

熊本県特定事業主行動計画

～職員一人ひとりの理想のワーク・ライフ・バランスを実現できる職場づくり～

目 次

1	はじめに	・・・ 1
2	計画の期間	・・・ 2
3	計画の対象	・・・ 2
4	計画策定にあたっての基本方針	・・・ 2
5	本県の状況	
	①時間外勤務時間の縮減	・・・ 3
	②年次有給休暇の取得	・・・ 4
	③特別休暇（夏季休暇）の取得	・・・ 5
	④子育て関連制度の周知	・・・ 6
	⑤業務と子育ての両立	・・・ 6
	⑥男性の育児休業の取得	・・・ 7
	⑦男性の育児関連休暇の取得	・・・ 9
	⑧役付職員及び管理職に占める女性職員の割合	・・・ 11
	⑨特定事業主行動計画の周知	・・・ 12
6	本県の課題	
	（1）業務の縮減・廃止及び効率的な遂行による労働時間の短縮	・・・ 13
	（2）各種休暇を取得しやすい職場環境づくり	・・・ 13
	（3）職員の主体的な育児参画の促進	・・・ 13
	（4）女性が役付職員、管理職として働きやすい職場づくり	・・・ 13
7	施策の基本方向	
	（1）ワーク・ライフ・バランスを尊重できる職場づくり	・・・ 14
	（2）安心して子育てできる職場づくり	・・・ 14
	（3）すべての職員が意欲を持って働き続けられる職場づくり	・・・ 14
8	具体的な取組み	・・・ 15
9	目標設定	・・・ 18
	全体図	・・・ 19
10	計画推進のための各職員の取組み	
	（1）所属長等	・・・ 20
	（2）子育て中の職員	・・・ 21
	（3）全職員	・・・ 21
11	計画の推進体制	
	（1）庁内の推進体制	・・・ 22
	（2）計画及び取組状況の周知・広報	・・・ 22

熊本県特定事業主行動計画

～職員一人ひとりの理想のワーク・ライフ・バランスを実現できる職場づくり～

1 はじめに

熊本県では、平成30年の「合計特殊出生率（一人の女性が一生の間に生む子どもの平均数）」は1.69であり、都道府県別では5番目に高い数値となっていますが、人口を維持する水準とされている2.07を下回っている状況です。少子化の進行は、人口の構成に歪みをもたらし、地域社会や社会保障制度の維持が困難となることに加え、経済活動にも大きな影響を及ぼすことから、喫緊の課題となっています。

また、本県の「雇用者に占める女性の割合」は、平成29年において49.0%であり、雇用者の半数近くが女性となっています。しかし、雇用形態別に見ると、雇用者に占める正規雇用の割合は男性が72.7%であるのに対して、女性は47.3%となっており、女性の正規雇用の割合が少なくなっています。これは、女性が出産や育児のために職を離れ、再就職する際に非正規雇用者となる傾向にあることが一因と考えられていますが、豊かで活力のある社会を実現するためにも、女性が家庭生活と職業生活の調和を図りつつ、能力を十分に発揮できる労働環境の整備が必要です。

これまで、本県は特定事業主として、「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」や「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）」に基づき、「熊本県特定事業主行動計画（改定第3期計画）」を策定し、性別にかかわらず、すべての職員が仕事も子育ても安心してできる職場づくりに取り組んできましたが、今回、必要な見直しを行い、「熊本県特定事業主行動計画（第4期計画）」を策定しました。

「第4期計画」の実現のため、職員のみなさん一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、実践してください。そして、互いに理解し合い、協力し合うことで、職員一人ひとりが「理想のワーク・ライフ・バランス」を実現できる職場を作っていきます。

令和2年3月

熊本県知事 蒲 島 郁 夫
熊本県議会議長 池 田 和 貴
熊本県選挙管理委員会
熊本県代表監査委員 濱 田 義 之
熊本県人事委員会
熊本県各海区漁業調整委員会
熊本県企業局
熊本県病院事業管理者 吉 田 勝 也

2 計画の期間

■ 令和2年4月1日 ～ 令和8年3月31日

「次世代育成支援対策推進法」は、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法でしたが、令和7年3月31日まで10年間延長されました。

また、平成27年9月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が、令和8年3月31日までの時限立法として制定されました。

これらを踏まえ、今回策定する特定事業主行動計画（第4期計画）の期間は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とします。

3 計画の対象

この行動計画は、本県の知事部局、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員事務局、人事委員会事務局、各海区漁業調整委員会、企業局及び病院局に所属する全職員を対象とします。

4 計画策定にあたっての基本方針

○総合性（幅広い視点で考える）

理想のワーク・ライフ・バランスを実現するために、職員がどのようなことを求めている、そのニーズに対して、どのような取組みが効果的なのかについて検討しました。

○職員の参加（職員の意見を聞く）

計画には、できるだけ多くの職員の声を反映させることが大切です。そのため、計画策定に先立って、育児休業中等の職員も含め、職員を対象としてアンケート調査を実施しました。

（参考）アンケート調査結果について

アンケート期間：令和2年1月15日～令和2年1月31日

	調査対象者数	回答者数	回答率
職員	男性職員 3,293名	2,051名	62.3%
	女性職員 1,290名	733名	56.8%
	合計 4,583名	2,784名	60.7%

※また、平成28年度以降にお子さんが生まれた男性職員の配偶者（282名）を対象に、配偶者アンケートを併せて実施しました（回答者数：215名、回答率：76.2%）。

○具体性（実効性のある内容にする）

計画には、効果的な取組みを具体的に取り入れ、数値目標を設定するなどして、計画がより実効性のある内容となるよう留意して策定しました。

5 本県の状況

1 ワーク・ライフ・バランスの推進

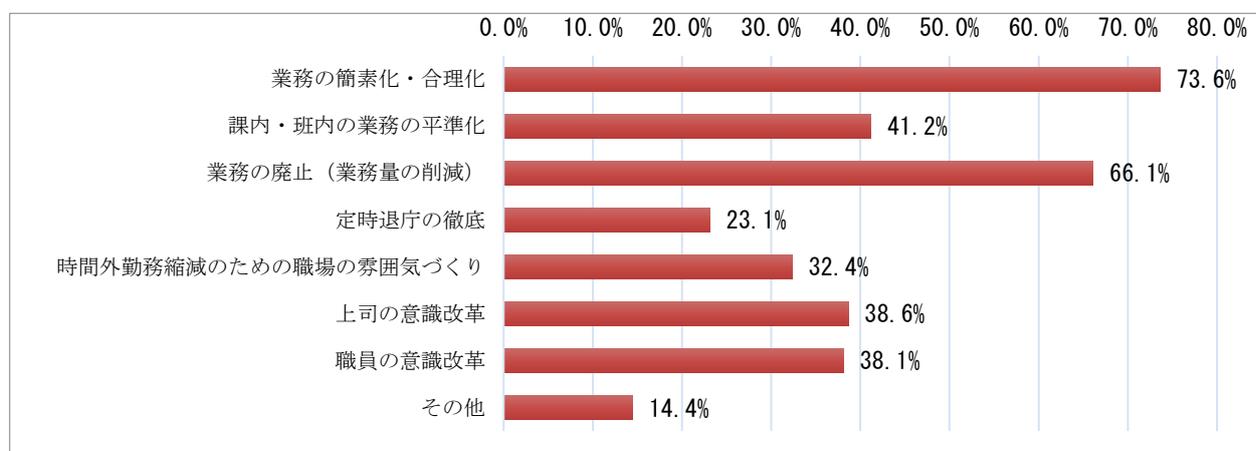
■ 時間外勤務時間の縮減

達成状況	時間外勤務時間を 前年度比減とする	H26	H27	H28	H29	H30
			129.3 時間	128.7 時間	228.7 時間	152.3 時間

- 時間外勤務時間の縮減に対しては、「時間外勤務の縮減に関する指針（平成17年2月25日付け人第662号）」や「時間外勤務の縮減に向けた取組みについて（平成21年9月14日付け人第10030号）」に基づき、仕事の進め方の見直しに関する具体策を示すなどして取組みを実施してきました。
- 第3期計画の策定後、平成27年度には一人当たりの時間外勤務時間数が減少したものの、その後は平成28年4月に発生した熊本地震により、全庁的に時間外勤務時間が増加しました。
- 災害対応を長期的かつ着実に進めていくために、通常業務の削減・見直しを進めつつ、時間外勤務の適切な管理について周知徹底を図ることで、平成29年度及び平成30年度は減少を維持しています。
- また、平成31年度（令和元年度）からは、時間外勤務命令の上限設定を導入するとともに、職員が使用するパソコンの使用状況の記録を活用し、これまで以上に勤務時間の適正把握と長時間労働の防止に取り組んでいます。今後も引き続き、時間外勤務時間の縮減に取り組んでいきます。

職員の意識調査

～時間外勤務時間の縮減のために必要だと思う項目～（複数選択可）



- 時間外勤務時間の縮減策として必要だと思う項目は、「業務の簡素化・合理化」との回答が最も多く、次いで「業務の廃止」、「業務の平準化」が多くなっています。
- この順番は、第3期計画策定時と同様であり、継続的な課題となっています。

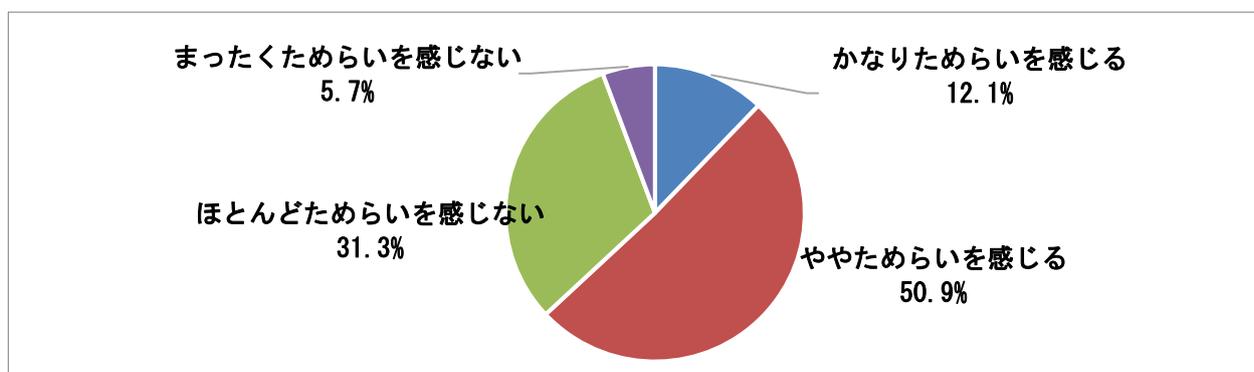
■ 年次有給休暇の取得

達成状況	全職員の年次有給休暇取得 平均日数を15日とする	(H26) 11.6日 → (H30) 12.1日
------	-----------------------------	---------------------------

年	H26	H27	H28	H29	H30
年休取得平均	11.6日	12.1日	11.2日	12.2日	12.1日

○年次有給休暇の平均取得日数は、熊本地震が発生した平成28年は減少したものの、その後は12日を維持しており、平成26年と比べて増加しています。

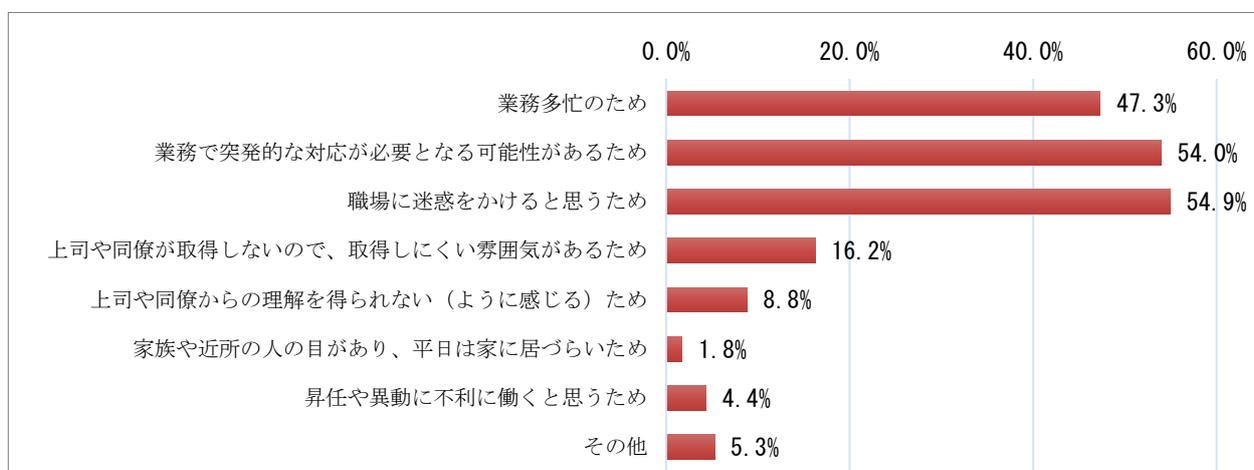
職員の意識調査 ～年次有給休暇を取得する際に、ためらいを感じますか？～



○取得時にためらいを感じる職員（かなり感じる・やや感じる）は、前回のアンケートと比べて2.5ポイント減少したものの、依然として半分以上を占めています。

職員の意識調査 ～年次有給休暇を取得する際に、ためらいを感じる理由～

（複数選択可）

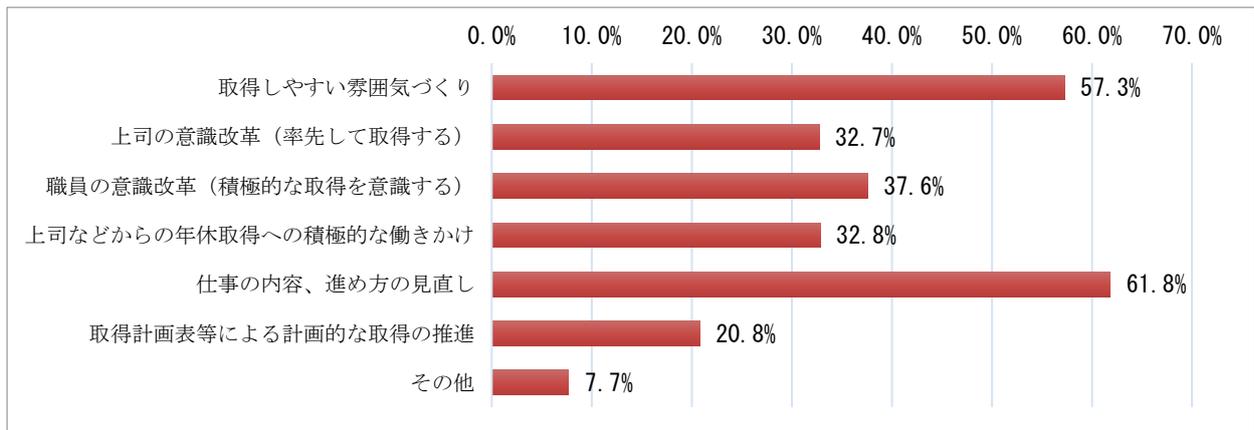


○取得時にためらいを感じる理由は、「職場に迷惑をかける」という理由が最も多く、次いで「業務で突発的な対応が必要となる可能性がある」、「業務多忙」となっています。

職員の意識調査

～年次有給休暇を取得しやすくするために、必要だと思う項目～

(複数選択可)



○半数以上の職員が、年次有給休暇を取得しやすくするためには「仕事の内容、進め方の見直し」、「取得しやすい雰囲気づくり」が必要だと感じていることが分かりました。

■ 特別休暇（夏季休暇）の取得

達成状況	全職員が夏季休暇を5日間取得する	(H26) 95.5% → (R1) 96.2%
------	------------------	--------------------------

	～3日未満	3日以上4日未満	4日以上5日未満	5日
割合	0.9%	0.7%	2.2%	96.2%

○夏季休暇を5日間すべて取得した職員の割合は96.2%であり、前回調査時と比べて微増しています。

○しかし、割合は少ないものの、取得日数が3日未満の職員もいるため、職員全員が5日間取得できるように、引き続き周知を図る必要があります。

① 制度紹介 ② 「時差出勤」

◆職員の公務能率の向上とワーク・ライフ・バランスの推進を図ることを目的として、平成31年1月に、勤務時間を基本形(8:30～17:15)から前後に最大1時間ずらすことができる「時差出勤制度」を創設しました。

◆利用する際に特別な理由は必要なく、業務に支障のない範囲で、個人のライフスタイルに合わせて、早出・遅出を選択することができます。

① 制度創設以降、毎月約15%の職員が利用しており、実際の取得者からは、
・朝や夕方の時間に余裕ができ、家族と過ごす時間や家事・育児・介護等の時間を確保できる。
・通勤渋滞を避けることで、通勤時間短縮や通勤ストレスの緩和ができる。
との感想も挙げられています。

2 安心して子育てできる職場づくり

■ 子育て関連制度の周知

達成状況	対象職員全員が子育て関連制度を知っている	(H26) 77.6% → (R1) 96.2%
------	----------------------	--------------------------

職員の意識調査 ～子育て関連制度の認知率～

○子育て関連制度の認知率は、平成26年度から比べると18.6ポイント増加し、96.2%になりました。

【子育て関連制度】

- * 特別休暇（出産補助休暇、育児参加休暇）
…男性職員が配偶者の出産前後に取得できる有給休暇
- * 特別休暇（子の看護休暇）
…職員が子を看護する時などに取得できる有給休暇
- * 育児部分休業、育児短時間勤務
…職員の子が小学校就学の始期に達するまで利用できる、勤務時間を短縮する制度（無給）
- * 育児・介護のための早出・遅出勤務
…育児や介護をしている職員が、早出・遅出を選択できる制度

■ 業務と子育ての両立

達成状況	業務と子育ての両立に対する不安を平成26年度比減	(H26) 69.9% → (R1) 73.0%
------	--------------------------	--------------------------

職員の意識調査 ～育児休業中または育児休業から復帰する際に困ったこと～

○育児休業中または育児休業から復帰する際に、「業務と子育ての両立」に対して不安を感じた職員の割合は73.0%となりました。

○職員の不安を軽減するため、所属が職員に必要なサポートを行う体制づくりが必要です。

取組み紹介 ☺ 「子育て交流の間」

- ◆妊娠・出産から産後に至る職員へのサポートの一環として、毎週水曜日に、「子育て交流の間」を設置しています。
 - ・妊娠中・育児休業中の職員同士での相談・交流
 - ・職場復帰前の職員と上司や同僚との情報交換
 - ・妊娠中の職員の補食や休息 などに利用することができます。（要事前予約）

☺県職員として働きながら子育てをする職員の交流の場として、月1回「子育てカフェ」も開催されています。

■ 男性の育児休業の取得

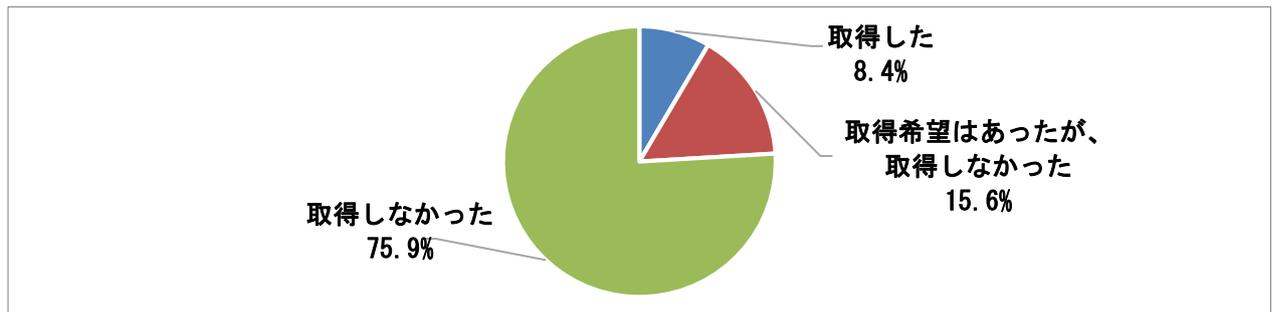
達成状況	対象者の13%が育児休業を取得する	(H26) 1.0% → (H30) 1.1%
-------------	-------------------	-------------------------

	平成30年度中に新たに育児休業の取得が可能となった職員数	平成30年度に新たに育児休業を取得した職員数	育児休業取得率
男性	93人	1人	1.1%
女性	46人	46人	100%

- 平成30年度に子どもが生まれた男性職員93人のうち、育児休業を取得した職員は1人のみでした。
- 女性職員の育児休業取得率は100%であるのに対して、男性職員は1.1%と低い状況にあるため、男性職員の主体的な育児への参画に向けて、制度や趣旨を積極的に周知する必要があります。

職員の意識調査

～育児休業の取得状況（H28年度以降に子が生まれた男性職員）～

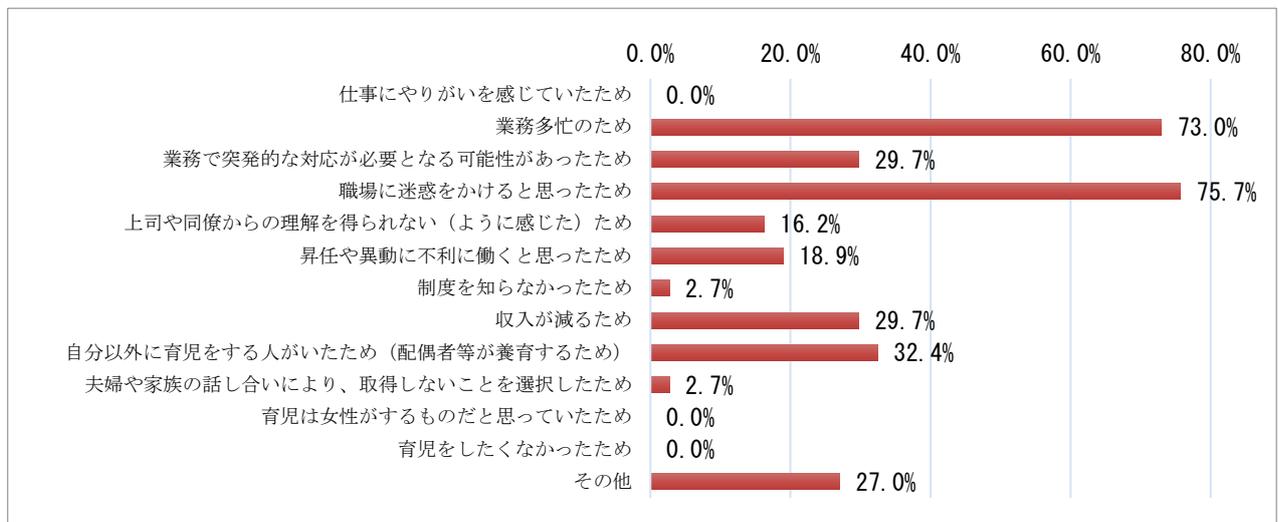


職員の意識調査

～育児休業を取得しなかった理由～

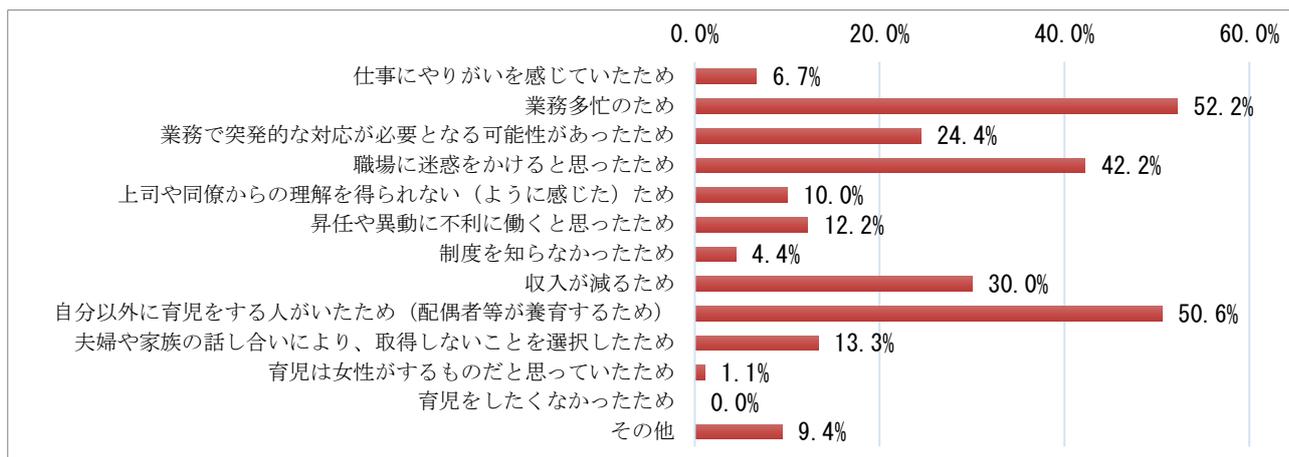
（複数選択可）

【「取得希望はあったが取得しなかった」と回答した職員】



- 「取得希望はあったが、取得しなかった」と回答した男性職員が取得しなかった理由としては、「職場に迷惑をかける」、「業務多忙」が特に多くなっています。

【「取得しなかった」と回答した職員】



○「取得しなかった」と回答した男性職員が取得しなかった理由としては、「業務多忙」が最も多く、次いで「自分以外に育児をする人がいた」、「職場に迷惑をかけると思った」が多くなっています。

配偶者*の皆様にも、アンケートに御協力いただきました！

* H28 年度以降に子が生まれた男性職員の配偶者

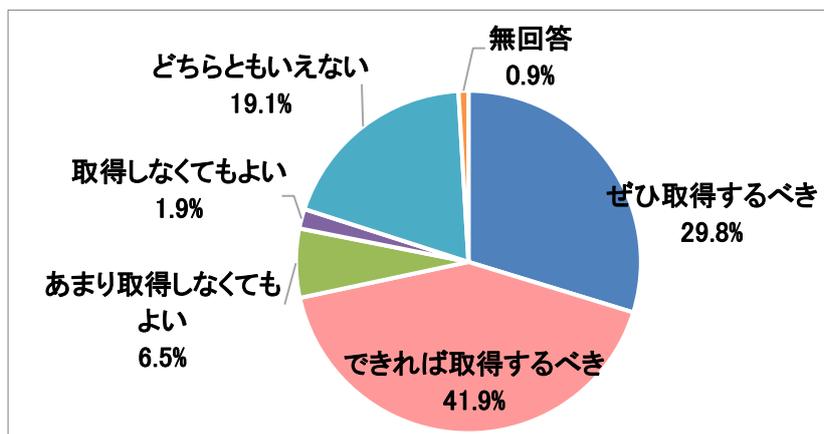
◆夫が育児休業を取得した感想

取得してよかった	72.7%
どちらかといえば取得してよかった	9.1%
どちらかといえば取得しなくてもよかった	9.1%
取得しなくてもよかった	9.1%
どちらともいえない	0.0%

◆夫が育児休業を取得しなかった感想

取得してほしかった	14.7%
どちらかといえば取得してほしかった	25.5%
どちらかといえば取得しなくてもよかった	10.3%
取得しなくてもよかった	22.1%
どちらともいえない	12.7%
無回答	14.7%

◆男性が育児休業を取得することについて、どう思いますか？



・「ぜひ取得すべき」、「できれば取得すべき」と回答した方に、取得してほしい期間を尋ねたところ、「1ヶ月程度」…47.0%、「3ヶ月程度」…28.5%、「半年程度」…9.9%という結果となりました。

■ 男性の育児関連休暇の取得

達成状況	対象者全員が育児関連休暇を取得する	(H26) 78.1% → (H30) 87.1%
-------------	-------------------	---------------------------

【平成30年度における男性職員の育児関連休暇の取得状況】

※かっこ内は平成26年度の数値

	平成30年度中に新たに休暇の取得が可能となった男性職員	出産補助休暇を取得した職員	育児参加休暇を取得した職員	出産補助休暇又は育児参加休暇を取得した職員(両方取得28人)	出産補助休暇と育児参加休暇を合わせて5日以上取得した職員
職員数	93人 (105人)	75人 (73人)	34人 (28人)	81人 (82人)	14人 (8人)
取得率	—	80.6% (69.5%)	36.6% (26.7%)	87.1% (78.1%)	15.1% (7.6%)

【出産補助休暇(3日)・育児参加休暇(5日)の合計取得日数】

(人)

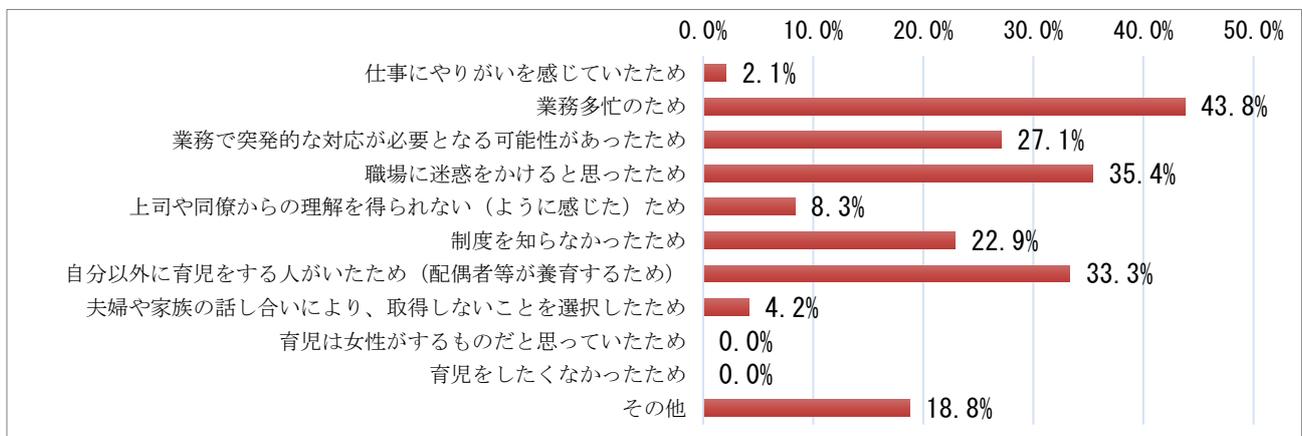
日数	1日未満	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日
		2日未満	3日未満	4日未満	5日未満	6日未満	7日未満	8日未満	
取得者数	3	22	17	19	6	4	3	4	3

○出産補助休暇や育児参加休暇を取得した職員の割合は、平成26年度と比べて増加していますが、8日間すべてを取得した職員は少ない状況です。

職員の意識調査

～育児関連休暇を取得しなかった理由～

(複数選択可)



○育児関連休暇を取得しなかった理由としては、「業務多忙」が最も多く、次いで「職場に迷惑をかける」、「自分以外に育児をする人がいた」が多くなっています。

配偶者*の皆様にも、アンケートに御協力いただきました！

* H28 年度以降に子が生まれた男性職員の配偶者

◆夫が育児関連休暇を取得した感想

取得してよかった	95.3%
どちらかといえば取得してよかった	3.4%
どちらかといえば取得しなくてもよかった	0.0%
取得しなくてもよかった	0.0%
どちらともいえない	0.7%
無回答	0.7%

◆夫が育児関連休暇を取得しなかった感想

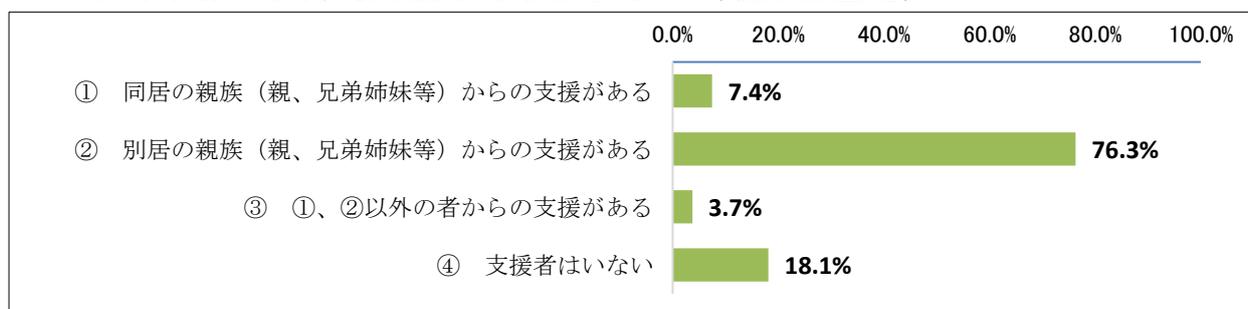
取得してほしかった	42.2%
どちらかといえば取得してほしかった	26.7%
どちらかといえば取得しなくてもよかった	4.4%
取得しなくてもよかった	13.3%
どちらともいえない	11.1%
無回答	2.2%

○夫が育児関連休暇を取得した配偶者のうち、「休暇を取得してよかった」と回答した方は、「どちらかといえば取得してよかった」と回答した方まで含めると98.7%となりました。

○理由としては、「出産に立ち会い、子どもの誕生の喜びを共有できた」、「上の子の育児をしてもらえた」、「役所等の手続きに行ってもらえた」等が、多く挙げられました。

○一方、夫が育児関連休暇を取得しなかった配偶者のうち68.9%の方が、「取得してほしかった」、「どちらかといえば取得してほしかった」と回答されました。

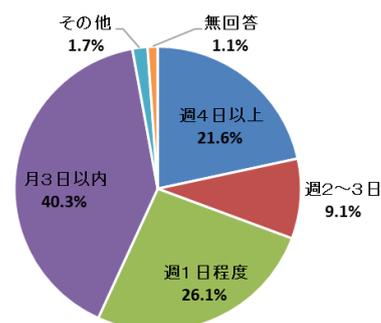
◆夫以外からの子育て支援はありますか？（複数回答可）



○回答者の8割以上の方に、夫以外からの子育て支援があることが分かりました。

◆夫以外からの子育て支援の頻度

○「夫以外からの子育て支援がある（上記①～③）」と回答した方に、その支援の頻度を尋ねたところ、「月3日以内」が最も多く、次いで「週1日程度」、「週4日以上」の順となりました（右グラフ参照）。



3 すべての職員が働く意欲を持ち続けられる職場づくり

■ 役付職員及び管理職に占める女性職員の割合

達成状況	役付職員に占める女性職員の割合を24.6%にする	(H27) 18.8% → (H31) 22.2%
	管理職に占める女性職員の割合を10.0%にする	(H27) 5.9% → (H31) 8.4%

○職員の人事については、性別に関わりなく、能力を最大限に生かす適材適所の配置を行っています。その中で、妊娠・出産等女性特有の事情により不利になることがないよう配慮しています。また、女性職員の能力向上のため、①政策決定への参画、②職域の拡大の2つの取組みを重点的に進めています。

○しかしながら、平成31年度の時点では、役付職員に占める女性職員の割合を24.6%にするという目標、及び管理職に占める女性職員の割合を10.0%にするという目標は達成できませんでした。なお、令和2年度は、管理職に占める女性職員の割合は11.7%となり、目標を上回る見込みです。

○今後も、女性職員の管理職への登用はもちろんのこと、課長補佐級、係長級の職員の層の充実を図るため、女性職員の人材育成を着実に進めていく必要があります。

【平成31年度における各役職段階の職員割合】

対象：知事部局、各種委員会、企業局、病院局の職員

	部長級	次長級	課長級	管理職計	課長補佐級	係長級	役付職員計	主事級	合計
職員数（人）	23	56	315	394	1085	1257	2736	1738	4474
男性職員数（人）	22	52	287	361	916	851	2128	1071	3199
女性職員数（人）	1	4	28	33	169	406	608	667	1275
全男性職員に占める各役職段階の男性職員割合（%）	0.7	1.6	9.0	11.3	28.6	26.6	66.5	33.5	-
全女性職員に占める各役職段階の女性職員割合（%）	0.1	0.3	2.2	2.6	13.3	31.8	47.7	52.3	-
各役職段階に占める男性職員の割合（%）	95.7	92.9	91.1	91.6	84.4	67.7	77.8	61.6	-
各役職段階に占める女性職員の割合（%）	4.3	7.1	8.9	8.4	15.6	32.3	22.2	38.4	-

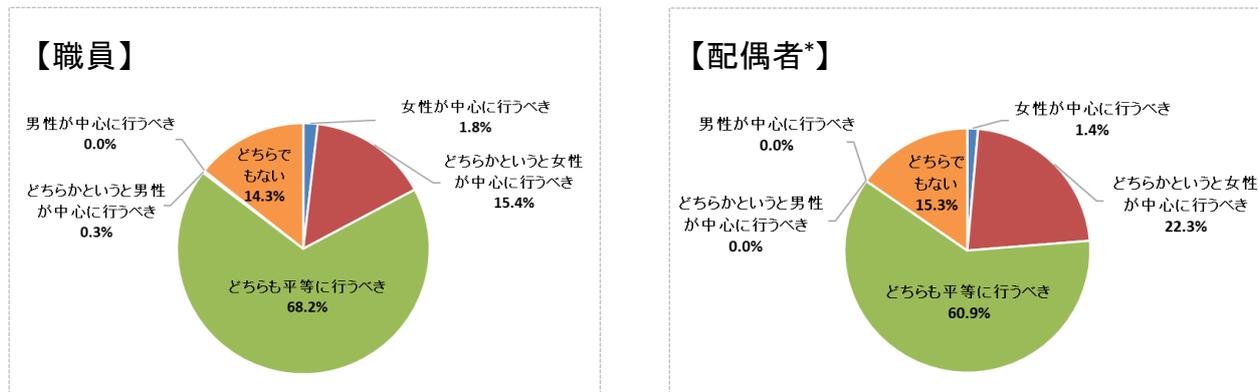
※職員に占める男性職員の割合：71.5%

※職員に占める女性職員の割合：28.5%

職員・配偶者*への意識調査結果

* H28 年度以降に子が生まれた男性職員の配偶者

～家事や育児は、誰が中心に行うべきだと思いますか？～



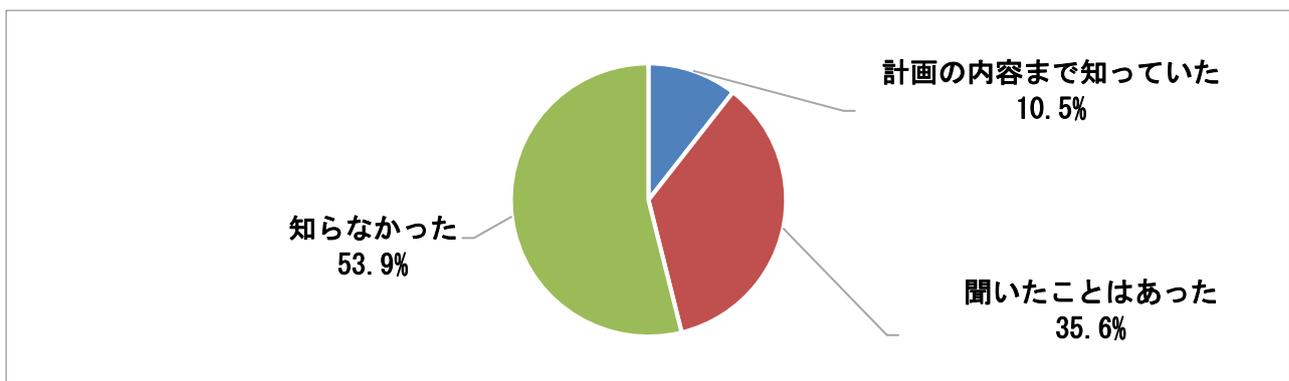
○職員アンケートでは、家事や育児を「(男性と女性の) どちらも平等に行うべき」と考える職員の割合が68.2%となりました。

○職員、職員の配偶者ともに、家事や育児は「男女平等に行うべき」と考える方の割合が最も多いことが分かりました。

4 特定事業主行動計画の取組みへの参加促進

■ 特定事業主行動計画の周知

達成状況	計画の内容まで把握している職員の割合を100%にする	(H26) 3.9% → (R1) 10.5%
------	----------------------------	-------------------------



○特定事業主行動計画の認知率をアンケートで調査したところ、内容まで知っている職員は10.5%、「聞いたことはあった」と回答した職員まで含めると46.1%となりました。

○前回の調査時と比べると、内容まで知っている職員は6.6ポイント増加したものの、依然として計画の内容はあまり知られていないことが分かりました。

6 本県の課題

本県の状況及びアンケートの結果から、主に次のような点に課題があることが分かりました。

課題1 業務の縮減・廃止及び効率的な遂行による労働時間の短縮

ワーク・ライフ・バランスの推進の観点から、時間外勤務時間の縮減に取り組んできましたが、依然として時間外勤務時間が多い状況です。

長時間労働による職員の負担を軽減するためにも、業務の縮減や廃止、平準化を進めるとともに、業務効率の向上に向けたさらなる取組みが必要です。

課題2 各種休暇を取得しやすい職場環境づくり

育児関連休暇や年次有給休暇を取得できない理由として、多くの職員が「職場に迷惑をかける」という理由を挙げています。誰もが気兼ねなく休暇を取得できるよう、職場環境を整えていくことが必要です。

課題3 職員の主体的な育児参画の促進

子育て関連制度を知らなかったと回答した職員や、制度の周知を希望する職員がいたことなどを踏まえ、制度の周知方法等の改善が必要です。

また、女性活躍や少子化対策の観点からも、男性職員の主体的な育児への参画に向けた取組みが喫緊の課題となっています。

課題4 女性が役付職員、管理職として働きやすい職場づくり

将来の管理職となる女性職員を育成するため、引き続き人材育成を進めるとともに、女性職員が能力を十分に発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスに配慮した環境の整備が必要です。

また、妊娠・出産等女性特有の事情で不利にならないよう、人事評価を適正に行うとともに、将来、指導的地位へ成長していく人材の確保に向けて、仕事への意欲を低下させないための取組み等が必要です。

7 施策の基本方向

本県の課題を踏まえ、「職員一人ひとりの理想のワーク・ライフ・バランスの実現」に向けて、次の3つを施策の基本方向とします。

1 ワーク・ライフ・バランスを尊重できる職場づくり

育児や介護をはじめとした家庭生活との両立を推進するため、職員一人ひとりが勤務時間内に業務を遂行するよう心掛ける必要があります。また、時間外勤務時間の縮減のためには、長時間労働を前提とした働き方や業務内容を見直すことが必要です。

男女を問わず、また育児や介護を行っているかどうかにかかわらず、すべての職員が仕事と家庭生活のバランスをとれる職場環境づくりを進めていきます。

2 安心して子育てできる職場づくり

子育てをしながら働く職員が、仕事と子育てを両立できるよう、職場全体で子育て関連制度への理解を深めるとともに、職員をサポートする取組みを実施します。

また、男性職員の主体的な育児への参画も積極的に支援し、仕事と子育ての両立を実現できる職場づくりを目指します。

男女を問わず、必要な子育て関連制度を利用しながら、安心して子育てできる職場環境づくりを進めていきます。

3 すべての職員が意欲を持って働き続けられる職場づくり

育児や介護等による制約を考慮した上での適正な人事評価を行うとともに、性別にかかわらず、能力を最大限に生かす適材適所の配置を行います。

また、将来、指導的地位へ成長していく女性職員の人材確保に向けて、①政策決定への参画、②職域の拡大の2つの取組みを進めていきます。

すべての職員が、ライフステージにおける環境の変化に左右されることなく、働く意欲を持ち続けられる職場環境づくりを進めていきます。

8 具体的な取組み

1 ワーク・ライフ・バランスを尊重できる職場づくり

(1) 時間外勤務時間の縮減

時間外勤務時間の縮減については、「時間外勤務縮減に向けた対策について（平成31年（2019年）3月29日付け人第525号人事課長通知）」などにに基づき、正規の勤務時間内に業務が終わるよう、事務事業の点検や見直し、業務の平準化等をより一層推進します。特に、業務の効率化にあたっては、AIやRPAなどのICTの活用を積極的に進めます。

また、時間外勤務命令の上限設定に伴い、これまで以上に勤務時間の管理を徹底し、何らかの事情により上限を超過した所属は、その要因を分析した上で、時間外勤務時間の縮減に向けた具体的な取組内容を検討し、実行します。

併せて、あらかじめ時間外や週休日に業務を行うことが予定されている場合には、所属長が特例勤務や週休日の振替を命じるなど、積極的に制度を活用することで、職員の負担軽減と時間外勤務時間の縮減につなげます。

(2) 休暇を取得しやすい職場環境づくり

年次有給休暇や特別休暇等は、子育て中の職員だけでなく、すべての職員の取得を促進することで、誰もが気兼ねなく休暇を取得できる職場環境を醸成します。

また、すべての職員が仕事と家庭生活のバランスをとれるよう、所属長は休暇取得計画表等を活用し、職員の状況に配慮した上で、各種休暇の取得を積極的に呼びかけます。

(3) 働き方の見直し

職員一人ひとりが、限られた時間の中で成果を出すという意識を持って業務に取り組むよう呼びかけていくとともに、業務の繁忙期・平常期を踏まえ、年間を通じてメリハリのある業務計画を立てるよう徹底します。

また、所属長研修や選択研修において、ワーク・ライフ・バランスの実現に役立つ研修を充実させ、業務削減・効率化に率先して取り組むための意識改革や能力の向上を図ります。

さらに、多様な勤務形態により職員のライフスタイルに合わせた勤務を可能とするため、時差出勤等の制度の積極的な活用を呼びかけるほか、時差出勤の拡大や在宅勤務の実施についても検討を進めていきます。

2 安心して子育てできる職場づくり

(1) 業務等に対するサポート

子の出生予定が判明した時から復職後まで、職員一人ひとりの状況に応じて、子育て関連制度を利用しやすい環境づくりや業務配分の見直し等のサポートを行います。

職員は、子の出生予定が分かり次第速やかに所属長に報告を行い、報告を受けた所属長は、職員や配偶者の体調、制度の利用希望等を面談で十分確認の上、業務配分の見直し等を検討します。

① 子の出生までのサポート

職員や配偶者の妊娠が判明した際、職員に対して子育て関連制度についてのリーフレットを配付し、制度への理解と活用を促します。

また、所属長は職員と面談の上、必要に応じて業務配分の見直し等を実施するなど、職員をサポートする体制を整えます。

② 育休等代替臨時職員等の確保

育休等代替臨時職員等の代替職員については、産前休暇に入る時点からの配置に努めます。

③ 育児休業中の研修への参加・情報提供

職員研修については、育児休業中の職員（希望者）も受講できるよう情報提供します。また、業務の関連情報等についても、職員の意向を確認した上で、随時情報提供を行います。

④ 円滑な職務への復帰

育児休業等から復職する職員の子育ての状況や意向を十分踏まえ、所属全体の業務配分について検討した上で、業務配分を決定します。

また、職員が必要な子育て関連制度を気兼ねなく利用できるよう、職場全体でサポートを行います。

⑤ 勤務地等の配慮

勤務地等人事異動については、育成面談等で職員の意向等を確認した上で、子育ての状況に応じ、可能な範囲で配慮を行います。

(2) 男性職員の主体的な育児への参画

育児を行う環境は様々であり、一人ひとりの状況に応じた配慮が必要であるため、所属長が男性職員と面談する機会を設け、業務計画の見直しや業務配慮等のサポートを行うことで、仕事と育児の両立を実現します。

また、男性職員が取得できる育児関連休暇等についてリーフレット等で周知するとともに、男性職員の育児休業取得等の事例を庁内LAN等で定期的に紹介することで、育児における男性の役割等について理解を促し、子が生まれる男性職員だけでなく、職場全体の男性の主体的な育児への参画に対する理解を深めます。

3 意欲を持って働き続けられる職場づくり

(1) 育児や介護等で不利にならない人事評価の実施

職員の人事については、性別にかかわらず、能力を最大限に生かす適材適所の配置を行います。

また、育児や介護等による制約も考慮した上で、能力や実績の面から人事評価を適正に行うよう呼びかけます。

(2) 管理職登用に向けた育成

将来、指導的地位へ成長していく女性職員のさらなる能力向上のため、大きく2つの取組みを重点的に進めていきます。

①政策決定への参画

女性職員の管理職への積極的な登用に努めるとともに、将来の管理職となる課長補佐級以下の女性職員を育成します。

②職域の拡大

政策調整業務や財政、企画部門への配置、大学院、省庁、他県及び市町村への派遣などを通して、能力開発や意欲向上を図り、将来の管理職となり得る資質を備えた職員を育成します。

(3) チャレンジ意欲の醸成

階層別研修（4，7，10年目研修）等を活用し、各ライフステージにおける理想の働き方を考える機会を設け、チャレンジ意欲の向上につなげます。

また、庁内公募制度を実施し、職員の能力・意欲向上につなげていきます。

9 目標設定

これまでの取組みをもとに、以下の数値目標を設定します。

1 ワーク・ライフ・バランスを尊重できる職場づくり

時間外勤務時間を前年度比減とする	時間外勤務を前年度と比べて減少を継続 (H30) 151.4 時間 → 前年度比減を継続
年次有給休暇取得	全職員の年次有給休暇取得平均日数が15日 (H30) 12.1日 → 15日
夏期休暇取得率	全職員が5日間取得 (R1) 96.2% → 100.0%

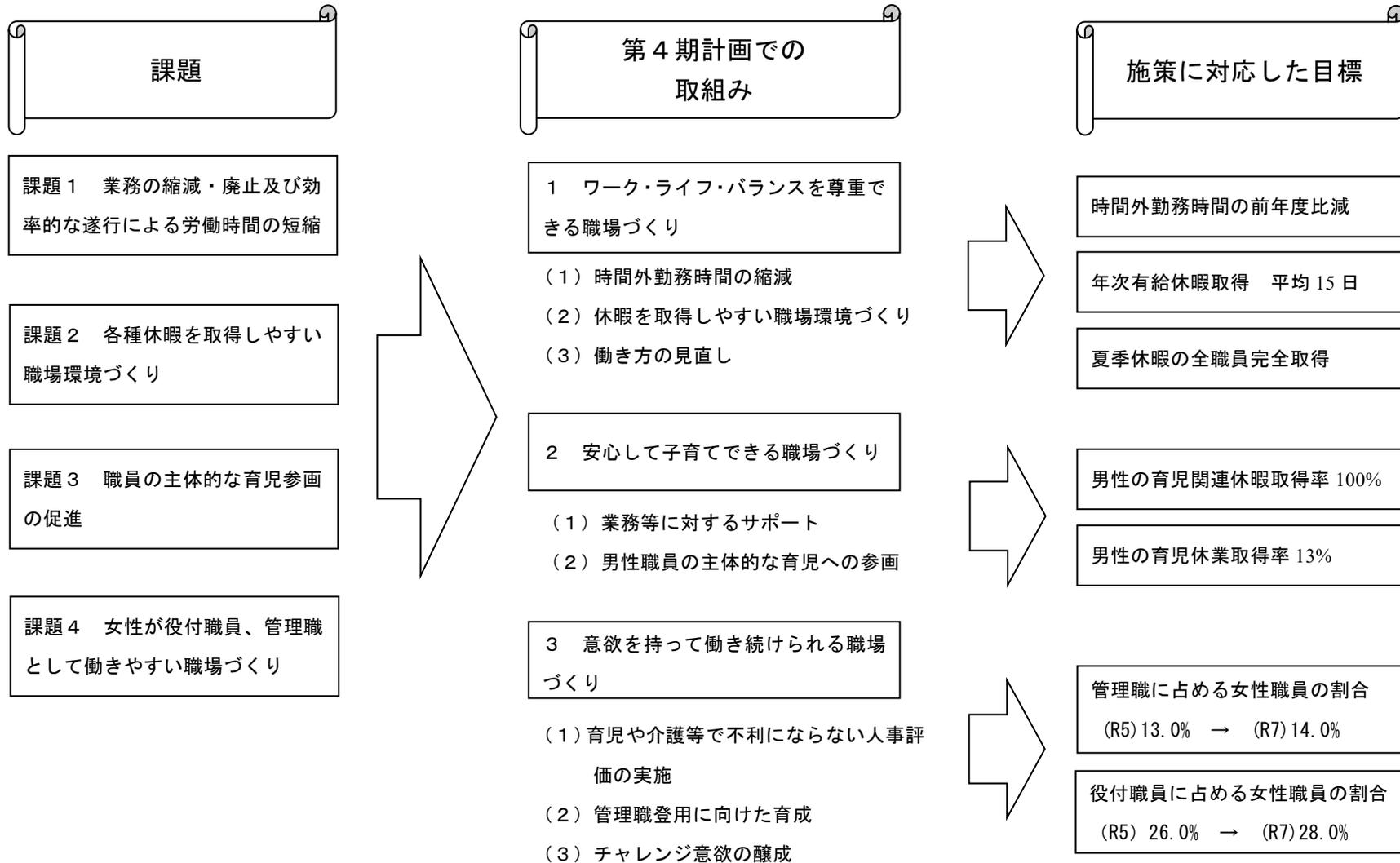
2 安心して子育てできる職場づくり

男性の育児関連休暇取得（出産補助休暇・育児参加休暇）	対象職員全員が取得 (H30) 87.1% → 100.0%
男性の育児休業	対象職員の13%が取得 (H30) 1.1% → 13.0%

3 働く意欲を持ち続けられる職場づくり

管理職に占める女性職員の割合	管理職に占める女性職員の割合を14.0%にする (H31) 8.4% → (R5) 13.0% → (R7) 14.0%
役付職員に占める女性職員の割合	役付職員に占める女性職員の割合を28.0%にする (H31) 22.2% → (R5) 26.0% → (R7) 28.0%

全体図



10 計画推進のための各職員の取組み

(1) 所属長等（所属長、人事担当者など）

- 時間外勤務時間の縮減は、職員の理想のワーク・ライフ・バランスを実現する上で最も重要な要素です。縮減の方法については職員任せではなく、所属長等が積極的に事務事業の点検を行い、事務分掌の見直しや業務量の削減を検討してください。
※参考：「管理監督者の心構え」、「時間外勤務縮減に向けた対策について（平成31年（2019年）3月29日付け人第525号人事課長通知）」
- 年次有給休暇や特別休暇の取得計画表等などを活用し、休暇取得を積極的に呼び掛け、誰もが休暇を取得しやすい職場環境づくりを行ってください。
- 職員から子の出生予定等について報告があった場合は、必ず当該職員と面談を行い、子育て関連制度の利用希望や仕事と子育ての両立に対する考えを確認してください。面談の際は、リーフレット等をもとに休暇や給与の制度などを説明するとともに、必要な場合は、業務量や業務内容の見直しを行わなければなりません。
- 子が生まれる職員又は育児中の職員に対しては、職場全体で職員を支援できる体制をとり、年次有給休暇や特別休暇（特に男性職員の育児関連休暇）などについても、職員が気兼ねすることなく取得できるよう配慮してください。
※参考：「育児・介護のための両立支援ハンドブック」
- 妊娠中の職員については、健康サポートセンター（県庁本館地下1階）との連携などにより、休息等の配慮に努めてください。
- 育児休業中の職員に対しては、職員の意向を確認の上、インターネットの活用等により、業務に関する情報等を提供してください。また、育児休業中であっても職員研修等受講することが可能ですので、周知を図ってください。
- 職員のモチベーションやチャレンジ意欲の向上に向けて、研修への参加を積極的に促し、キャリアビジョンの形成を支援してください。
- 職員一人ひとりの状況に応じ、限られた時間の中でも能力が発揮され、成果を上げることができる職場環境づくりなどについて、日頃から、職員と意見交換するよう心掛け、必要に応じて、この計画に盛り込まれているもの以外の独自の取組みも実施するよう努めましょう。

(2) 子育て中の職員

- 子の出生予定が判明した場合は、速やかに所属長に報告してください。
- 子育て関連制度の利用希望を所属長に伝え、制度を十分に活用してください。
- 特に、男性職員は特別休暇（育児関連休暇）を必ず取得するとともに、育児休業等を利用するなどして、主体的に育児に参画してください。
- 子育て等について不安がある場合は、ひとりで抱え込まず、職場の上司や同僚、友人等に相談してください。相談や情報交換のために、県庁本館地下1階教養室を「子育て交流の間」として利用することもできます。
- 年次有給休暇の取得や勤務上の配慮などの必要がある時は、遠慮なく所属に申し出てください。

(3) 全職員

- 誰もが年次有給休暇や特別休暇を気兼ねすることなく取得できる雰囲気づくりを心掛けてください。また、育児休業や休暇制度等に関する理解を深めるとともに、できる限り制度を活用するよう努めてください。
- 妊娠中の職員や乳幼児を養育している職員は、肉体的、精神的に不安な状態にあることが予想されます。そのような職員を傷つけ、ストレスを与えるような言動は行わないよう留意してください。
- 育児と仕事の両立のためには、職員一人ひとりの理解が必要となります。社会全体で子育てを支えるという意識を持って、互いに協力し合えるような職場環境づくりに努めましょう。
- 各々のライフステージにおいて、仕事と家庭のバランスの取り方は異なります。限られた時間の中で成果を出す仕事の進め方や、年齢や役職に応じた理想の働き方を考え、実践してください。

1 1 計画の推進体制

(1) 庁内の推進体制

これまでの計画では、「熊本県特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、実施状況の把握や取組みの検討・推進を行ってきました。

第4期計画においても同委員会を設置し、引き続き取組みの検討・推進を行います。なお、委員会のメンバーは、必要に応じて随時見直すこととします。

(参考) 「熊本県特定事業主行動計画推進委員会」(令和2年3月31日現在)

知事部局	人事課、総務厚生課、市町村課、企画課、子ども未来課、男女参画・協働推進課
議会事務局	総務課
人事委員会事務局	総務課
監査委員事務局	監査委員事務局
企業局	総務経営課
病院局	総務経営課

※オブザーバー：労働雇用創生課（知事部局）、教育政策課・学校人事課（教育委員会事務局）、警務課（警察本部）

(2) 計画及び取組状況の周知・広報

計画及び取組状況は、県ホームページへの掲載等により、県民や市町村、事業者へ公表します。