大分県特定事業主行動計画「職員みんなで支え合う育児のためのプログラム」に基づく措置の実施状況について（令和６年度）

令和7年9月30日　大分県総務部人事課

大分県では、次世代育成支援対策推進法に基づく大分県特定事業主行動計画として、男女ともに子育てと仕事の両立を目指すため、より一層子育てをしやすい職場環境を整えることを目標に令和２年度から令和７年度までの６年間を計画期間とする新たな行動計画（第４期計画）を令和２年３月に策定し、職員の育児を支援する取組を推進しています。
このたび、同法第１９条第５項の定めるところにより、以下のとおり令和６年度における同計画に基づく措置の実施状況を公表します。

１．対象職員

知事部局、議会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会、大分海区漁業調整委員会事務局、企業局、病院局、教育委員会（県費負担教職員を除く。）及び警察本部の常勤職員全員（臨時的任用職員を除く。）

２．対象期間

令和6年4月1日～令和7年3月31日

３．措置の実施状況

（１）職場環境や職員の意識改革、制度の周知

① 休暇制度等の周知

○　各種制度を理解しやすいように大分県のホームページ内に「大分県職員子育て支援のページ」を開設し、職場だけでなく育児休業中の職員なども家庭からインターネットにより閲覧可能とし、いつでも必要な情報を得られるようにしています。

☆大分県特定事業主行動計画
http://www.pref.oita.jp/site/shokuin-kosodate/shokuin-kosodate-program.html
☆大分県職員子育て支援のページ
http://www.pref.oita.jp/site/shokuin-kosodate/

○　その他、出産や育児に関する休暇制度等の周知を図るために「出産や育児のための休暇制度等早見表」を作成・配布し、職員が早見表を手元に置いて、子の年齢に合わせて出産や育児に関する休暇制度等を簡単に確認できるようにしています。

② 職場研修等による職員の意識啓発

○　各職場における職場研修や各種説明会において、職員のワーク・ライフ・バランス推進に対する意識をより一層深めるとともに、子育てに関する制度などの説明や取得に向けた意識啓発を行いました。

③ 取組に対する所属長の意識醸成

○　子育て中の職員が育児に関する休暇制度等を積極的に利用できるかどうかは、所属長等上司の理解・認識度の高さが大きく影響してくることから、大分県特定事業主行動計画に掲げられている所属長の役割を箇条書きにして抜粋した「職員の育児を支えるための所属長の役割８箇条」を配布し、本取組に対する所属長の意識醸成を図りました。

（３）育児休業を取得しやすい環境づくり

育児休業等の取得率の目標値を定め、その取得を促進することとしています。

① 育児休業等の取得状況

育児休業等取得率 （知事部局・各種委員会・企業局）	目標値	男性職員 100%、 女性職員 100%
	実　績	男性職員 98.2%、女性職員 100%
育児休業等取得率 （病院局）	目標値	男性職員 100%、 女性職員 100%
	実　績	男性職員 61.5%、女性職員 100%
育児休業等取得率 （教育委員会）	目標値	男性職員 100%、 女性職員 100%
	実　績	男性職員 88.9%、女性職員 100%
育児休業等取得率 （警察本部）	目標値	男性職員 100%、 女性職員 100%
	実　績	男性職員 100%、 女性職員 100%

※男性職員の取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。
①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、
④出産補助休暇（３日間の完全取得）、⑤育児参加休暇（５日間の完全取得）

② 男性職員の育児休業の取得促進

男性職員の育児休業の取得率の目標値を定め、その取得を促進することとしています。

知事部局・各種委員会・企業局	目標値	100%
	実　績	91.7%
病院局	目標値	50%
	実　績	46.2%
教育委員会	目標値	50%
	実　績	33.3%
警察本部	目標値	100%
	実　績	51.5%

○　男性職員の育児休業の取得を促進するため、男性職員が「育児休業を含む１か月以上の育児に伴う休暇・休業」を取得できるよう取組を推進するとともに、男性職員向けの子育て支援制度説明会を実施しました。（知事部局）

③ 専門職産育休サポーター制度の充実

○　産育休代替職員の確保が難しい専門職を対象とした人材バンク「専門職産育休サポーター制度」の対象職種拡大などにより、代替臨時職員の活用を図り、職員が安心して育児休業等を取得できる環境整備を行いました。（知事部局）

専門職産育休サポーター制度による 登録者数（知事部局）	職　種	保健師、獣医師、薬剤師、化学、農業、畜産、林業、水産、総合土木、建築、管理栄養士
	人　数	計 86 名

④ 育児休業からの円滑な復職

○　育児休業や産前産後休暇を取得している職員の職場復帰前後の不安や負担を解消し、産育休復帰を支援するため、スマートフォンから庁内システムを閲覧できるシステムを導入しています。

○　「育休職員のキャリア形成支援事業」に基づき、育児休業中の職員が研修を受講する際には希望者に託児サービスを用意し、育休職員のキャリア形成やモチベーション向上を図っています。
　また、育休職員を対象とした「育休職員のキャリア形成支援研修」を実施し、育休復帰後に利用可能な職員の子育て支援制度の説明を行うとともに、子育てを行う職員間のネットワーク構築支援やキャリア形成支援を行いました。

（４）子育てと仕事の両立支援

① 育児のための時差通勤の活用

○　育児と仕事の両立を積極的に支援するため、「育児のための時差通勤制度」を導入しています。

育児・介護のための時差通勤制度利用者数（知事部局）	男性職員	２１２名
	女性職員	８３名

② 育児短時間勤務・部分休業等の活用

○　育児と仕事の両立を一層容易にするため、「育児短時間勤務」や部分休業等を導入しています。（知事部局）

③ 柔軟な働き方の推進（在宅勤務制度やサテライト・オフィスの活用）

○　職員の個々の状況に応じた多様で柔軟な働き方を実現し、ワーク・ライフ・バランスの推進及び業務の効率化を図ることにより職員一人ひとりが働きやすい職場環境を整備するため、在宅勤務制度やサテライト・オフィスの活用を推進しています。

③ ワーク・ライフ・バランス推進のための職場環境点検の実施

○　職員のワーク・ライフ・バランスを推進し、働き方や仕事の進め方、事務事業のあり方を見直す「さらにもう一歩」の改善を促すため、所属長と所属職員が双方の立場から、職場環境の現状を振り返る機会を創出する「職場環境点検」を実施し、点検結果は、よりよい職場環境づくりに向けた取組の参考としています。（知事部局）

（５）超過勤務の縮減

① 「子育てパパ退庁日」の設定

○　子育て中の男性職員のうち、３歳未満の児童を養育する男性職員については、毎月第３水曜日を「子育てパパ退庁日」として、年次有給休暇を取得し、１５時を目途に退庁することを推進しています。

「子育てパパ退庁日」における年次有給休暇の取得男性職員数（延べ人数）	４１４名

② 働き方の見直し・業務改善

○　令和４年３月に「大分県庁働き方改革基本方針」を策定しました。「組織の意識改革」「業務改善の推進」「多様で柔軟な働き方の推進」の３つの重点項目のもと全職員一丸となって働き方改革を実行していくこととしました。

　この方針を令和７年６月に改定し、目指す姿を実現していくための取組として前述の３つの重点項目に加えて、オフィス改革にも取り組むこととしています。また、業務負担や時間外勤務の削減に向けた具体的な対策を追記するなどの改定を行い取組を推進しています。

○　平成３０年から職員の勤務時間を客観的な方法で記録するため、職員が使用するパソコンの稼働時間を記録する「勤務時間管理システム」を導入し、勤務実績の把握に活用する等、長時間労働の是正に向けた取組を行っています。

（６）年次有給休暇取得の促進

年次有給休暇の平均取得日数等の目標値を定め、その取得を促進することとしました。

年次有給休暇を平均１５日取得した所属割合（知事部局）	目標値	100%
	実　績	64.9%
年次有給休暇平均取得日数（病院局）	目標値	平均１５．０日
	実　績	平均１１．４日
年次有給休暇平均取得日数（教育委員会）	目標値	平均１５．０日
	実　績	平均１５．２日
年次有給休暇平均取得日数（警察本部）	目標値	平均１５．０日
	実　績	平均１３．８日

（７）男性職員の子育て参画の行動を促進する取組

男性職員の子育て参画の行動を促進するため、各部局において行動内容を定め取組の推進を行いました。

【具体的な行動内容の例】

○　課長会議において、前月末までの実績を集計した「見える化シート」を配布し、時間外勤務縮減や年休取得促進を呼びかけた。

○　e-officeシステムのスケジュールに「定時退庁日」を表示するとともに、所属長からの声かけ、班総括による状況把握と声かけを行った。

○　毎月第１、第３金曜日を「家族の日」と定め、当日朝に所属持ち回りで定時に帰りたくなるようなエピソード入り庁内連絡を部内全職員に送付することで定時退庁の呼びかけを行った。

○　子育て応援プログラムを班総括、所属長等で共有し、男性職員の育児参加休暇及び出産補助休暇を完全取得できるよう取り組んだ。

○　新しい働き方の推進による業務の効率化として、在宅勤務やｗｅｂ会議・研修の推進などにより業務効率化を図った。