * 仕事と子育ての両立支援ハンドブックの適宜更新
- ・育児の日（毎月19日）については、新たに定時退庁日として設定し、全庁的に定時退庁等の取組を行い、職員全員が子育てについての理解を深める日とします。（再掲）
- ・職員が仕事と生活の調和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むけて採られた行動については、人事評価にて適切に評価を行います。

◇ 総務事務センター

- ・若手職員を対象としたライフプランセミナーの開催
 - 30歳代までの若手職員を対象に参加型セミナーを開催し、子育て期の生活設計に関するノウハウや情報提供を行います。

(3) 男性職員の仕事と子育て両立支援

子育てしやすい職場の環境を整えた上で男性が子育てを積極的に行うことが、男女がともに仕事と家庭の両立が出来る働き方を進めることにつながります。そこで、本県では男性の子育て促進を図るため、育児休業等や出産・育児に係る休暇の取得率の向上を目標として取組を行ってきましたが、一部目標達成したものの目標を達成するにはいたっていません。本計画では、男性職員の仕事と子育ての両立をさらに促進し、フォローアップに取り組めます。

【目標数値③】

父親全員が産前産後期間に出産・育児に係る休暇を5日以上取得

（目標数値の考え方）

平成25年度に出産・育児に係る休暇を5日以上取得した男性職員は65%にとどまっています。このため、本計画においても引き続き数値目標として取り組んでいきます。

【目標数値④】

父親の育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得率を15%以上【拡充】

（目標数値の考え方）

後期（第2期）計画の数値目標5%に対し、平成25年度は8.4%と目標達成しています。このため、本計画では数値目標を引き上げ、15%以上としています。

（参考）「少子化社会対策大綱」（平成27年3月）における男性の育児休業取得率目標値（13%）

① 男性職員が育児にかかる休暇を取得しやすい環境づくり、制度周知

◇ 所属長

- ・職員（または係長等）から子の出生予定又は出生の報告を受けた場合には、係長に対して、「上司による職員（父親）の子育て支援プログラム」の作成、育児支援の指示を行います。また、出産補助休暇や父親育児休暇制度の活用、今後の子育てについて職員と協議を行い、必要に応じた業務調整を図り、職員が育児に関する休暇を取得しやすいよう配慮します。

◇ 係長等

- ・職員から報告を受けた係長は、「上司による職員（父親）の子育て支援プログラム」を作成し、男性職員と休暇取得のための協議を行ない、休暇取得を働きかけます。さらに、作成した当プログラムにて休暇取得が計画どおり取得できているか進捗管理を行います。

◇ 子育て中（父親となる予定）の男性職員

- ・父親となる予定の男性職員は、所属長、係長に報告します。
- ・安心して休暇等を取得出来るように日頃から他の職員と情報を共有しましょう。

◇ 人事課

- ・「上司による職員（父親）の育児参加支援プログラム」を「上司による職員（父親）の子育て支援プログラム」に変更し、男性職員と上司が子育てに係る諸制度を長期的な視点で協議し、諸制度の利用促進を図ります。【拡充】

【参考】後期（第2期）行動計画の取組について

後期（第2期）行動計画に基づき、平成22年度から26年度までの5年間、子育てに係る諸制度が利用しやすい環境の整備や、諸制度の周知、意識啓発に取り組んできました。特に男性職員の制度利用率の向上を図るために数値目標を定めて取り組んできたところです。

以下に、後期（第2期）計画の概要と計画目標の状況を示しています。

【福岡県特定事業主行動計画（後期（第2期））の概要】

- 策 定 平成22年4月
- 計画期間 平成22年4月1日～平成27年3月31日まで（5年間）
- 数値目標
 - ・職員(父親)及び上司の育児参加支援プログラム作成を100%
 - ・男性職員は、父親全員が産前産後期間に出産・育児に係る休暇を5日以上取得
 - ・男性職員は、父親の育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得率を5%以上
- これまでの主な取組内容
 - <育児休業や子育てに係る休暇を取りやすい環境の整備>
 - ・育児に係る休暇等の取得参考例の紹介（育児プログラムの配布）
 - ・長期育児休業取得における正規職員の配置
 - ・父親育児休業等の活用による男性職員の育児参加促進
 - ・育児休業取得職員の円滑な職場復帰支援 等
 - <子育てに係る諸制度の周知徹底及び意識啓発>
 - ・仕事と子育ての両立支援ハンドブックの作成、配布
 - ・庁内webでの情報発信
 - ・若手職員や子育て中の職員を対象とした研修会、セミナーの開催
 - ・職場研修等を通じて周知、啓発
 - ・管理監督者手引きの作成、配付 等

◇後期（第2期）計画数値目標の達成状況（知事部局）

○職員(父親)の育児参加支援プログラムの作成を100%とする

	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
子どもが生まれた男性職員数	—	—	184人	181人	171人	131人
プログラム作成者数	—	—	97人	110人	145人	114人
プログラム作成率	—	—	52.7%	60.8%	84.8%	87.0%

※後期計画からの新規目標のため、H21以前のデータなし

○父親全員が産前産後期間に出産・育児に係る休暇を5日以上取得する

	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
5日以上取得	39%	41%	46%	55%	61%	65%
3日以上5日未満	30%	22%	26%	19%	21%	18%
1時間以上3日未満	25%	31%	21%	20%	14%	14%
取得なし	6%	6%	7%	6%	4%	3%

※出産補助休暇(3日)及び父親育児休業(5日)の取得状況の合計

○父親の育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得率を5%以上とする

	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
育児休業等を取得した男性職員数	7人 (2人)	5人 (2人)	11人 (5人)	14人 (6人)	11人 (4人)	11人 (7人)
子どもが生まれた男性職員数	200人	174人	184人	181人	171人	131人
男性職員の育児休業取得率	3.5%	2.9%	6.0%	7.7%	6.4%	8.4%

※育児休業等を取得した男性職員数＝育児休業、育児短時間勤務、部分休業の取得者の合計

()は内数で、育児短時間勤務及び部分休業の取得者数

【後期（第2期）計画の達成状況及び職員に行ったアンケート結果を踏まえた今後の課題】

- 1 所属における効率的な業務の遂行、子育てのための休業や休暇を取得しやすい環境整備を行い、職員全体のワークライフバランスを推進（年休取得・時間外勤務縮減）する必要がある。
- 2 職員に子育て関連の諸制度を周知していく必要がある。
- 3 男性職員が育児休業等を取得しやすいよう、男性職員の子育てに関する意識向上を図り、環境整備を行う必要がある。

◇職員アンケート調査の実施・結果

第3期計画の策定にあたり、仕事と子育ての両立等に対する職員の意識や実態等を把握するため、職員の制度に対する認識や育児に関わっている男性職員の意向等について、平成26年12月に職員アンケート調査を実施しました。

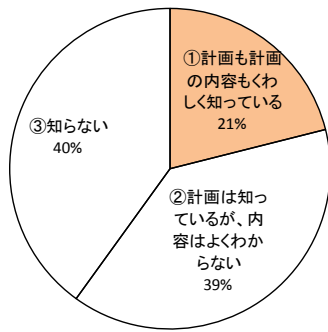
～詳細は以下のとおりです～ ご協力ありがとうございました。

(1) 職員アンケート調査方法

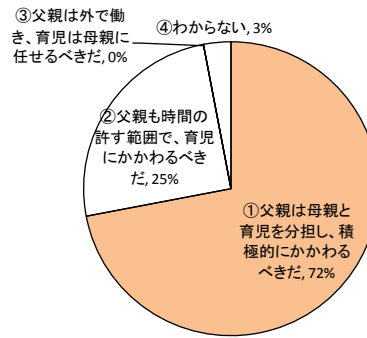
- ・調査方法 無記名式
- ・調査期間 平成26年12月
- ・調査対象者 知事部局、議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、企業局の職員
- ・調査客体数 465人
- ・抽出方法
 - ① 育児休業を開始した職員（24、25年度）
 - ② 子どもを扶養親族とした男性職員（25年度）
 - ③ 係長級以上の職員の2%を抽出
 - ④ 一般職員の4%を抽出
- ・調査回答数 432人（男性262人 女性170人）
- ・回答率 92.9%

【調査結果】

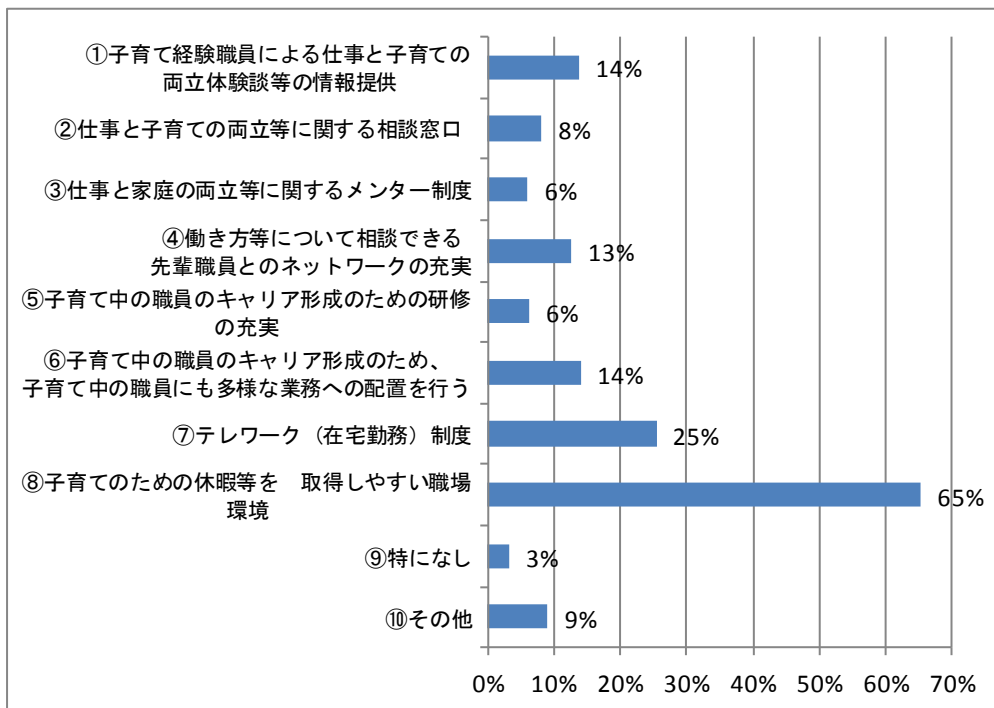
① 計画の周知状況（回答者数432人）



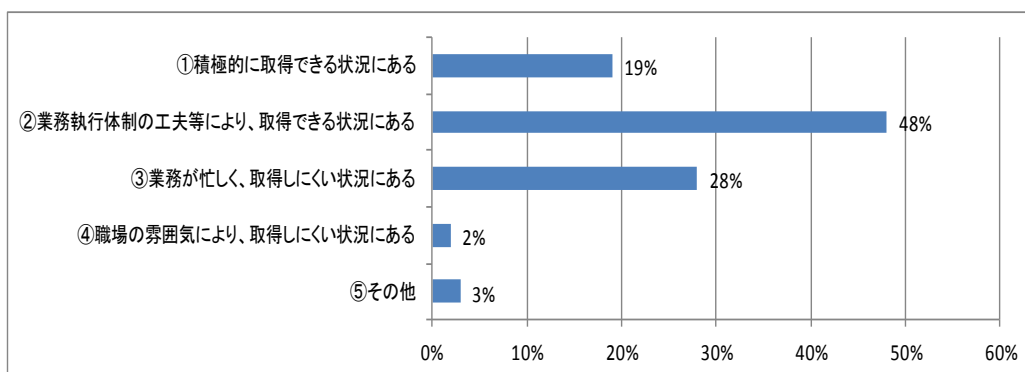
② 職員の意識（回答者数432人）



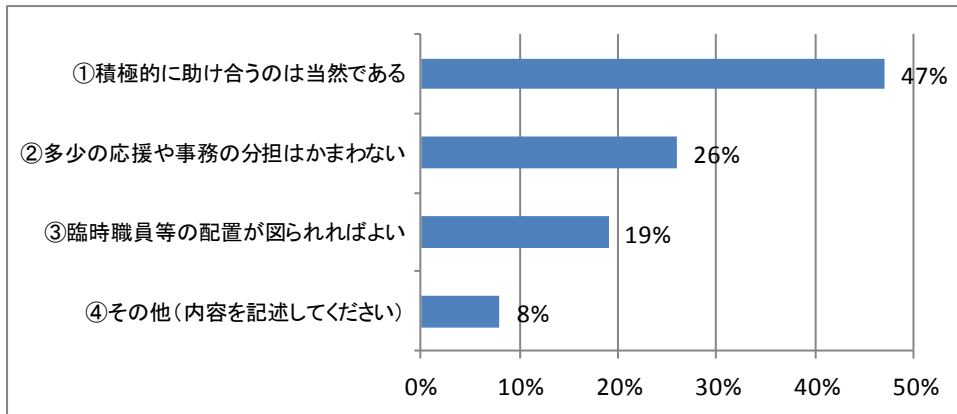
③ 子育て中の職員に必要なもの（回答者数432人（複数回答））



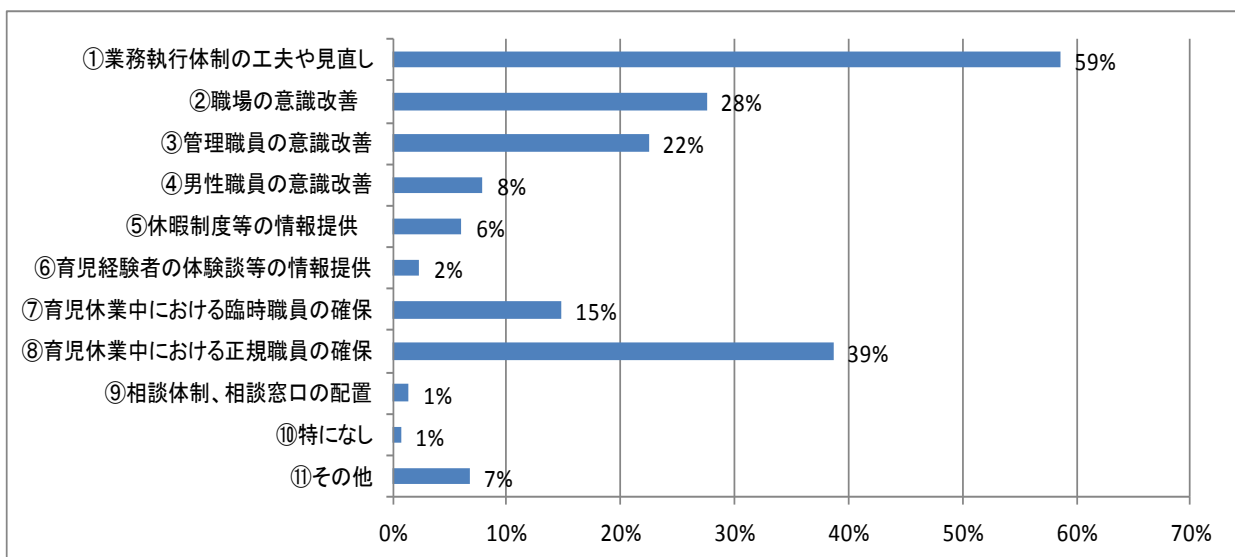
④ 職場における子育てのための休暇や休業の取得状況（回答者数432人）



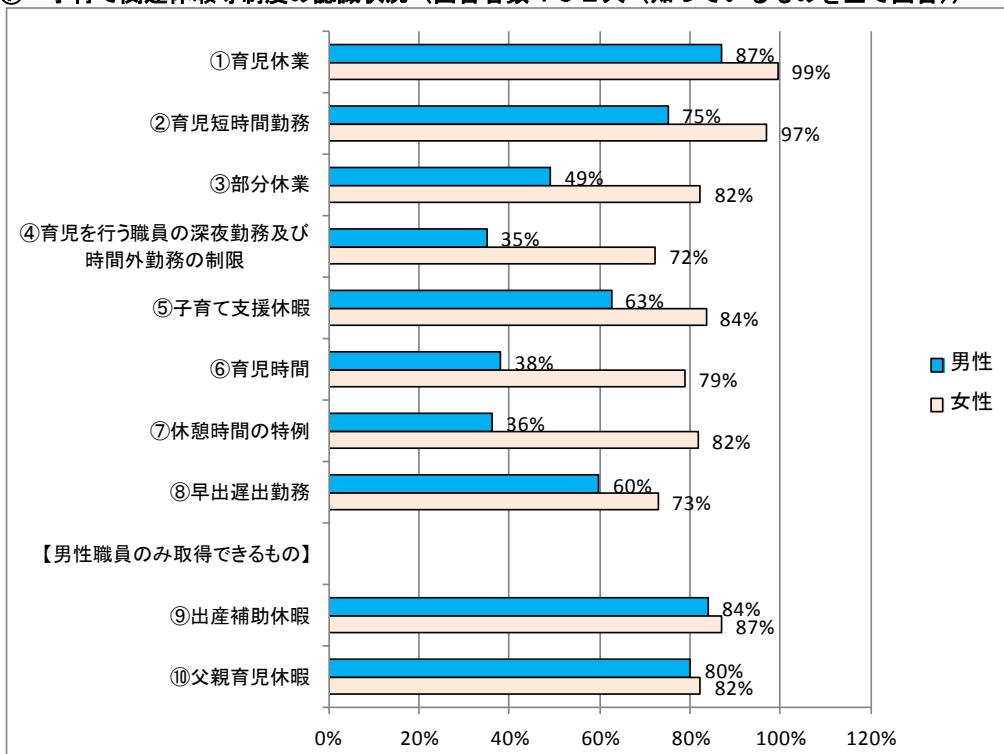
⑤ 職場の同僚の子育てに係る休業・休暇のためのサポートについて（回答者数432人）



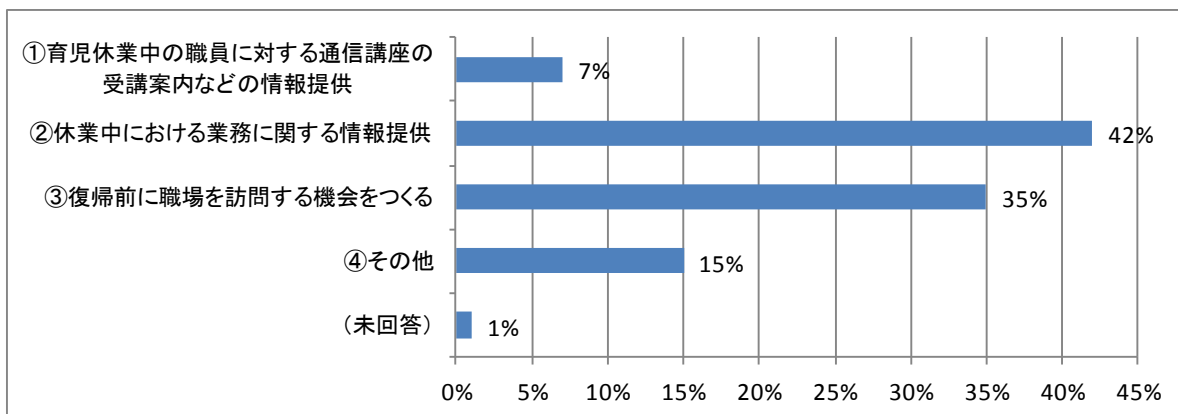
⑥ 子育てを行う職員が休業や休暇を取得するために必要なもの。（回答者数432人（複数回答））



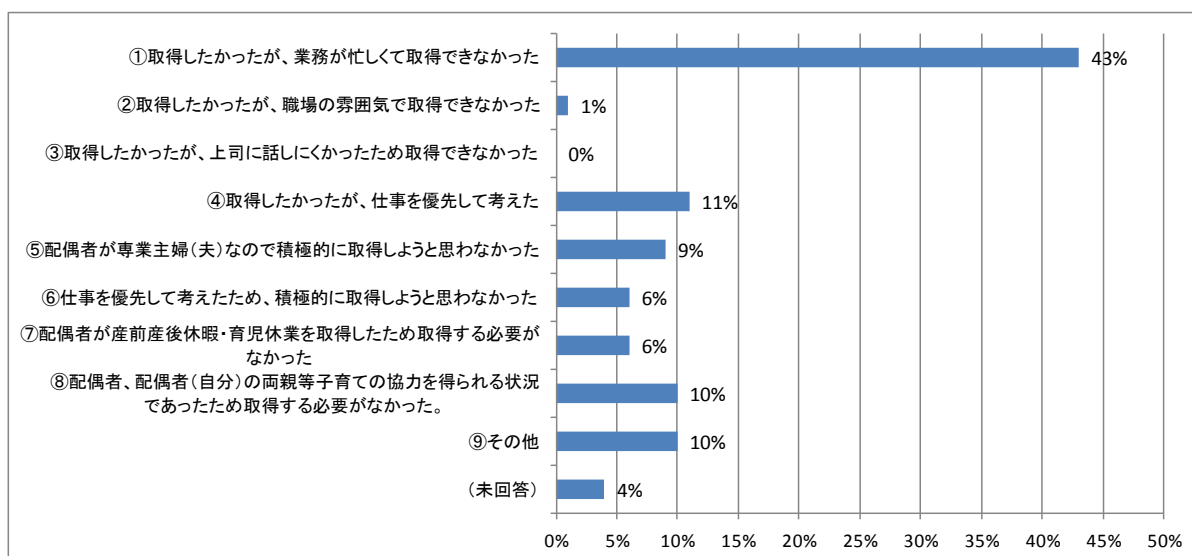
⑦ 子育て関連休暇等制度の認識状況（回答者数432人（知っているものを全て回答））



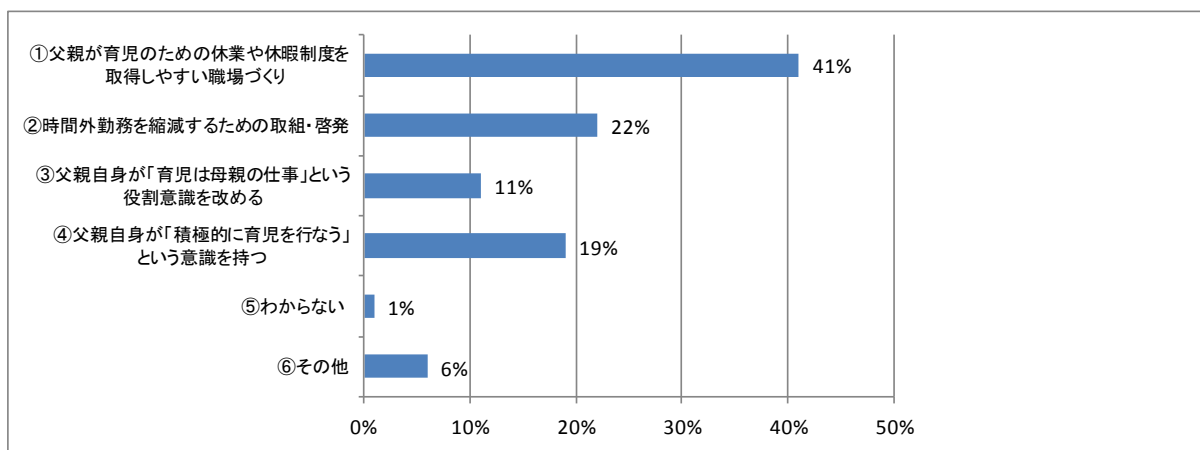
⑧ 育児休業者の円滑な職場復帰に必要なもの（育児休業取得者152人）



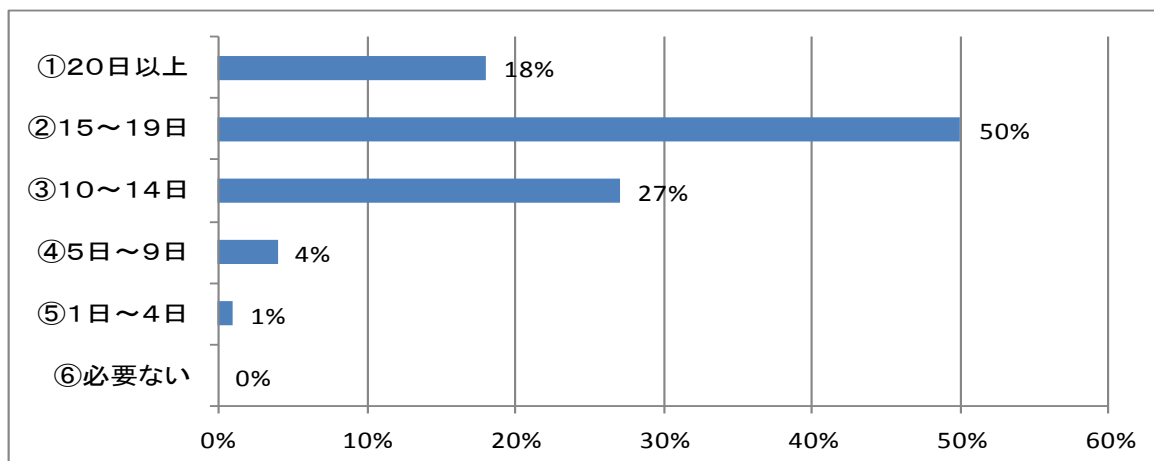
⑨ 出産補助休暇又は父親育児休暇を全部又は一部取得できなかった理由（出産補助・父親育児休暇を全部又は一部取得できなかった男性職員：143人）（子どもがいる男性職員211人の68%）



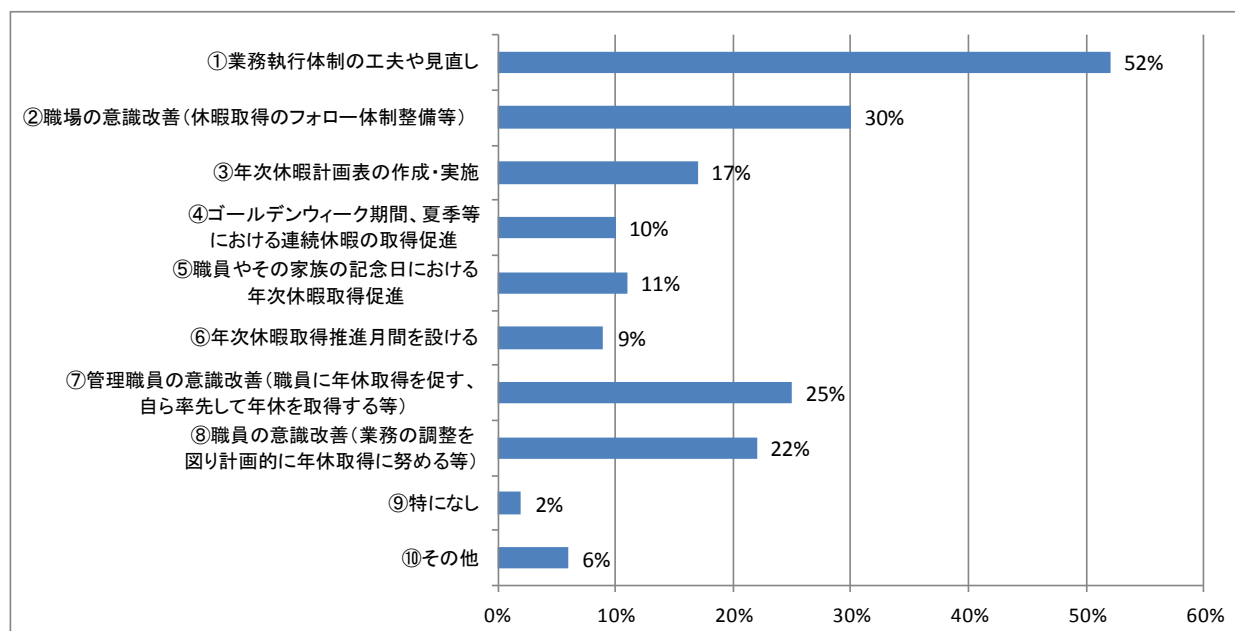
⑩ 父親の育児促進に必要なもの（回答者数432人）



⑪ 年休取得希望日数（回答者数 432人）



⑫ 年休取得促進の方策（回答者数 432人（複数回答））



⑬ 時間外縮減のために有効な取組（回答者数 432人（複数回答））

