

特定事業主行動計画の実施状況について

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条第 5 項の規定に基づき、特定事業主行動計画（ワークライフいきいきアクションプラン）の実施状況を公表します。

1 計画の成果指標に対する進捗状況

(1) <施策の方向 I>ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり

指標	ワーク・ライフ・バランスの満足度		
	現状値 ^{※1}	R 2	R 7 (目標)
満足度 ^{※2}	65.1%	—	70.0%

※1：令和元年度の実績値

※2：満足度＝意識調査で「満足」、「どちらかといえば満足」の回答者数/アンケート回答者数×100

※ ワーク・ライフ・バランスの満足度に関する意識調査は隔年実施

指標	子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率（妻の出産休暇・育児参加休暇）			
	現状値 ^{※1}	R 1	R 2	R 7 (目標)
取得率 ^{※2} ()内は人数	84.0% (79/94)	78.9% (60/76)	88.3% (68/77)	100%

※1：平成30年度の実績値

※2：取得率＝各年度中に特別休暇を取得した職員数/各年度中に新たに特別休暇が取得可能となった職員数×100

指標	職員（男女）の育児休業取得率			
年度 取得率 ^{※2}	現状値 ^{※1}	R 1	R 2	R 7 (目標)
男性職員 ()内は人数	6.4% (6/94)	7.9% (6/76)	10.4% (8/77)	13%以上
女性職員 ()内は人数	100% (42/42)	100% (36/36)	100% (39/39)	100%

※1：平成30年度の実績値

※2：取得率＝各年度中に育児休業を取得した職員数/各年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数×100

【参考】各制度について

休暇等	内容
育児休業	3歳未満の子を養育するために取得
育児参加休暇	妻の産前産後休暇期間中に、出産した子又は小学校就学前の子を養育するために5日の範囲で取得（男性職員のみ）
妻の出産休暇	妻が出産のため、入院する等の日から2日の範囲で取得（男性職員のみ）

2 令和2年度における主な取組状況

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり

[年休促進週間の設定・連続休暇等の促進]

- ・ 職員の年間の年休取得目標日数を15日に設定し、所属内で概ね四半期ごとに年次休暇計画表を作成し、計画的・定期的な休暇取得の促進を図った。

[柔軟な働き方の整備]

- ・ テレワークの試行実施として、事業継続計画（BCP）対象業務を主として、自宅から庁内LANにアクセスできる環境（VPN）での在宅勤務を実施した。また、本庁と出先機関（保健所）をつなぐ遠隔会議システムを構築・運用した。

[男性職員の育児の促進]

- ・ 育児を行う職員と上司との面談の実施に際し、育児休業期間中の業務マネジメントを可視化できるよう、年度当初に庁内LANにて、妊娠から出産、その後の子育てにあたって取得できる休暇・休業の制度や流れが分かる「育児計画表」の活用について周知をした。

(2) ハラスメントのない良好な職場環境づくり

[ハラスメントをしない・させない・ゆるさない職場環境づくり]

- ・ ハラスメント防止体制の周知として、令和2年度においては、ハラスメント防止規程や相談窓口について周知するとともに、各自セルフチェックシートを活用して自己点検するよう周知啓発を実施した。