

次世代育成支援対策推進法に基づく千葉県特定事業主行動計画
「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」(第2期)実施状況報告(令和2年度)

1 目 的

平成27年3月に策定し、令和2年3月に改定した千葉県特定事業主行動計画「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン(第2期)」(以下「両立支援プラン」という。)について実施状況を把握し、両立支援プランに定めた取組の着実な実施に役立てるため、令和2年度の実施状況を報告します。

2 策定主体

千葉県知事、千葉県議会議長、千葉県選挙管理委員会、千葉県代表監査委員、千葉県人事委員会、千葉県海区漁業調整委員会、千葉県企業局長、千葉県病院局長

3 実施状況

(1) 両立支援プラン及び仕事と子育ての両立支援制度の周知に向けた取組

ア 子育て応援ホームページ

職員向けのホームページに「子育て応援ホームページ」を開設し、両立支援プランや仕事と子育ての両立支援制度についての情報を掲載、周知しており、掲載内容を見直すなど、更なる内容の充実に努めています。

イ 研修

新規採用職員や、管理職員等を対象とした研修において、両立支援プランや仕事と子育ての両立支援制度について説明し、制度の周知と意識改革を図っています。

また、職場からの要請があった場合に、仕事と子育ての両立支援制度について「職場出前講座」を実施しています。

ウ 千葉県職員育児・看護のための両立支援ハンドブック

仕事と子育てや看護(介護)の両立支援制度の概要や、休暇の取得手続き等をわかり易くまとめた「千葉県職員育児・看護のための両立支援ハンドブック」の掲載内容を見直すなど、制度の利用について更なる周知に努めています。

エ 育児休業取得者セミナー

育児休業取得者セミナーを開催し、育児休業取得者との意見交換や、仕事と子育ての両立支援制度の周知、子育て期にある職員同士の交流を図っています。

なお、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、webセミナーとして実施しました。

(2) 両立支援の取組

ア 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(ア) 代替職員の配置

育児休業を取得した場合は、代替職員(育休任期付職員等)の配置に努めています。

(イ) 仕事と子育て両立支援プログラムの活用

妊娠や出産等、子育て環境の変化に応じた所属からの支援を円滑に進めるため、「仕事と子育て両立支援プログラム」の活用を促進し、「子育てプログラム実施計画表」による上司と職員との対話の徹底、育児休業取得者への定期的な連絡や情報提供など、所属と職員とのコミュニケーションの充実に努めています。

(ウ) 管理職員等の意識改革

研修や男性職員の育児参加の促進のための通知などを通じて、両立支援プランや仕事と子育ての両立支援制度の周知と意識改革を図っています。

また、管理職・班長等へ仕事と生活の両立支援の取組の自己点検や今後の実践を促すための「イクボスチェックリスト」を作成・配布し、意識改革を進めています。

(エ) 休暇制度等の周知

仕事と子育ての両立支援制度を周知し、制度の利用を奨励しています。

＜数値目標＞ 妊娠、出産及び子育て時期の職員の特別休暇取得率 100%

- ・妊娠、出産、子育て時期に特別休暇*を取得できた職員の割合（全策定主体）

令和元年度実績	83.1%
---------	-------

※出産休暇、つわり、妊産婦健診、母親学級、通勤負担緩和、妊娠中の休息・補食、3歳に達しない子の育児、子育て（看護・行事参加）の各休暇。

令和元年度実績は、両立支援プラン（第2期）改訂のための職員アンケートにより把握。

（「取得した」「取得する必要がなかった」「他の制度を利用した」と回答した職員の割合）

（オ）時差出勤制度等の利用促進

子育て事情がある職員の時差出勤や時間外・深夜勤務制限等について、制度周知に努め利用促進を図っています。

（カ）人事異動等における配慮

人事異動に当たっては、子育て中の職員について、勤務地や所属等、本人の希望をできる限り尊重しています。

（キ）多様な働き方に関する検討

時差出勤の拡充やテレワークの推進など、職員が仕事と家庭を両立しやすい多様な働き方をできるよう、環境整備に取り組んでいます。

イ 男性職員の育児参加の促進（育児休業や休暇の取得促進）

新規採用職員、管理職員等を対象とした研修や、育児休業取得者セミナー、「子育てプログラム実施計画表」による対話などのほか、男性職員の育児参加の促進のための通知の発出やリーフレットの作成・配布などにより、職場や男性職員の意識改革を進め、育児休業等の取得促進に取り組んでいます。

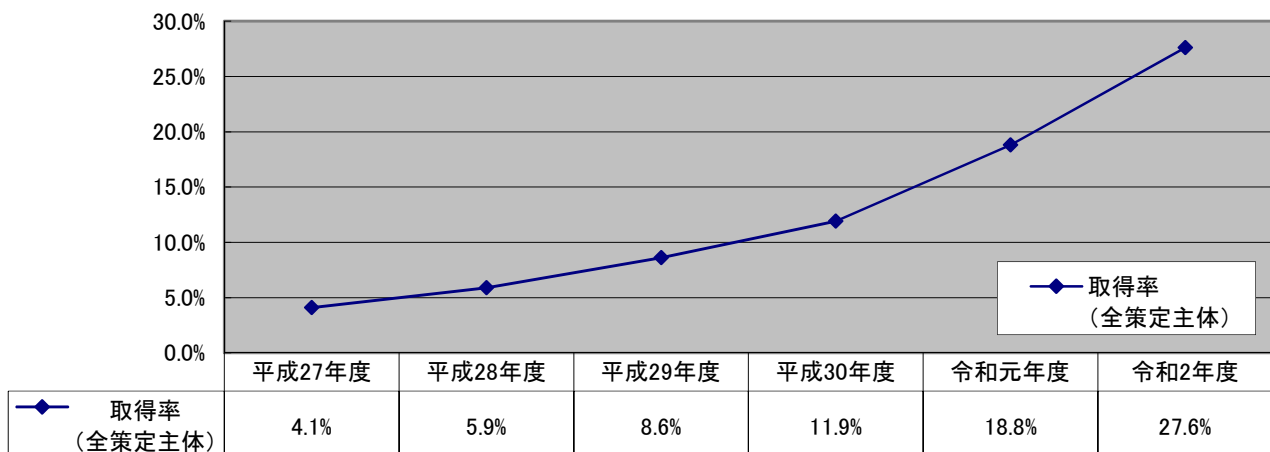
＜数値目標＞ 男性職員の育児休業取得率 50%

- ・各年度中に配偶者が出産した男性職員のうち、育児休業を取得した者の割合（全策定主体）

平成27年度実績 ＜第2期プラン開始＞	令和2年度実績
4.1% (7人)	27.6% (50人)

() 内は取得者数

(参考：取得率の推移)



《数値目標》 子どもが生まれる前後8週の期間における男性職員の連続休暇取得率 80%

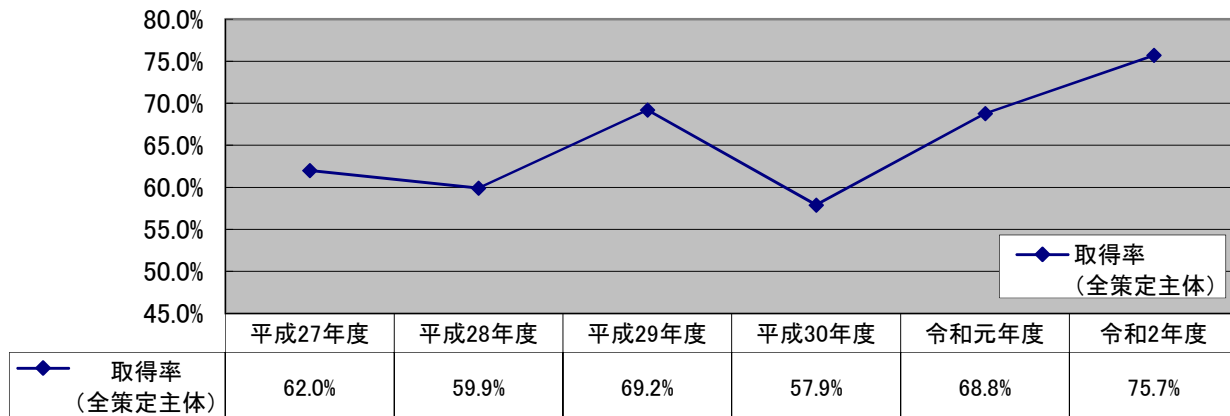
- 各年度中に配偶者が出産した男性職員のうち、子の生後8週間以内に連続休暇を取得した者の割合（全策定主体）

平成27年度実績 ＜第2期プラン開始＞	令和2年度実績
62.0% (106人)	75.7% ※ (137人)

()内は取得者数

※ 子の生後8週間以内に育児休業を取得した者を含めた場合 80.7%

(参考：取得率の推移)



(3) ゆとり創造の取組

ア 年次休暇の取得促進

新規採用職員、管理職員等を対象とした研修や、通知など様々な機会を活用して年次休暇の取得を促し、計画的な取得や連続休暇の取得を奨励しています。

《数値目標》 「年次休暇を取得しやすい」と感じる職員の割合 100%

- 「年次休暇を取得しやすい」と感じる職員の割合※（全策定主体）

令和元年度実績	71.0%
---------	-------

※令和元年度実績は、両立支援プラン（第2期）改訂のための職員アンケートにより把握。
（「取得しやすい」・「どちらかといえば取得しやすい」と回答した職員の割合）

イ 時間外勤務の縮減

(ア) 「時間外勤務縮減推進チーム」の活用

各部に設置された「時間外勤務縮減推進チーム」において、時間外勤務の状況を把握するとともに、各部の効果的な取組について情報共有しています。

(イ) 「ノー残業デー」「ノー残業デー強化月間」の取組

毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、年2回（11・1月）「ノー残業デー強化月間」を設け、職員が定時退庁しやすい職場環境づくりを進めています。

また、夏期における総労働時間の短縮に係る取組などにより、業務の効率化や時間外勤務の縮減に努めています。

(ウ) 管理職及び班長等のマネジメント力向上

管理職や班長等を対象とした研修等を通じて、マネジメント力の向上に努めています。

また、管理職・班長等へ仕事と生活の両立支援の取組の自己点検や今後の実践を促すための「イクボスチェックリスト」を作成・配布し、意識改革を進めています。【再掲】

(エ) 人事評価への反映

管理職等の人事評価において、総労働時間の短縮等の能力評価を行うとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくりなどの目標の設定を推奨し、取組の実績を評価することとしています。

(4) 地域とのかかわりの取組

ア 県庁見学

子どもたちの社会科見学の場として、県庁訪問を受け入れています。

なお、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、受け入れを見合わせました。

イ 県庁インターンシップ制度による学生の受け入れ

高校生、大学生等の就業体験の機会を提供するため、県庁インターンシップ制度により学生・生徒を積極的に受け入れています。

なお、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、受け入れを見合わせました。

4 その他

両立支援プランは、「次世代育成支援対策推進法（以下、「法」といいます。）」に基づく特定事業主行動計画であり、本県では、平成17年3月に「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」（第1期）を策定し、職員が仕事と家庭を両立することが可能な職場環境の整備に努め、様々な取組を行ってきました。

法は当初、平成26年度までの時限立法でしたが、平成26年4月の改正により、有効期限が平成36年度（令和6年度）まで10年間延長されたことから、第1期の内容を基本とした見直しを行い、平成27年3月に第2期プランを策定しました。

また、第2期プランの計画期間の後半に向けて、これまでの取組状況や、法に基づき国の定める行動計画策定指針の改正内容、経済社会環境の変化等を踏まえ、職員アンケートによる職員の意識やニーズ把握を反映し、検討を行い、令和2年3月に改定を行いました。