

# 栃木県庁子育て応援行動計画（第3期）【概要版】

～誰もが生き生きと働ける職場に～

## □目的

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、栃木県の知事部局、企業局、議会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局、労働委員会事務局及び選挙管理委員会に在籍する職員を対象に、これらの職員を雇用する事業主の立場から、仕事と子育ての両立の推進や地域における子育てを支援していくために策定した第1期及び第2期計画の成果と課題を踏まえ、「誰もが生き生きと働ける職場」の実現に向けて新たな計画を策定

## □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(必要に応じ見直し)

## □計画の推進のために

- 職員一人ひとりが自分の問題として与えられた役割を担うことが重要。
- 計画の実施状況を確認し、さらに発展させるために、各部局の人事担当者等がメンバーとなる特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置。

## □子育ての各段階における仕事との両立を支援する環境の整備

- 職員の妊娠・出産・育児の各段階において次のような支援を実施する。
  - ・ 子育て応援ハンドブックによる休暇制度や経済的支援制度の周知、育児休業等経験者の体験談等の周知
  - ・ 職場のコミュニケーションを通じた、育児休業や休暇の取得がしやすく、超過勤務が少ない子育てを支援する職場環境づくり
  - ・ 適切な代替職員の確保
  - ・ 育児休業制度等の充実
- 男性職員について子育て目的の休暇等の取得を促進する。
  - ・ 配偶者の出産の前後の時期に、特別休暇(妻の出産休暇・妻の出産時の子の養育休暇)の取得を促進
  - ・ 「男性職員の育児参加プログラム」を積極的に活用
- 男性職員の育児休業等の取得を促進する。
  - ・ 配偶者の産後休暇期間中、または、配偶者の職場復帰時期（保育所の“慣らし保育”期間）に合わせる等して、1～2週間程度の短期の育児休業等の取得を促進
- 数値目標として、育児休業取得率、男性の子育て目的の休暇の取得率を設定。(平成31年度までに達成)
  - 育児休業取得率 男性職員 13%
  - 女性職員 100%
  - 妻の出産休暇の取得率 100%
  - 妻の出産時の子の養育休暇の取得率 50%
- 子育て中の職員に配慮した人事異動や職員住宅の入居決定を行う。

- 子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組を実施する。
  - ・ 中堅女性職員を対象に「女性職員能力開発研修」を実施する等、リーダーとして自信を持って業務に携わる女性職員を育成
  - ・ 妊娠中・育児中の女性職員が、仕事と育児の両立や、復職後のキャリアプラン等について、同じ立場の職員や育児経験のある先輩職員と気軽に相談し合えるような機会づくりを検討
  - ・ 出産や育児等のライフイベントに配慮しながら、女性幹部職員の登用を含め、能力開発のため幅広い分野への積極的配置を図り、一層の職域拡大に努める
  - ・ 勤務時間の柔軟化やテレワーク等の制度については、国や他県の動向を注視しながら、実施に係る課題等の検討を行っていく
  - ・ 管理者層を対象に「管理者研修」を実施する等、仕事と家庭を両立できる職場環境づくりを担う管理者を育成

#### □仕事と家庭を両立させる働き方の実現

- 超過勤務の縮減を推進する。
  - ・ 目安時間による超過勤務縮減対策の実施
  - ・ 定時退庁日及び各部局独自の定時退庁日の周知徹底
  - ・ 管理者の意識改革の徹底
  - ・ 超過勤務及び深夜勤務の制限に関する制度の充実
- 休暇の取得を促進する。
  - ・ 連続休暇、子育てや家族のための休暇、子の看護休暇を取得しやすい職場の環境づくり
- 人事評価において、ワーク・ライフ・バランスに資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けた行動を、適切に評価する。

#### □地域・家庭における子育て支援

- 子どもを連れた来庁者のために子育てバリアフリーを進める。
- 職員が子育てのための地域活動に参加、協力することを支援する。

#### □子育て支援の環境づくりのために

- 制度を積極的に活用するために制度の周知を図る。
  - ・ 子育て応援ハンドブックの充実と周知
- 職場のコミュニケーションを図り、組織目標の達成に向けた共通認識を深めるとともに、子育てについての理解と共感、子育てを支援するチームワークを育んでいく。
  - ・ 父親・母親になることがわかった場合の所属への報告
  - ・ 「男性職員の育児参加プログラム」実施のための話し合い
  - ・ 目安時間による超勤縮減対策におけるグループ内の打ち合わせ
  - ・ 定期的なグループ内での話し合い