

「和歌山県子育て推進プログラム」

——和歌山県特定事業主行動計画（第二次後期計画）——

1. はじめに

平成15年7月に、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境整備を図ることを目的として、次世代育成支援対策推進法が公布（平成17年4月施行）されました。同法は、平成17年度から平成26年度までの10年間を取組期間とする時限立法であり、企業等は一般事業主として、国や地方公共団体は特定事業主として、職員が仕事と子育てを両立できるための支援を盛り込んだ行動計画を策定することが義務づけられました。

本県においては、同法に基づき、平成17年4月に「和歌山県子育て推進プログラム」という名称で、特定事業主行動計画の前期計画（平成17年度から平成21年度までの5年間の取組）、平成21年4月には前期計画に見直しを加えた後期計画（平成22年度から平成26年度までの5年間の取組。以下「第一次後期計画」という。）を策定し、その後、同法の有効期限を平成37年3月31日まで10年間延長する法改正がなされたことを受け、平成27年4月に第二次前期計画（平成27年度から平成31年度までの5年間の取組。以下「第二次前期計画」という。）を策定して、これまでの15年間、職員が安心して仕事と子育ての両立ができるように、子育て支援等の施策に取り組んできました。

今回、前期計画の期間終了に当たり、これまでの取組による効果を検証するため、職員へのアンケート調査を実施し、職員の子育てに関する意識や現状等を把握するとともに、施策の進捗状況や個別目標の達成状況を踏まえた上で、前期計画の内容を見直して、後期計画を策定しました。

この計画の着実な実行により、全ての職員がワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）をより一層推進し、相互に支え合い、男女がともに子育ての喜びや楽しさを分かち合って、次世代を担う子供を養育することができる明るい職場環境を、引き続きつくっていきたいと考えています。

2. 計画期間

改正次世代育成支援対策推進法は平成27年度から令和6年度までの10年間の時限立法であり、本計画の期間は、その後半である令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

ただし、本計画期間中においても、必要に応じ適宜内容の見直しを行うものとします。

3. 計画の推進体制

本計画は、知事部局、県議会事務局、県人事委員会事務局及び県監査委員事務局の職員（非常勤職員を含む）を対象としており、計画の着実な推進のため、以下の関係課室等が一体となって取り組むものです。

なお、社会経済情勢の変化や新たな施策展開に対応するため、必要に応じ、他の関係課室等にも協力を求めることとします。

【関係課室等】

人事課、人事課職員厚生室、行政改革課、青少年・男女共同参画課、子ども未来課、
県議会事務局総務課、県人事委員会事務局総務課、県監査委員事務局第一課、
職員労働組合

4. 計画の実施状況の公表について

本計画に基づく措置の実施状況については、毎年度公表します。

5. 計画策定に先立って

本計画を策定するに先立ち、子育てに係る本県の諸制度の認知度を把握するため、令和元年10月、全職員（非常勤職員を除く）のうち各年齢層（20代以下、30代、40代、50代以上）から無作為に抽出した計1,000名に対してアンケート調査（以下「制度認知調査」という。）を実施し、957名（男性746名、女性211名）から有効回答を得ました。

また、令和2年1月には、現在中学校就学前程度の子を養育している職員の意識や実態等を把握するため、常勤の一般職員938名を対象に『特定事業主行動計画策定に係るアンケート調査』（以下「計画策定調査」という。）を実施し、895名（男性744名、女性147名、未回答4名）から有効回答を得ました。

今回の第二次後期計画は、これらの調査結果を参考にした上で策定しており、各取組に関連のある調査結果を参考情報として記載しています。

6. 計画を実施していくに当たって

本計画を効果的に実施していくためには、特定事業主としての取組だけではなく、すべての職員が、それぞれの立場で子育てやその支援に向けて、積極的に行動することが必要です。そのため、本計画内に「所属長」や「職場研修委員」、及び「すべての職員」等が実施する具体的な行動についても記載しています。

職員一人一人が、次世代育成支援について考え、より良い職場環境を作るため、職員全員で本計画に取り組んでいきましょう。

7. 取組内容について

I 職員の意識改革に向けて

1 ワーク・ライフ・バランスの意識向上

職員一人一人が、仕事だけでなく、家庭や地域生活などにおいても充実した時間を過ごすためには、ワーク・ライフ・バランスを意識しながら、日頃の業務に取り組むことが必要です。このことは、本計画を推進していく上で、とても大切な要素であり、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、一層の意識向上に努めます。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現した社会とは

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」

のことをいいます。

〔平成19年制定「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」より〕

2 制度の周知徹底

これまで出産及び子育て等に関する制度については、各所属への通知文書はもとより、職員ポータルに登載している「人事関係ハンドブック」、平成20年10月に作成以降毎年改訂している「仕事と育児の両立支援ハンドブック」、及び職員労働組合が発行する冊子等により周知を図ってきたところですが、引き続き、次に掲げる方法により制度の周知徹底を図り、休暇や休業の取得しやすい環境を醸成します。

- ① 職場研修や管理・監督者を対象とする研修等を通じた周知徹底
- ② 庁内LAN等を活用した制度の周知徹底
- ③ 各所属あて啓発文書の配布による周知徹底

職員の皆さんへ

◎「仕事と育児の両立支援ハンドブック」や通知される文書等で休暇等の内容を確認して、制度を把握しましょう。

〈参 考〉子育て関連制度の認知度（制度認知調査結果）

- ・「育児休業制度」及び「代替職員の任用」については、95%以上の職員が制度を認知していますが、「妊娠中の女性職員の通勤緩和に係る特別休暇」、「妊産婦に係る保健指導及び健康診査のための特別休暇」については、40%以上の職員が「ほとんど又は全く知らない」という状況でした。
- ・共済組合や互助会からの給付等制度のうち、「出産費用の給付」については約70%の職員が認知していますが、「育児休業中の共済・互助会掛金の免除」や「産前産後休業中の共済掛金の免除」については約半分の職員が「ほとんど又は全く知らない」という状況でした。
- ・制度全体としての認知度については、職員の21.2%（男性21.0%、女性21.9%）が「ほとんど又は全く知らない」と回答しており、5年前（26.6%）と比較して職員の認知度は向上しているものの、引き続き制度周知の徹底を図っていく必要があります。

3 年次有給休暇等を取得しやすい環境づくり

子育てに関わる時間を十分に確保できるよう、次に掲げる取組を積極的に行い、年次有給休暇（以下「年休」という。）や夏季休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ① 各所属長に対して、職員の年休の計画的使用及び取得促進のための環境整備を推進するように周知徹底します。
- ② 夏季（6月～10月）において、年休の集中的な取得及び夏休5日の完全取得を奨励し、職員の家庭生活の充実に努めます。
- ③ 採用後10年を経過する職員について、連続する3日間の年休（リフレッシュ休暇）の取得を奨励します。
- ④ 各職員が、月に1日以上年休を取得することを目標とする「マンスリー・ホリデー」を実施します。
- ⑤ 次のような場合、積極的に年休の取得を奨励します。

《取得奨励事例》

- ☆ 子供の春休み、夏休み、冬休み期間中
- ☆ 子供の入学式、卒業式、授業参観、などの学校行事がある日
- ☆ 毎月19日の「育児の日」
- ☆ 本人や家族の誕生日、結婚記念日等
- ☆ 祝日がない月
- ☆ プロジェクト終了時など業務に一区切りができた時

- ⑥ 年休取得率の低い所属については、是正を指導します。

所属長の皆さんへ

◎所属職員の年休の取得状況を把握して、計画的取得を指導するとともに、子育て中の職員には、積極的な年休の取得を働きかけましょう。

職員の皆さんへ

◎自ら積極的に年休を取得するよう心掛けるとともに、周りの職員にも年休を取得するように声をかけることで、職場内で年休を取得しやすい雰囲気全員で作りましょう。

4 男性職員に対する育児参加促進の取組

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子供を持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援することができるように、男性職員の育児参加促進に向けて、次のとおり取り組んでいきます。

- ① 男性職員に対し、子供の出生8週間後までに連続5日以上及び1年後までの期間において合計1か月以上の休暇・休業の取得を推進します。
- ② 「男性職員の育児参加プログラム」の制度について、全職員に対して周知徹底します。

※「男性職員の育児参加プログラム」

…男性職員の育児参加への意識の向上と育児参加に対する職場の上司や同僚の理解を得やすくする環境づくりを推進するため、男性職員が所属長と相談しながら育児に関する休暇取得等の計画を作成する制度

- ③ 男性職員が利用できる子育て関連制度をとりまとめ、子供が生まれた男性職員に対して周知することで、男性職員の子育て関連制度の利用促進を図ります。

所属長の皆さんへ

◎子供が生まれる男性職員に対し、連続5日以上の子育て休暇及び合計1か月以上の休暇・休業を勧めましょう。

◎子供が生まれる男性職員の担当業務の臨時サポート体制を作りましょう。

◎男性職員の育児参加の必要性について理解を深めるとともに、「男性職員の育児参加プログラム」の作成対象職員には、必ずプログラムの作成を行い、提出されたプログラムが確実に実行できるように、積極的に支援していきましょう。

男性職員の皆さんへ

- ◎子供が生まれることがわかった場合は、所属長に報告しましょう。
- ◎子供が生まれる際には、「配偶者の出産」や「男性職員の育児参加」といった特別休暇と年休を併せて、出産後8週間以内に積極的に5日以上連続休暇を取得しましょう。
- ◎子供が1歳になるまでに、特別休暇、年休及び育児休業を併せて合計1か月以上の休暇・休業を取得しましょう。
- ◎子供が生まれることがわかった職員又は3歳未満の子供を養育している職員は、「男性職員の育児参加プログラム」を所属長に提出し、今後の仕事の進め方や休暇取得等について、よく相談しましょう。
- ◎育児休業の取得期間が1か月以下である場合には、期末手当に係る在職期間が除算されません。特別休暇のみならず、育児休業や部分休業の制度も積極的に利用しましょう。

〈参 考〉 男性職員の育児に対する意識と実態（計画策定調査結果）

- 未就学児を養育する男性職員の「育児」についての考え方について、調査結果では「配偶者と協力・分担して行うべき」が79.9%と最も高く、次いで「配偶者が主として行い、自らも手伝う」が19.7%となり、ほぼ全員が育児参加の必要性を認識しているようです。
- 育児休業を取得しなかった男性職員のうち、50.6%の職員は、配偶者等が育児に専念できる状況だったため「育児休業取得の必要がなかった」と回答しています。一方で、41.9%の職員は、仕事の繁忙や収入が減ることを理由に「育児休業を取得したかったが取得しなかった」と回答しており、これら潜在的な育児休業取得需要者が育児休業等制度を気兼ねなく利用できる環境作りを、今後一層進めていかなければなりません。
- 平成19年度から実施している「男性職員の育児参加プログラム」については、年度当初に全所属長に対して対象者毎に作成させるよう通知していますが、男性職員の認知度は「ほとんど又は全く知らない」が20.6%となっており、周知が行き届いていない状況です。また、所属長から対象者への制度説明が「なかった」という回答が61.6%と、所属長による働きかけの不足が伺えました。

5 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

女性職員の育児休業等からの円滑な復帰を図り、子育てしながら仕事で活躍できる環境づくりを下記により推進します。

- ① 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行います。
- ② 市町村職員研修協議会と合同で実施する「女性のキャリアデザイン研修」等において、子育てを行う女性職員のキャリア形成やワーク・ライフ・バランスの実現を推進していきます。

6 研修を通じた職員の意識改革

職員の意識啓発を行う上で、研修は重要な役割を果たすため、既存の研修の活用等を通じて、次の方法により意識改革を図ります。

- ① 各所属における職場研修委員が、職場研修等を通じて子育て支援対策に向けた取組を推進し、職員の意識啓発を行います。
- ② 人事課の実施する新任管理者研修等において、管理職の立場から所属職員に対して育児参加を促すよう、管理職員の意識啓発を行います。
- ③ 管理職以外の職員を対象とした階層別研修等において、女性のキャリア形成や男女共同しての育児参加を促すよう、職員の意識啓発を行います。

職場研修委員の皆さんへ

◎人事課からの周知・啓発文書等については、職場研修委員が責任を持って職員に対して配布、供覧するなど、積極的に意識啓発を行いましょう。

7 超過勤務の縮減を通じた子育てへの取組

長時間の超過勤務は、職員の心身の健康維持を妨げ、日常生活からゆとりを奪い、子育て環境に悪影響を及ぼす原因になります。こうした観点から超過勤務の一層の縮減を進め、男女がともにゆとりを持って子育てに関与できる環境をつくるため、次の取組を行います。

- ① 文書の配布等により、事前命令の徹底と超過勤務の縮減を奨励します。
- ② 各職場において、業務の効率化を図ります。
- ③ 毎週金曜日に全庁で実施しているノー残業デー（以下「全庁ノー残業デー」という。）について、庁内放送や庁内メール等を通じ、一層の周知徹底を図ります。
- ④ 全庁ノー残業デーとは別途に、各所属の中で定時退庁日を毎月1日以上設ける「所属ノー残業デー」を実施します。
- ⑤ 7月から8月にかけて、「毎日がノー残業デー」を実施し、ワーク・ライフ・バランス推進の観点から、超過勤務縮減を推進します。
- ⑥ 月45時間又は年間360時間を上回る超過勤務を行う職員の在籍する所属に対して、超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行い、速やかな是正を求めます。
また、他律的業務の比重が高い所属についても、超過勤務削減を求めます。
- ⑦ 人員の適正配置をより一層進めます。

所属長・職場研修委員の皆さんへ

- ◎各職員の業務の進捗状況を把握し、適切な指導をするとともに、職場全体として、超過勤務を縮減するよう努めましょう。
- ◎各所属等の繁忙期間等を考慮して、「所属ノー残業デー」を設定しましょう。
- ◎「全庁・所属ノー残業デー」には、自ら定時退庁するとともに、職員への定時退庁を強く働きかけましょう。
- ◎超過勤務の多い職員に対しては、健康管理に特に気を配り、適宜、年休を取得するように勧めましょう。

職員の皆さんへ

◎日頃から「超過勤務をせずに、できる限り早期退庁する」という意識を持って、効率的に業務を行うように努めましょう。

〈参 考〉超過勤務の現状（計画策定調査結果）

- ・調査結果では、超過勤務を「ほぼ毎日」行っている職員は全体の 20.8%で、「ほとんどない」と回答した職員は 38.1%でした。また、「ほぼ毎日」と回答した職員がその理由として挙げたものは、「超過勤務を行わないと業務が回らない」が最も多い 94.0%でした。
- ・超過勤務を減らすための対策として、「人員配置の見直し」や「業務の簡素化・合理化」、及び「超過勤務を減らす職場全体の雰囲気作り」を挙げる回答が多数を占めました。

Ⅱ 制度の充実

子育てに関わる制度については、これまでも特別休暇の新設や拡充、育児休業の取得要件緩和及び育休任期付職員の任用等により、着実にその環境整備を図ってきたところですが、今後も職員がより積極的に子育てに関与できるよう、次のとおり制度の充実を推進します。

1 育児休業や子育てに関する特別休暇等の充実

社会情勢の変化や国、他府県の状況等を勘案しつつ、子育てに従事しやすい環境整備につながる休暇制度の創設や現行休暇等制度の見直しを、必要に応じて行います。

（参考）第二次前期計画の期間中に新設や拡充等を行った休暇等制度の内容

○ 育児時間休暇の改正

取得時間を「1日2回それぞれ45分以内の期間」から「1日2回それぞれ60分以内の期間」に拡大（H29.1～）

○ 育児休業等の改正

育児休業の終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより再度育児休業を取得することができる特別な事情、育児休業の期間の延長の請求時に予測することができなかった事実が生じたことにより再度育児休業を延長することができる特別な事情及び育児短時間勤務の終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しない場合に育児短時間勤務を取得することができる特別な事情の規定に、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことを追加（H29.9～）

- 夏季休暇の取得期間の拡大
特別休暇である夏季休暇の取得可能期間を「7月から9月まで」から「6月から10月まで」に拡大（H28.6～）
- つわり休暇の取得日数の拡大
つわり休暇の取得日数を「7日」から「10日」に拡大（H31.1～）

2 産前産後休暇・育児休業に係る任期付職員等の採用

職員が安心して産前産後休暇及び育児休業を取得できる体制とするため、平成15年4月から育児休業を8か月以上取得する職員の代替職員を公募により試験採用してきました。

また、平成19年10月からは職員が職務を完全に離れることなく子育てを行うことができるように短時間勤務を認める「育児短時間勤務制度」を導入し、その代替職員についても公募により試験採用しています。

引き続き、職員が安心して子育てや仕事をできるように、次のとおり、効果的な制度の運用に努めていきます。

- ① 優秀な代替職員を確実に確保するため、任期付職員採用試験の実施方法等を、必要に応じ、適宜、見直します。
- ② 育児休業の取得期間が8か月に満たないなど、任期付職員の配置が困難な場合でも、責任を持って職務を遂行できる代替職員の確保に努めます。

所属長の皆さんへ

◎職員から育児休業や育児短時間勤務の申し出があった場合は、業務に支障がでないよう業務分担の見直しを検討するなど、職員が安心して育児休業及び育児短時間勤務を行うことができるように配慮しましょう。

職員の皆さんへ

◎所属において代替措置や業務分担等の見直しを検討する必要があるため、制度を利用する場合は、早めに申し出ましょう。

3 早出遅出勤務や時差勤務制度の活用

各家庭で異なる子育て環境に弾力的に対応し、かつ、業務に大きな影響を及ぼすことのない方法として、早出遅出勤務制度や時差勤務制度を導入しています。子育て中の職員が仕事と子育てを両立できるように、制度を周知して積極的な活用を推進します。

また、交替制勤務等の職場にあっては、職員の子育ての事情や職場の実態等を勘案した勤務時間の割り振りの可能性を検討します。

4 育児休業中の職員への情報提供等

育児休業中の職員の不安感を解消し、精神的に安定した状態で子育てと向き合える環境をつくるため、育児休業中の職員に対し、次のとおり情報提供等に努めます。

- ① 育児休業中の職員が県の施策全般又は個別業務に係る情報が得られるように職場内で情報提供者を選定して、電子メール等を活用して情報を提供します。
- ② 育児休業中の職員の子育てや悩みに関して、各種相談先を紹介します。
- ③ 育児休業中においても職員の能力向上が図ることができるように、通信教育研修等（助成）の活用を促進します。

所属長の皆さんへ

◎職場内において、育児休業を取得する職員がいる場合は、速やかに情報提供者を決めて、県庁の情報を共有できるようにしましょう。

情報提供者の皆さんへ

◎育児休業中の職員と定期的に連絡を取って、必要な情報は適宜、速やかに提供しましょう。

職員の皆さんへ

◎子ども未来課ホームページ内の「わかやま子育ての広場」には、子育てに関する情報や相談先が掲載されています。また、地方職員共済組合では、「地共済健康ダイヤル」や「メンタルヘルスカウンセリング」を実施しています。必要に応じて活用しましょう。

〈参 考〉 育児休業を取得して（計画策定調査結果）

- ・調査において、「育児休業を取得する際に気にしたこと」への回答では、「休業からスムーズに復帰できるかどうか不安だった」が40.7%、「職場に迷惑をかけるのではないかと不安に思った」が37.2%と高い結果となりました。なお、育児休業を取得した職員の感想としては、86.6%が「取得してよかった」という趣旨の回答を選択しています。

5 育児休業からの復帰者に係るフォローの実施

育児休業から復帰した職員が、復帰後、速やかに仕事と子育てを両立できるよう、フォロー体制の確立に努めます。

- ① 育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるように、育児休業から復帰した職員及び復帰予定の職員を対象としたサポート研修を実施します。
- ② 仕事と子育ての両立に際してのストレス・悩み等が解消できるように、「ストレス相談」を実施するとともに、その他の各種相談先を紹介します。

所属長及び周りの職員の皆さんへ

◎育児休業から復帰した職員は、職場から長く離れたことにより、業務に慣れるのに時間を要する場合や、子育てにより急に休暇を取得せざるを得ない場合があります。仕事と子育ての両立のために最も大切な時期ですから、業務分担を考慮するなど、よく検討して職場全体でサポートしましょう。

6 非常勤職員の子育てに関する制度の充実

非常勤職員も本計画の対象であることに鑑み、非常勤職員の子育てに関する制度の整備等について、次のとおり検討します。

非常勤職員の子育てに関する休暇等制度について、現行制度の活用状況を踏まえ、必要に応じ対象や取得可能日数等の見直しを検討します。

7 仕事と子育てを両立しやすいワークスタイルの整備

職住近接の実現及び多様な働き方の選択肢拡大という観点から、在宅勤務制度を導入していきます。子育て中の職員が仕事と子育てを両立できるように、制度を周知して積極的な活用を推進します。

〈参 考〉在宅勤務制度に対する職員の意識（計画策定調査結果）

- ・調査において、在宅勤務制度については、「利用するつもりがない」が35.2%と「利用したい」の28.1%を上回る結果となりましたが、一方で、「わからない」という回答が36.7%となっており、在宅勤務制度そのものへの理解や関心の度合いが低いことが伺えました。

Ⅲ その他

職員の意識改革の推進及び制度の充実を図っていくことの他に、次のとおり取り組んでいきます。

- ① 子供を生きやすい環境づくり
 - ・次世代育成支援として、子供を育てやすい環境づくりだけでなく、子供を生きやすい環境づくりも併せて推進します。
- ② 人事異動等への配慮
 - ・異動に当たっては職員の意向確認に努め、特に、夫婦共働き家庭等については、子育ての状況等に配慮します。
- ③ 子育て地域活動への参加の奨励
 - ・社会全体で取り組む次世代育成支援に貢献するため、職員が子育てに係わる地域活動に参加することを奨励します。
- ④ 人事評価への反映
 - ・ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた管理職員の行動について、国等の取組を参考に人事評価の方法について検討します。

8. 数値目標の設定

子育てに関連した休暇・休業等の取得日数又は取得率等について、次のとおり数値目標を設定しました。本計画で定めた取組を着実に実施していくことで、令和6年度までの目標達成を目指します。（※非常勤職員は数値算定の対象外です。）

① 年次有給休暇の1人平均取得日数

- ・令和6年度までに年13.0日以上とします。

【現状 平成30年 11.7日 → 目標 令和6年 13.0日】

- ・年休を取得しやすい環境づくりに取り組み、目標数値の達成を目指します。

② 育児休業の取得率

- ・子供の出生時における育児休業の取得率について、令和6年度までに 男性職員13.0%、女性職員100%にします。

【現状 平成30年度 男性職員 1.0%、女性職員 100%】

→ 目標 令和6年度 男性職員 13.0%、女性職員 100%】

- ・女性職員に比べると、男性職員の取得率は非常に低いため、特に男性職員への子育てに対する意識向上を働きかけ、目標数値の達成を目指します。

③ 男性職員の育児関連休暇等取得率

- ・子供の出生時における男性職員の育児関連休暇等（子供の出生時前後の連続した5日間以上の休暇・休業）の取得率について、令和6年度までに 50.0%以上にします。

【現状 平成30年度 29.0% → 目標 令和6年度 50.0%】

- ・男性職員について、育児休業を含めた子供の出生時前後の連続した休暇・休業の取得をより一層推進します。

④ 男性職員の育児関連休暇等取得率

- ・子供の出生後1年以内における合計1か月以上の休暇・休業の取得率を令和6年度までに 100%にします。

- ・男性職員について、育児休業を含めた休暇・休業の取得をより一層推進します。

④ 育休任期付職員等の任用

- ・産前産後休暇及び育児休業を取得する職員並びに育児短時間勤務を行う職員の代替である任期付職員等の確保率について、令和6年度までに100%にします。

【現状 平成30年度 97.7% → 目標 令和6年度 100%】

- ・現状では、産前産後休暇及び育児休業を取得する職員並びに育児短時間勤務を行う職員の職種や取得時期等により、代替職員を確保できていない場合もありますが、希望する所属には可能な限り代替職員を確保できるように努めます。

⑤ 制度の認知度

- ・子育てを支援するための制度の認知度について、アンケート調査により「制度の存在を知らない」と回答する職員を令和6年度までに0%にします。

【現状 平成30年度 25.9% → 目標 令和6年度 0%】

- ・現在は依然として制度の認知が十分ではないため、まずは制度の存在を全職員に知ってもらうことを目指して、今後も引き続き周知を図っていきます。

⑥ 超過勤務の減少

- ・管理職員を除く全職員のうち、月45時間以上の超過勤務職員の割合を令和6年度までに2.5%以下にします。

【現状 平成30年度 6.1% → 目標 令和6年度 2.5%】

- ・平成30年度における月45時間以上の超過勤務を行った職員の割合は6.1%ですが、超過勤務の一層の縮減に努め、令和6年度までに2.5%以下を目指します。