

栃木県庁子育て応援行動計画 平成29年度の実施状況

1 子育て応援チェックリスト集計結果 (対象：全所属長、本人又は妻が妊娠中の職員及び3歳未満の子を養育する職員)

(1) 子育ての各段階における支援

○= 回答結果が80%以上 ●= 回答結果が70%未満
★= 認識の差が20%以上(職員の回答結果の方が低い場合に表示)

実施項目	職員	所属長	認識の差
① 職員の育児計画聴き取りの際のプライバシー等の配慮	○	○	
② 本人又は配偶者の妊娠報告後の適正な執行体制の確保	○	○	
③ 妊娠に配慮した職場の環境づくりのためのグループ内会議等の実施	○	○	
④ 育児休業復帰時の業務分担の検討	○	○	
⑤ 育児参加プログラムの提出(男性職員のみ)	○	○	
⑥ 育児参加プログラム提出時の所属長等との面談の実施(男性職員のみ)	○	○	

(2) 仕事と子育てを両立させる働き方の実現

実施項目	職員	所属長	認識の差
⑦ 人事ヒアリング時の所属長等による職員の子育て状況の把握	○	○	
⑧ 育児休業等取得しやすい職場の環境づくりのためのグループ内会議等の実施	○	○	
⑨ 超過勤務縮減に向けたグループ内会議等の実施	○	○	
⑩ 毎週水曜日の定時退庁日の周知・徹底	○	○	
⑪ 連続休暇取得のための計画表の作成、グループ内の声の掛け合い	○	○	
⑫ 子どもの突発的な病気等の際の休暇取得のためのバックアップ体制の確保	○	○	
⑬ リフレッシュ運動目標値を意識した超過勤務の縮減・休暇取得推進	○	○	

2 育児休業等取得状況

(1) 育児休業取得率

	目標値 (H31まで)	育児休業 取得率
男性職員	13.0%	6.5%
女性職員	100.0%	100.0%

(2) 男性職員の子育て目的の休暇取得率

	目標値 (H31まで)	休暇取得率	平均取得 日数
妻の出産時の休暇	100.0%	90.8%	約2.7日
妻の出産時の子の養育休暇	50.0%	45.9%	約1.7日

【集計結果等概要】

- ◎男性職員の子育て休業取得率は、13%の目標に対し、現在の取得率は6.5%と昨年度より減少した。一方で、妻の出産時の休暇の取得率は昨年度から微増し目標値の9割に達し、妻の出産時の子の養育休業の取得率は昨年度より6ポイントほど増加した。
- ◎所属長による各種取組は全般的によく行われている。グループレベルでの各種取組については、過年度と比べ所属長と職員との認識の差が縮まる傾向が見られたものの、他項目と比べると認識の差が大きかった。

3 今後の取組

～フェイス トウ フェイスによるコミュニケーションの推進～

- ・誰もが生き生きと働ける職場づくりのために、下記3項目について積極的に実施
- ① 職員は所属長やグループリーダー（GL）等に対して育児計画を必ず報告する。男性職員は育児参加プログラムを提出し、所属長等は未提出の職員にプログラムの提出を呼びかける。
- ② GL等は①の育児計画（育児参加プログラム）に基づいて必ずグループ内会議等の場を設け、情報の共有化、効率的な業務の進め方、超過勤務縮減等について活発な意見交換を行う。
- ③ 所属長は職員から報告を受けた育児計画等（男性職員は育児参加プログラム）を基に面談の実施を徹底し、育児に参加しやすい職場の環境づくりを推進する。特に、妻が出産予定である男性職員には子育て目的の休暇（妻の出産休暇及び妻の出産時の子の養育休暇）や育児休業（1～2週間程度の短期のものを含む）を取得するよう呼びかける。また、所属長は、グループ内での適切な措置が取られているのかGL等に確認し、職員が育児参加プログラムのメニューを実行できるよう支援する。