

徳島県特定事業主行動計画

徳島県知事
徳島県議会議長
徳島県企業局長
徳島県病院事業管理者
徳島県代表監査委員
徳島県人事委員会
徳島海区漁業調整委員会
徳島県選挙管理委員会

1 計画策定の趣旨

本県では、次代を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境を社会全体で整備することを目的とする「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画（平成 17 年度～）や、女性が職業生活で個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画（平成 28 年度～）を策定し、これまで様々な取組を推進してきた。

また、これらの計画は相互に関連する部分が多く見られたことから、両計画を統合した「徳島県特定事業主行動計画」を令和 5 年度に策定し、計画に掲げる取組を一体的に推進してきた。

この度、現行計画の計画期間が令和 7 年度末をもって終了することから、本県では、新たな「徳島県特定事業主行動計画」を策定することとした。

本計画の取組を推進することは、子育てを行っている職員や女性職員にだけメリットがあるのではなく、これらの職員が活躍できる職場環境とは、全ての職員にとって安心して働くことができる職場環境であるという認識が重要である。

また、生産年齢人口が減少していく我が国において、仕事と育児を両立することができ、性別に関わらず活躍できる魅力ある職場環境は、今後本県で働くことを希望する人材を確保する上でも大変重要であり、本県は令和 8 年度以降も本計画に掲げる取組を推進していく。

2 計画の基本的事項

(1) 計画の位置付け

本計画は、以下の 2 つの特定事業主行動計画を統合し、策定したものである。

- ・次世代育成支援対策推進法第 19 条に基づく特定事業主行動計画
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 19 条に基づく特定事業主行動計画

(2) 計画の対象

全職員（会計年度任用職員等の非常勤職員を含む。）

(3) 計画の期間

令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間

(4) 計画の推進体制

各部局の主管課長や関係所属の職員等で構成する特定事業主行動計画推進委員会において、計画を推進する。

(5) 公表

年1回程度、各年度における取組の実施状況や数値目標の進捗状況を把握し、本県のホームページで公表する。

3 状況把握・課題分析

(1) 育児休業並びに男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況

ア 育児休業

男性職員の育児休業取得率は全体として増加傾向であり、知事部局等においては、令和4年度から令和5年度にかけて大きく増加し、高い水準をキープしている。

企業局においては、令和5年度に育児休業取得者が出るなど、状況が改善しており、病院局においては、育児休業取得率が低い年度は、イの配偶者出産休暇取得率が高い傾向にある。

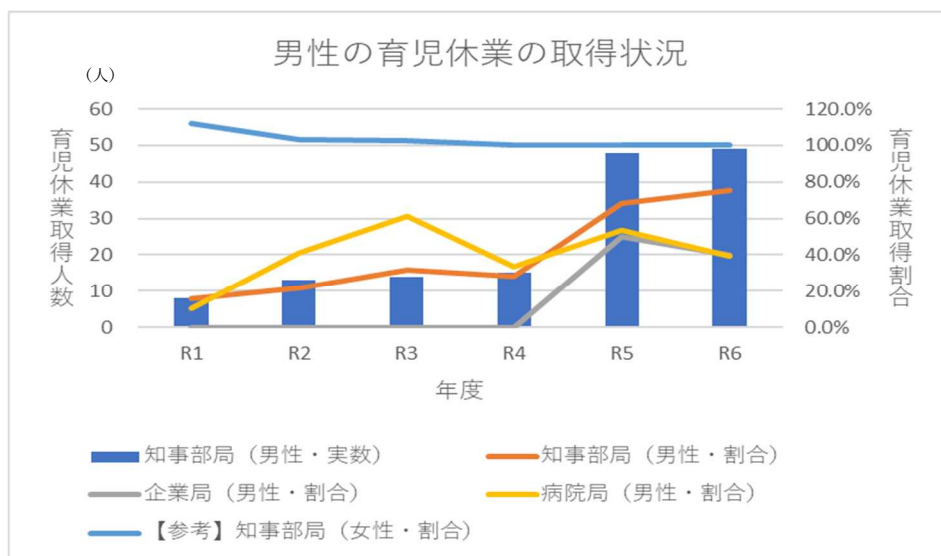
【男性職員の育児休業取得率】 (単位：%)

| | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 |
|-------|------|------|------|------|------|------|
| 知事部局等 | 15.7 | 21.7 | 31.8 | 28.3 | 68.6 | 75.4 |
| 企業局 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 40.0 |
| 病院局 | 10.5 | 41.2 | 61.5 | 37.5 | 53.3 | 39.1 |

※ 知事部局等には、議会事務局、監査事務局、人事委員会、海区漁業調整委員会、選挙管理委員会が含まれる。(以下同様)

参考【女性職員の育児休業取得率】 (単位：%)

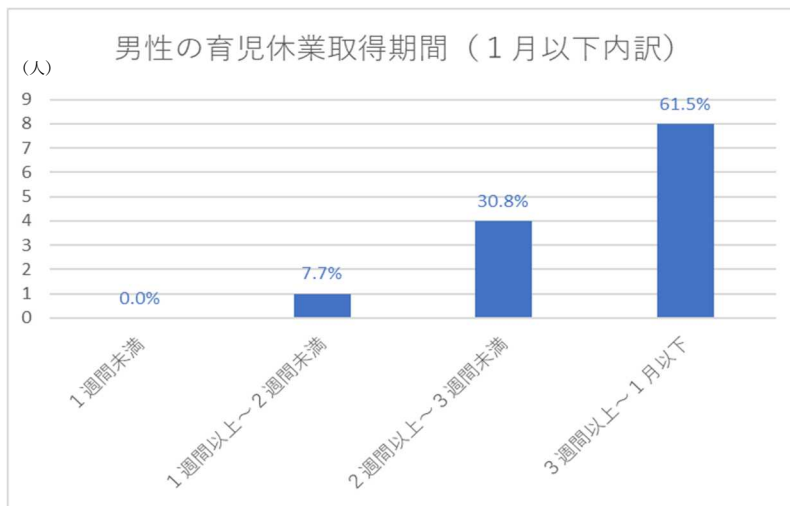
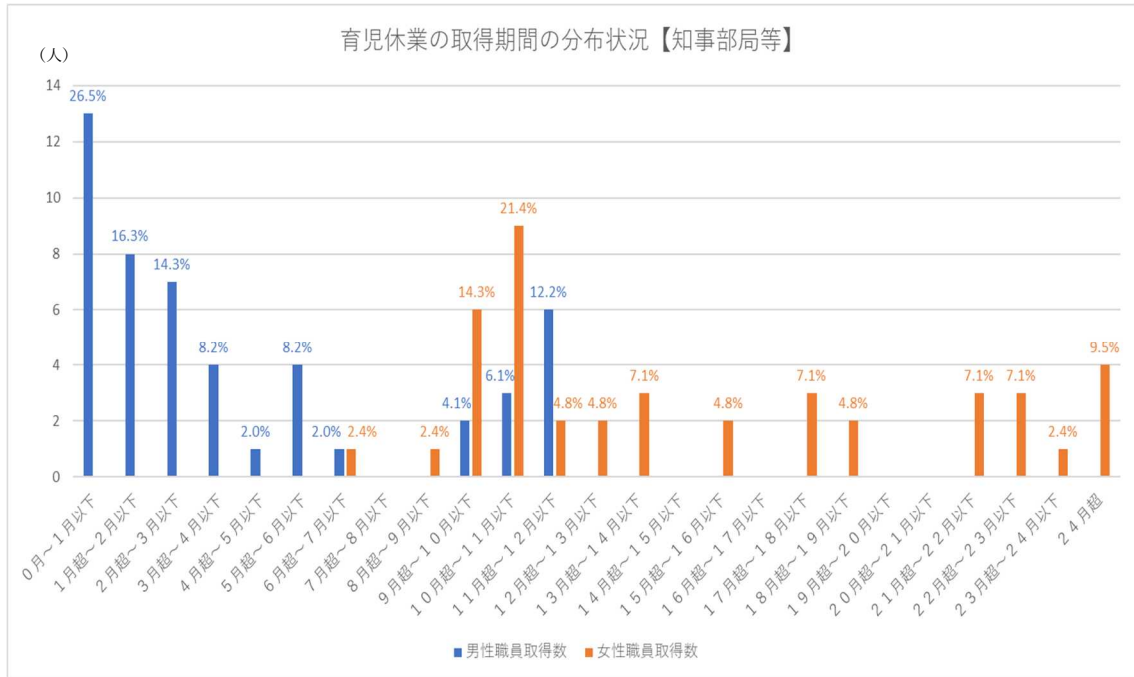
| | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 知事部局等 | 111.8 | 103.1 | 102.3 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 企業局 | - | - | - | - | - | 100.0 |
| 病院局 | 97.9 | 100.0 | 100.0 | 97.7 | 100.0 | 100.0 |



また、知事部局等における男性職員の育児休業取得期間については、令和6年度は全員が1週間以上取得しているものの、1ヶ月以内の取得者が3分の1程度、3ヶ月未満の取得者が半数以上となっており、取得期間の長期化に関しては、一定の改善の余地があるものと思われる。

参考：こども未来戦略における国・地方公務員の男性の育児休業取得率

- ① 1週間以上の取得率 85%（2025年まで）
- ② 2週間以上の取得率 85%（2030年まで）



イ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇

男性職員の配偶者出産休暇取得率については、知事部局等と企業局では、高い水準で推移しているが、病院局においては、配偶者出産休暇取得率が低い年度は、アの育児休業取得率が高い傾向にある。

男性職員の育児参加のための休暇取得率については、企業局は高い水準で推移しているが、知事部局等と病院局においては、企業局より低い水準となっている。

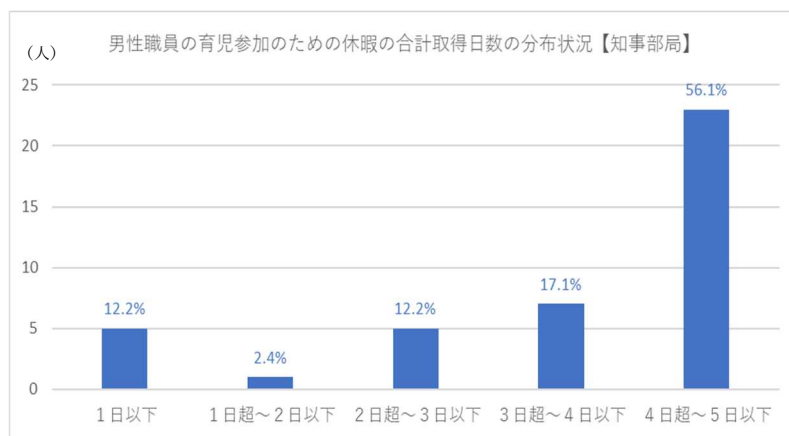
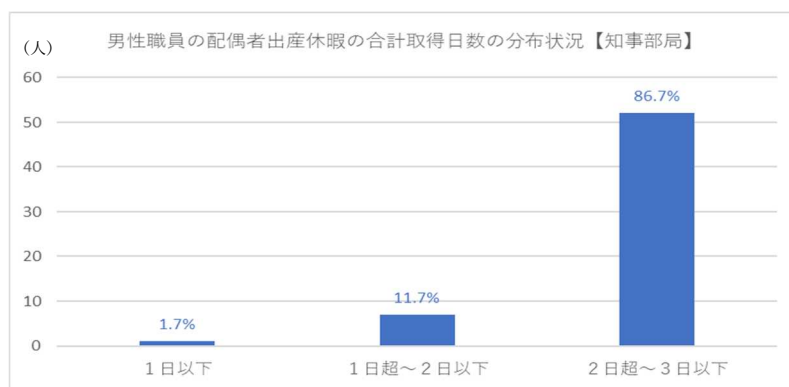
また、育児参加のための休暇取得率については、配偶者出産休暇取得率より低い傾向は主に知事部局等で見られるが、育児参加のための休暇については、産後1年まで取得可能であり、休暇の特性による取得可能期間の違いが影響しているものと思われる。

【男性職員の配偶者出産休暇取得率】 (単位：%)

| | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 知事部局等 | 82.4 | 76.7 | 79.5 | 86.8 | 81.4 | 92.3 |
| 企業局 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 病院局 | 57.9 | 64.7 | 53.8 | 87.5 | 40.0 | 82.6 |

【男性職員の育児参加のための休暇取得率】 (単位：%)

| | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 知事部局等 | 64.7 | 63.3 | 68.2 | 66.0 | 72.9 | 63.1 |
| 企業局 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 病院局 | 10.5 | 35.3 | 61.5 | 79.2 | 46.7 | 56.5 |



(2) 職員の超過勤務時間の状況

知事部局においては、コロナ禍発生以降、令和2年度から令和4年度にかけて、月20時間を超える高水準で推移していたが、事態が収束して以降は減少傾向が続いている。令和5年度にはコロナ禍前の水準に戻り、令和6年度はさらに減少した。

議会事務局においては、令和元年度や令和5年度に知事部局を若干上回る超過勤務時間数となったが、その他の年度は知事部局を下回る水準となっている。

企業局・病院局・監査事務局においては、令和元年度以降、全ての年度で知事部局を下回っており、順調に推移している。

人事委員会においては、令和4年度以降、採用試験の多様化等の影響により、知事部局を上回る超過勤務時間数であるが、令和6年度は減少している。

海区漁業調整委員会においては、令和元年度、令和2年度は知事部局を上回る超過勤務時間数となっていたが、令和3年度以降は知事部局を下回る水準を維持している。

選挙管理委員会においては、令和元年度から令和4年度にかけて、業務の特殊性等の要因により、大幅に知事部局を上回る水準となっていたが、令和5年度以降は、依然知事部局を上回る水準であるものの、業務見直し等の効果により、大幅に超過勤務時間数を減らすことが出来ている。

また、条例で規定する上限時間を超えて超過勤務をした職員数については、概ね月平均超過勤務時間の推移と同様の傾向を示しているが、病院局においては、上限超えの職員数は増加しているにも関わらず、超過勤務時間数は減少しており、令和6年度から施行された「医師の働き方改革」の適正な運用等によって、職員間の負担の平準化が図られたことなどが理由と考えられる。

【月平均超過勤務時間】

(単位：時間)

| | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 |
|-----------|------|------|-------|-------|------|------|
| 知事部局 | 19.7 | 22.8 | 23.6 | 23.2 | 19.4 | 18.5 |
| 議会事務局 | 22.5 | 21.0 | 16.1 | 19.1 | 19.5 | 16.0 |
| 企業局 | 16.1 | 13.5 | 15.5 | 16.0 | 13.3 | 13.3 |
| 病院局 | 13.5 | 14.6 | 15.5 | 15.6 | 15.5 | 15.4 |
| 監査事務局 | 13.8 | 10.8 | 7.7 | 6.4 | 8.2 | 5.9 |
| 人事委員会 | 18.2 | 15.8 | 12.5 | 25.3 | 23.9 | 20.0 |
| 海区漁業調整委員会 | 29.4 | 30.2 | 11.4 | 16.1 | 15.0 | 11.1 |
| 選挙管理委員会 | 78.8 | 61.5 | 119.2 | 120.3 | 34.3 | 29.5 |

【条例で規定する上限時間を超えて超過勤務をした職員数（延べ人数）】 (単位：人)

| | R4 | | R5 | | R6 | |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 45h超 | 100h超 | 45h超 | 100h超 | 45h超 | 100h超 |
| 知事部局 | 5,457 | 586 | 4,028 | 278 | 3,667 | 191 |
| 議会事務局 | 21 | 0 | 24 | 0 | 18 | 0 |
| 企業局 | 35 | 0 | 32 | 1 | 33 | 0 |
| 病院局 | 724 | 26 | 861 | 21 | 1,158 | 76 |
| 監査事務局 | 2 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 |
| 人事委員会 | 29 | 0 | 20 | 0 | 15 | 0 |
| 海区漁業調整委員会 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 選挙管理委員会 | 19 | 14 | 6 | 3 | 3 | 2 |

(3) 女性職員における各種割合

ア 採用状況

- (ア) 正規職員の採用を行っている知事部局、病院局の状況を見ると、採用した職員に占める女性職員の割合は知事部局で4割前後、病院局では概ね6割前後で推移している。
- (イ) 多様性の高い組織執行体制を構築するため、引き続き、男女を問わず、優秀な人材の確保に向けた取組を推進する必要がある。

【採用した職員に占める女性職員の割合：正規職員】 (単位：%)

| | R2.4.1 | R3.4.1 | R4.4.1 | R5.4.1 | R6.4.1 | R7.4.1 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 知事部局 | 39.6 | 40.9 | 46.3 | 47.2 | 41.1 | 46.8 |
| 病院局 | 48.6 | 70.2 | 64.3 | 60.3 | 70.0 | 51.7 |

【採用した職員に占める女性職員の割合：会計年度任用職員フルタイム】 (単位：%)

| | R2.4.1 | R3.4.1 | R4.4.1 | R5.4.1 | R6.4.1 | R7.4.1 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 知事部局 | 67.3 | 69.7 | 69.4 | 65.3 | 65.4 | 67.1 |
| 病院局 | 84.3 | 85.5 | 84.6 | 84.9 | 84.3 | 83.0 |

【採用した職員に占める女性職員の割合：会計年度任用職員パートタイム】 (単位：%)

| | R2.4.1 | R3.4.1 | R4.4.1 | R5.4.1 | R6.4.1 | R7.4.1 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 知事部局 | 52.8 | 51.6 | 51.3 | 52.0 | 52.2 | 51.1 |
| 病院局 | 88.7 | 90.6 | 88.3 | 86.2 | 89.2 | 83.6 |

イ 継続勤務年数

継続勤務年数は、男女の差異が若干見られるため、今後も引き続き女性が生涯働くことができる職場環境整備を推進する必要がある。

【男女別平均継続勤務年数】 (単位：年)

| 知事部局 | R2.4.1 | R3.4.1 | R4.4.1 | R5.6.1 | R6.4.1 | R7.4.1 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 男性 | 20.8 | 20.2 | 20.0 | 19.5 | 19.3 | 18.8 |
| 女性 | 16.7 | 16.5 | 15.9 | 15.3 | 15.5 | 15.1 |
| 男女の差異 | 4.1 | 3.7 | 4.1 | 4.2 | 3.8 | 3.7 |

【男女別平均継続勤務年数（各部局：R7.4.1現在）】 (単位：年)

| | 知事部局 | 議会事務局 | 企業局 | 病院局 | 監査事務局 | 人事委員会事務局 | 海区漁業調整委員会 | 選挙管理委員会 |
|-------|------|-------|------|------|-------|----------|-----------|---------|
| 男性 | 18.8 | 19.4 | 18.6 | 11.5 | 32.1 | 20.0 | 11.7 | 15.0 |
| 女性 | 15.1 | 19.4 | 15.0 | 12.5 | 23.3 | 21.6 | - | - |
| 男女の差異 | 3.7 | 0.0 | 3.6 | ▲1.0 | 8.8 | ▲1.6 | - | - |

ウ キャリア形成と役付職員への登用状況

- (ア) 係長級以上の各役職段階にある女性職員の割合は増加傾向にあり、知事部局においては、5年前の令和2年度と比較し、微減～約10%上昇している。
- (イ) 女性職員の登用の取組を着実に推進した結果、知事部局における令和7年4月1日時点での女性管理職の割合は、令和5年度から令和7年度までの3年間を対象とした徳島県特定事業主行動計画（以下「前計画」とする。）で目標に掲げた令和9年4月1日時点「22.0%」をわずかに下回る21.9%（令和7年4月1日時点）となっており、引き続き目標達成を目指し、取組みを進めていく。
- (ウ) 内閣府が発表した令和6年度の「都道府県の地方公務員管理職に占める女性の割合」では、本県は19.5%で全国4位と上位に位置している。
- (エ) 今後も引き続き、女性職員の登用を一層進めるため、キャリアパス形成の確立をはじめとする職場環境づくり・職員の意識変化などの取組が必要である。

【各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（知事部局）】（単位：％）

| | R1.5.1 | R2.4.1 | R3.4.1 | R4.4.1 | R5.6.1 | R6.4.1 | R7.4.1 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 部長級 | 5.9 | 9.7 | 9.9 | 7.2 | 7.8 | 10.7 | 9.5 |
| 課長級 | 12.2 | 13.8 | 15.5 | 20.8 | 20.8 | 24.5 | 26.0 |
| 課長補佐級 | 25.9 | 27.3 | 28.5 | 28.5 | 28.5 | 28.6 | 28.2 |
| 係長級 | 33.5 | 33.8 | 32.9 | 34.9 | 34.9 | 36.3 | 37.9 |

【部局別の割合とその伸び率（対R5.6.1比）】（単位：％）

| R7.4.1 現在 | 部長級 | | 課長級 | | 課長補佐級 | | 係長級 | |
|---------------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|------|
| | 割合 | 伸び率 | 割合 | 伸び率 | 割合 | 伸び率 | 割合 | 伸び率 |
| 知事部局 | 9.5 | 1.7 | 26.0 | 5.2 | 28.2 | ▲0.3 | 37.9 | 2.8 |
| 労働委員会 事務局 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | ▲50.0 | 100.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |
| 収用委員会 事務局 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 |
| 議会 事務局 | 0.0 | 0.0 | 66.7 | 33.4 | 71.4 | ▲3.6 | 50.0 | 16.7 |
| 企業局 | 0.0 | 0.0 | 14.3 | 14.3 | 7.5 | 0.0 | 10.0 | ▲7.2 |
| 病院局 | 7.7 | 7.7 | 26.0 | ▲1.1 | 74.4 | 12.1 | 77.6 | 2.0 |
| 監査 事務局 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 33.3 | 66.7 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |
| 人事 委員会 | 50.0 | 50.0 | 50.0 | 50.0 | 100.0 | ▲20.0 | 50.0 | 50.0 |
| 海区漁業 調整委員会 | - | - | - | - | 0.0 | 0.0 | - | - |
| 選挙管理 委員会 | - | - | - | - | - | - | 0.0 | 0.0 |

(4) 職員における男女の給与差異

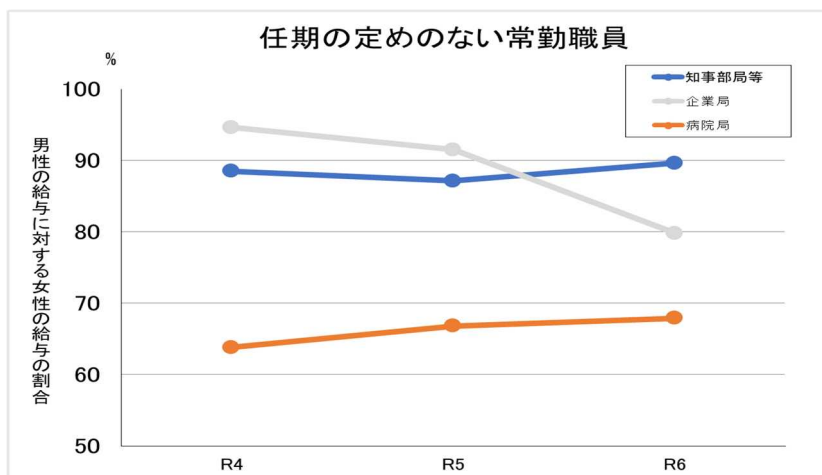
知事部局等や企業局における任期の定めのない常勤職員については、女性の方が勤続年数の短い職員の占める割合が高いことや男性の方が扶養手当・住居手当の支給割合が高いことから、男女の給与差異が生じている。

病院局における職員については、職種の割合で見ると、男性は「医師」の割合が最も高いのに対して、女性は「看護師・助産師」が最も高く、この職種間の給与水準の差異により、男女の給与差異が生じている。

【男性の給与に対する女性の給与の割合】 (単位：%)

| R4 | 知事部局等 | 企業局 | 病院局 |
|-------------------|-------|------|------|
| 任期の定めのない常勤職員 | 88.5 | 94.6 | 63.8 |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 82.8 | 84.9 | 84.2 |
| 全職員 | 81.1 | 83.3 | 60.6 |
| R5 | 知事部局等 | 企業局 | 病院局 |
| 任期の定めのない常勤職員 | 87.1 | 91.5 | 66.8 |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 85.0 | 82.8 | 74.5 |
| 全職員 | 81.3 | 79.5 | 61.6 |
| R6 | 知事部局等 | 企業局 | 病院局 |
| 任期の定めのない常勤職員 | 89.6 | 79.8 | 67.9 |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 89.1 | 91.9 | 84.4 |
| 全職員 | 83.9 | 76.1 | 64.0 |

※ 任期の定めのない常勤職員以外の職員のうち、会計年度任用職員（パートタイム）については、勤務時間が週3日以上かつ週15時間30分以上の者を集計対象とした。



(5) ハラスメント等対策の整備状況

ア 職員の能率の発揮のためには、パワハラ・セクハラなどの各種ハラスメントに対する防止策を講じる必要がある。このため、県では次のような対策を講じている。

- (ア) 「職員のハラスメントの防止等に関する要綱」を制定し、ハラスメント行為等を定義し、ハラスメント行為の禁止を明文化
- (イ) 相談窓口の設置、相談員の配置及びメールによる相談方法の整備
- (ウ) ハラスメント防止に関する研修を実施

イ 引き続き、パワハラ・セクハラ等を防止するため、現行の取組を継続させる必要がある。

4 数値目標

行動計画の実施に際しては、「3 状況把握・課題分析」等を踏まえ、取組の効果・達成状況が分かるように、以下の数値目標を設定し推進していくこととする。

| 目標項目 | 直近の実績 | | 数値目標 | |
|--------------------|--------------|--------|--------------|--------|
| | 知事部局 | 年度(時期) | 全部局 | 年度(時期) |
| 男性職員の 育児休業取得率 | 75.4% | R6 | 100% | R12 |
| 2週間以上の 取得期間 | 100% | R6 | 100% | R12 |
| 職員の 超過勤務時間 | 18.5 時間/月 | R6 | 11.0 時間/月 | R12 |
| 女性管理職の割合 (知事部局) | 21.9% | R7.4 | 30.0% | R13 |

5 具体的取組

(1) 女性職員の活躍推進に関する取組

- ア やる気と能力のある女性職員を適切に課長補佐や係長等に登用するとともに、能力実証に基づく管理職への登用を推進する。
- イ 所属長面談の際に、今後のキャリア形成に関する助言を行い、職員の意欲の向上を図る。
- ウ 令和7年度から試行的に開始した庁内副業制度による他所属業務の従事により、職員自身の主体的なキャリア形成が期待できることから、若手職員を中心に制度の積極的な利用を促していく。
- エ 職員の能力を育成するとともにその資質を向上させるため、適材適所の人事配置を実施することにより、引き続き性別に関わらず多様な職務に従事する機会を付与する。
- オ 育児や介護などに従事する時間を必要とする職員についても、政策企画部門を含めた様々な部署に配置し、将来のキャリアデザインを見据えた、固定観念にとらわれない職員配置に努める。
- カ 「出産・育児」といったライフイベントが、登用の阻害要因とならないよう、能力実証に基づく柔軟な登用に努める。
- キ 国、他県、民間企業等への長期派遣研修や自治大学校への女性職員の積極的な派遣を推進する。
- ク 子育てや介護中の職員の超過勤務の縮減や休暇の取得促進を徹底させ、さらなる職場の意識改革、業務改善を推進する。
- ケ 女性活躍に係る研修を実施し女性が活躍しやすい組織づくりを推進する。
- コ より多くの女性に採用試験を受験してもらえるよう、仕事と子育てに励む女性の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを、パンフレット、ホームページ、SNSでの動画発信など多様な方法で積極的に広報する。
- サ 結婚、出産、育児、介護等により、やむを得ず県職員を一旦離職しても、面接等による簡易な選考方法で復職できる制度を引き続き運用する。
- シ 男女の給与差異の要因（勤続年数、各種手当の受給状況、職種構成等）を継続して分析し、給与差異の是正に取り組む。

ス 男女の性差を踏まえ、女性の健康上の特性に十分留意しながら、女性職員だけでなく職員全体を対象として、働きやすい職場環境づくりに取り組む。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組

ア 定時退庁を前提とした抜本的な業務見直しや働き方改革を行うことで、超過勤務の縮減に引き続き取り組むとともに、やむを得ず超過勤務を命じる場合は、事前命令及び事後確認を徹底する。

イ 職員の超過勤務時間を適正に把握し、条例で規定する上限時間を厳守するとともに、特定の職員に業務が集中している場合は、柔軟に業務の分担を見直すなど、マネジメント能力を発揮させる。

ウ 時差出勤による「多様な勤務形態」の適切な運用により、「長時間労働の是正」と「ワーク・ライフ・バランスの確立」をより一層推進する。

エ 「セット勤務」や「5-0勤務」等の勤務時間の柔軟化や、昼休みの柔軟化等により、公務能率の向上だけでなく、総労働時間の縮減による健康維持や生活の充実に取り組む。

オ 職員の年次有給休暇の計画的な使用促進に取り組むとともに、家族の記念日や三連休となる日（ハッピーマンデー・フライデー等）に職員が休暇を積極的に取得することや、心身リフレッシュのための長期連続休暇の取得を推奨する。

カ ゴールデンウィーク・お盆・年末年始の期間には、やむを得ない場合を除き、会議や行事などを設定しない。

キ テレワークの推進により、時間や場所にとらわれない多様な働き方の選択肢を充実させる。

ク 転居を伴う人事異動を行う場合、子育てや介護等の状況を勘案した配慮を引き続き行う。

(3) 子育て支援に関する取組

ア 人員不足が育休取得の障壁とならないよう、育児休業の取得を前提とした柔軟な定数管理を行うとともに、採用試験の実施方法を含む大胆な見直しなどにより、前例にとらわれない多様な人材確保に努める。

イ 子育てをしている職員への配慮はもとより、子育てをしている職員を支援する同僚職員に対しても、特定の個人に業務が集中しないよう、年度途中であっても、担当制の利点を活かした事務処理体制や応援態勢の整備、事業の進捗状況や突発的事項などに対応するための担当を超えた柔軟な業務分担の見直しを行うとともに、必要に応じ、主管課とも連携した対応を行う。

ウ 主管課長は、次の取組について、推進及び実施に努める。

① 休暇取得率が低い、定時退庁ができていない、超過勤務の多い所属の管理職員からヒアリング等を行い、部局内の状況を常に的確に把握する。

② 適正な職場環境を維持するため、必要に応じ、部局内の業務量の調整や組織体制の見直しに向けたマネジメントを迅速に行う。

エ 子育てに伴う休暇・休業制度のほか、経済的支援制度等を含めた「職員の子育て支援ハンドブック」や、全庁LANに設置した「子育て支援総合情報コーナー」を活用し、職員に子育てに必要な各種情報を総合的に提供することで、制度についての理解の促進及び制度を利用しやすい職場環境づくりを推進する。

オ 男性職員の育児休業の取得を、引き続き推進するとともに、女性と比較して短期間となっている取得期間の長期化を推奨するなど、性別を問わず必要なだけ育児休業ができる環境づくりを行う。

- カ 育児休業中の職員の業務をフォローする職員に対し、勤勉手当を加算するなど、サポート職員への配慮を行う。
- キ 新たに親となった職員に対し、出産や育児に伴い取得可能な休暇等を記載した「ワーク・ライフ・バランス支援書」を交付し、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める。
- ク 次の手順に沿って、これから子育てを行う職員及び子育てをしている職員に対して、子育て支援を図る。
- ① 子どもが産まれるまで
 - ・ 職員は、父親、母親になることがわかったら、できるだけ速やかに職場に申し出る。
 - ・ 所属長は、申し出のあった職員と速やかに面談を行い、職員の子育て環境等を把握することに努め、休暇取得等の申請があった際には、可能な限りこれに配慮する。また、「職員の子育て支援ハンドブック」を配布する。
 - ・ 所属長は、妊娠の申し出のあった職員が子育てに係る制度を適切に利用できるようなマネジメントするとともに、妊娠中の職員の健康や安全に配慮する。また、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととするとともに、突然の休暇にも対応できるよう、普段から業務の応援態勢を整備しておく。
 - ② 子どもが産まれてから
 - ・ 所属長は、新たに親となった職員に対し、出産や育児に伴い取得可能な休暇等を記載した「ワーク・ライフ・バランス支援書」を交付し、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める。
 - ・ 人事課は、新たに親となった職員に対し、子育て関連休暇制度のお知らせメールを送り、制度についての周知を図る。
 - ・ 所属長は、育児休業、育児短時間勤務、部分休業等の取得の申し出があった場合、各所属において業務分担、人員配置の見直しを行い、スムーズに移行できるよう十分な引継を実施する。また、育児休業中の職員がスムーズに職場復帰、職場との連帯感を失うことのないよう、常に連絡を取り合うようにする。
 - ・ 子育てをしている職員が突然休暇を取得しても、代替りの者が対応できるように、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。
 - ・ 学校の行事、臨時休校及び子どもの定期検診、予防接種のために休暇を取得する必要がある職員に対して、取得できるよう配慮する。
 - ・ 時間や場所にとらわれない「多様な働き方の選択肢」の充実・実現に向け、テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス等）の推進を図る。
- ケ 子育てをする職員が働きやすい職場づくりのために、以下の取組を行う。
- ① 人事課内に休暇制度に関する質問や、子育て中の業務体制に関する相談を受け付ける「子育て制度相談員」を設置する。一般的な子育てに関する相談については、各種相談窓口を紹介する。
 - ② 子育てをしている職員や今後育児休業等を取得する予定がある職員に対して、通勤距離や業務量を考慮した人事異動に努める。
 - ③ 保育所等に自家用車で送迎をしている職員に対して、職員駐車場の優先的配分に努める。
 - ④ 職員のワーク・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とられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

コ 子育てをするお父さん、お母さんに親しまれる県庁とするために、以下の取組を行う。

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行う。
- ② 施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行う。
- ③ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組やイベントの開催を推進する。

サ 地域の子どもたちのために、以下の取組を行う。

- ① スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技を持っている職員について、地域において機会を捉えて積極的に参加する等、地域における子どもの健やかな発育を支援する。
- ② 子育てに意欲のある職員について、子ども会活動やPTA活動などに積極的に参加することを通じて、地域における子育てを支援する。

(4) 妊娠・出産・育児等に関するハラスメント防止に向けた取組

ア 妊娠・出産・育児等に関するハラスメントの防止のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図る。

イ ハラスメントに関する苦情相談が職員からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員を設置し、苦情相談を受ける日時及び場所を指定する等必要な体制を整備する。

ウ ハラスメントの防止に関し、必要な措置を講ずるとともに、ハラスメントが行われた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じる。

エ ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他ハラスメントが行われた場合の職員の対応に起因して、当該職員が職場において不利益を受けることがないよう、防止策を徹底する。