

令和元年9月30日
 総務部 人事課
 整備企画課（公営企業）
 病院局 運営部
 議会事務局 総務課
 警察本部 警務課
 人事委員会事務局
 監査委員事務局
 選挙管理委員会事務局
 海区漁業調整委員会事務局

平成30年度における「第2次青森県特定事業主行動計画」の実施状況について

県では、次世代育成支援対策推進法に基づく「第2次青森県特定事業主行動計画」を策定しており、青森県職員が安心して子育てをしていくことができるよう、職場環境を向上させるとともに、地域社会における子育て支援にも積極的に参加することにより、社会全体の子育てしやすい環境づくりに貢献することとしています。

同計画では、毎年1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等の公表を行うこととしていることから、下記のとおり公表します。

なお、実施状況は、教育委員会以外の全任命権者分を取りまとめた内容となっています。

記

1 配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業の取得促進について

(1) 子どもの出生時に父親となる職員が配偶者出産休暇、育児参加休暇を取得した割合

(H30.4.1～H31.3.31)

	目標値 (R元 (H31) 年度)	H30 年度実績
知事部局	95%	90.2%
病院局		76.2%
警察本部		99.1%
議会事務局		100.0%
人事委員会事務局		100.0%

※平成30年度に新たに対象となった職員の取得実績です。

※他の任命権者については平成30年度に新たに対象となった職員はいませんでした。

(2) 育児休業の取得率 (H30.4.1～H31.3.31)

<男性職員>

	目標値 (R元 (H31) 年度)	H30 年度実績
知事部局	10%	9.8%
病院局		4.8%
警察本部		9.3%
議会事務局		0.0%
人事委員会事務局		0.0%

※平成30年度に新たに育児休業を取得した職員の取得実績です。

※他の任命権者については平成30年度に新たに対象となった職員はいませんでした。

<女性職員>

	目標値 (R元 (H31) 年度)	H30 年度実績
知事部局	95%	95.8%
病院局		100.0%
警察本部		100.0%
人事委員会事務局		100.0%

※平成 30 年度に新たに育児休業を取得した職員の取得実績です。

※他の任命権者については平成 30 年度に新たに対象となった職員はいませんでした。

(3) 平成 30 年度の取組状況

- ・ 「青森県特定事業主行動計画」や「職員の子育て支援ハンドブック」により、育児に関する休業、休暇等の周知を図りました。
- ・ 子育てに関する文書を職員に回覧し、周知を図りました。
- ・ 育児休業、育児・介護に係る各種休暇、時差出勤制度など各種制度のポイントを整理した育児・介護のための「両立支援ハンドブック」や資料を作成し、イントラネットに掲載し、職員が必要な時に閲覧できるようにしました。
- ・ 職員が計画的に育児関連制度を活用できるよう、子どもが生まれる職員に「出生予定届」等の提出を推奨するとともに、提出の際には職員と所属長等との面談を実施して、育児関連制度の利用に係る「子育て計画書」を作成するよう周知しました。
- ・ 巡回指導等により、男性職員の子育てに関する正しい理解を促し、意識改革を図りました。
- ・ 対象職員の上司等に対し、職員に休暇等の取得を促すよう働きかけを行いました。
- ・ 所属毎に独自の目標を組み込んだ「職員のワーク・ライフ・バランス推進目標」を執務室内に掲示し、希望する職員が円滑に休暇や各種制度を利用できる環境づくりに取り組みました。
- ・ 男性職員も含めた育児休業取得者の体験談を庁内に周知しました。
- ・ 育児休業取得中の職員が、青森県自治研修所における選択研修や、e-ラーニングを受講できる体制づくりを行いました。
- ・ 子の看護休暇の対象となる子の範囲を中学生まで拡大することとしました（平成 31 年 4 月 1 日施行）。

2 年次休暇の取得促進について

(1) 職員 1 人当たりの年次休暇取得日数 (H30. 1. 1～H30. 12. 31)

	目標値 (H31 年)	H30 年実績
知事部局	16 日	13 日
県土整備部 (公営企業)		15 日
病院局		8 日
議会事務局		12 日
警察本部		14 日
人事委員会事務局		14 日
労働委員会事務局		13 日
監査委員事務局		16 日
選挙管理委員会事務局		17 日
海区漁業調整委員会事務局		17 日

(2) 平成 30 年度の取組状況

- 夏季休暇の前後に 1 日以上の年次休暇を取得することや、月 1 日以上の年次休暇を取得すること等を働きかけました。
- 「月一年休」の取得促進及び各所属の年次休暇の取得状況をまとめた啓発資料を作成し、年次休暇の取得に関する職員の意識改革を図ったほか、所属に対して休暇等の取得を働きかけるなどの取組を強化しました。
- 所属毎に独自の目標を組み込んだ「職員のワーク・ライフ・バランス推進目標」を執務室内に掲示し、希望する職員が円滑に休暇や各種制度を利用できる環境づくりに取り組みました。【再掲】