

富山県特定事業主行動計画の取組み状況

I 育児支援プログラム ※ゴシックは、新たな取組み

内容	取組み状況
【職員への情報提供の促進】	
1 子育て支援推進員の配置	① 各所属の所属長代理を「子育て支援推進員」と位置づけ、子育てのしやすい職場環境づくりを推進（H22～） ② 職員の各々の状況に応じて、確認事項を整理した「子育て支援面談シート」を作成（H22.5） ③ 新任所属長代理研修において、子育て支援推進員向けの研修を開催（H23～） ④ 係長クラス以上を対象とし「働きやすい職場環境づくり促進研修」を開催（H26～） ⑤ 「働きやすい職場環境づくり促進研修」を所属長代理2年目の必須研修として実施（H28～）
2 子育てハンドブックの作成、配付	① 妊娠、出産、育児に係る県の支援制度の概要や申請様式等を記載したハンドブックを作成(H18.3) ② 庁内LANに掲載 ③ 職員携帯用の「子育てミニハンドブック」を作成し、職員研修の機会に配付（H22～）
3 産育休中の職員への情報提供	① 育休復帰前後半年以内の職員を対象に「仕事・子育て両立支援研修」を開催（H21～） ② 産育休中の職員が必要としている情報が休業中に提供されるよう、「子育て支援面談基本シート」を作成（H22.5）
4 子育て職員応援サイト等の活用	① 庁内LANに子育てに関する情報を見やすく一元化し、子どもを生み・育てる楽しさを発信できる「子育て職員応援サイト」を設置（H22.5） ②「子育て職員応援サイト」をリニューアルし、内容を見やすく整理（R6.3）
【育児休業及び育児に係る休暇等の取得推進】	
5 妊娠・出産時の配慮	① 危険有害業務、深夜勤務、時間外勤務の制限 ② 建物内禁煙の実施（H20.11～） ③ 敷地内禁煙の実施（特定野外禁煙場所を除く）（R1.7～）
6 育児休業等の取得	① 各所属において、育休（男性の場合は妻の出産休暇や育児参加休暇、年次休暇の取得等も含め）取得するように配慮
7 子育て支援制度の拡充	① 育児参加休暇の創設（H17.4～） ② 妻の出産休暇の事由拡大（H17.4～ 入退院の付添い等→出産時付添いや出生の届出等にも拡大） ③ 妻の出産休暇の取得単位変更（H17.4～ 日→日・時間） ④ 子の看護休暇の要件緩和（H17.4～ 職員以外に看護できる者がいる場合でも認める。） ⑤ 子の看護休暇の対象拡大（H18.4～小学校就学前の子→小学3年の子） ⑥ 部分休業の対象となる子の年齢の引上げ（H19.9～ 3歳→小学校就学前まで） ⑦ 育児短時間勤務の創設（H19.9～） ⑧ 育児休業、育児短時間、部分休業、時間外勤務制限、休憩時間の短縮特例の要件緩和（配偶者の就業の有無、育休の取得の有無等配偶者の状況にかかわらず、取得可能）（H22.6～） ⑨ 子の出生の日から57日間以内（子の出生の日及び妻の産後休暇中）に最初の育休を取得した男性職員は、再度の育休が取得可能（H22.6～） ⑩ 育児休業等計画書を提出して最初の育休から復帰後3月以上勤務した場合、再度の育休が取得可能（H22.6～） ⑪ 子の看護休暇の拡充（H22.6～） 取得要件：予防接種や健康診断を受けさせるために付き添う場合も認める 取得日数：養育する小学3年までの子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日の範囲内で取得可能 ⑫ 短期の介護休暇の新設（H22.6～） ⑬ 時間外勤務の免除の新設（H22.6～） ⑭ 子の看護休暇の対象拡充（H24.1～小学3年の子→中学校就学前の子） ⑮ 子の看護休暇の取得単位の変更（H26.1～半日単位追加） ⑯ 育児時間休暇の対象拡充（H27.1～1歳6月の子→3歳の子） ⑰ 子の看護休暇の対象を拡大し、名称を家族看護休暇に改称（H27.1～） 対象：子、養子、配偶者（事実上も含む）、父母及び配偶者の父母等 ⑱ 育児参加休暇の拡充（H28.1～ 日数を5日から8日に拡充。要件に妻の世話を追加） ⑲ 育児休業等に係る「子」の範囲の拡大（H29.4～） ⑳ 介護休暇の分割取得（H29.4～取得期間を3つの期間に分割して取得可能にする） ㉑ 介護時間の新設（H29.4～） ㉒ 育児参加休暇の取得単位の変更（H30.1～半日単位追加） ㉓ 子育て支援部分休暇の新設（R2.4～） ㉔ 妊娠障害（つわり）休暇の拡充（R3.1～取得日数を10日から14日に拡充） ㉕ 育児参加休暇の取得期間の拡充（R3.1～取得期間を「産前産後8週」から「産前8週産後16週」に拡充） ㉖ 妻の出産休暇の取得単位の変更（R3.1～半日単位追加） ㉗ 不妊治療のための休暇（出生サポート休暇）の新設（R4.1～） ㉘ 女性の健康管理休暇の取得要件の拡充（R4.1～取得要件「週休日、休日及び代休日等を含む連続する2日の範囲内の期間」を「2日の範囲内の期間」に緩和） ㉙ 会計年度任用職員を対象とした妻の出産休暇及び育児参加休暇の新設（R4.1～） ㉚ 会計年度任用職員を対象とした産前休暇・産後休暇の有給化（R4.1～） ㉛ 育児休業の取得回数を原則1回→原則2回に拡充（R4.10～） ㉜ 男性職員は子の出生後8週間以内に2回まで育児休業を取得可能（R4.10～） ㉝ 育児休業の請求期限を2週間前までに短縮（R4.10～） ㉞ 会計年度任用職員の育児休業取得要件の緩和、子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化（R4.10～） ㉟ 育児参加休暇の取得期間の拡充（R4.10～取得期間を「産前産後16週」から「産前8週産後1年」に拡充）
8 経済的支援制度	① 育児休業手当金の支給期間の延長(H17.4～ 総務省令で定める場合は1歳6ヶ月まで)

	② 育児休業中の共済掛金の免除期間の延長（H17.4～ 子が3歳に達するまで） ③ 部分休業取得に伴う給与減額分の長期給付に係る共済掛金の一部免除（H17.4～） ④ 育児短時間勤務職員の給与減額分の長期給付に係る共済掛金の一部免除（H19.9～） ⑤ 産科医療補償制度に加入している医療機関等で分娩を行った場合の出産費・家族出産費の3万円加算（H21.1～） ⑥ 出産費・家族出産費の直接支払制度の創設及び4万円引き上げ（H21.10～H23.3.31 暫定措置） ⑦ 夫婦で育休を取得する場合の育児休業手当金の期間の延長（H22.6.30～ 1歳2ヶ月に達する日までのうち、夫婦それぞれ通算して1年間） ⑧ 育休取得期間が1か月以下の場合は期末手当の支給割合を減じないこととする措置（H23.12～） ⑨ 産前産後休暇期間中（前6、後8週）の共済掛金の免除（H26.4～） ⑩ 育児休業手当金の育児休業開始後180日に達するまでの期間の支給率を50%から67%に引き上げ（H26.4～） ⑪ 育休取得期間が1か月以下の場合は勤勉手当の支給割合を減じないこととする措置（H28.4～） ⑫ 子の出生後8週間以内における育休取得期間と、それ以外の育休取得期間のそれぞれについて、1か月以下の場合には期末・勤勉手当の支給割合を減じないこととする措置（R4.10～） ⑬ 出産費・家族出産費の8万円引き上げ（R5.4～）
9 代替職員の運用	① 育児短時間勤務者においても、その代替職員を配置（H19.9～） ② 新聞広報による募集に加え、ハローワークの活用を促進（H21.1～） ③ 産休代替職員（技術職）の登録制度の開始（H23.1～） ④ 短期間の育休取得者の代替職員としてオフィスサポートスタッフの配置（R5.4～） ⑤ 男性職員の代替職員として会計年度任用職員を「子育てパパ応援職員」として配置（R6.4～）
【男性職員の育児休業及び育児に係る休暇等の取得促進】	
10 男性職員版子育てハンドブックの作成、周知	① 出産、育児に係る県の支援制度の概要や申請様式等を記載したハンドブックを作成（H18.3） ② 庁内LANに掲載 ③ 職員携帯用の「子育てミニハンドブック」を作成し、職員研修時に職員へ配付（H22.5～）
11 子育てパパサポートプランの作成	① 子どもが生まれた男性職員およびその上司（所属長代理）に対し、パパプランの作成や休暇の取得について、きめ細かく呼びかけ ② 職員だよりに「男性の育児参加」に関する特集を掲載 ③ 庁内掲示板において、男性職員の育児参加の促進にかかる協力を周知 ④ 各職場の上司に対して、男性職員の育児参加の促進について、周知徹底を依頼 ⑤ 「子育て職員応援サイト」に「応援！子育てパパ運動」のページを作成（H22.5～） ⑥ 「子育て職員応援サイト」に「男性職員の育児経験談」「他自治体のイクメン紹介」「男性職員の育児休業体験記」「男性職員の育児休業取得のモデルケース」「男性職員の育児短時間勤務体験記」を掲載 ⑦ 「子育てパパプラン」を職員へのサポートを明確にする「子育てパパサポートプラン」に拡充（H27.4～） ⑧ 育児参加休暇の拡充（H28.1～ 日数を5日から8日に拡充。要件に妻の世話を追加） ⑨ 「子育てパパサポートプラン」による取得日数を「育児休業又は連続5日を含む8日以上」に拡充（H28.1～） ⑩ 育児参加休暇の取得単位の変更（H30.1～半日単位追加） ⑪ 所属長及び子育て支援推進員に対して、原則1か月以上の男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進について、協力を依頼 ⑫ 男性職員の育児休暇・休業等取得促進の取組みを業績評価の項目に追加（R2～） ⑬ 知事による男性育休100%宣言（R3.3.31） ⑭ 面談シートや育休取得時の手続きリストを整備（R6.3～） ⑮ 育児休業取得による収入状況の変化を把握する「育児休業収入シミュレーション」の作成（R6.3～）
12 「応援！子育てパパ運動」の実施	
13 子育て支援制度の拡充	
14 男性職員が子育て支援制度をしっかりと活用できる職場環境づくりの推進	
15 人事評価への反映	

○目標設定した項目の状況

項目	目標		R5 年度	R4 年度	R3 年度	R2 年度	R1 年度
	数値	年度					
男性職員の育児関係休暇等の取得率	100%	毎年度	88.9%	93.6%	92.7%	86.3%	87.5%
男性職員の育児休業取得率	85% (R6.2 改定)	R7 年度	48.1%	48.1%	41.7%	27.5%	13.8%

Ⅱ 環境整備プログラム

内容	取組み状況
【ゆとりある執務環境の形成】	
1 時間外勤務の縮減 2 休暇の取得の促進	① 庁内掲示板において、「職員のワーク・ライフ・バランスの推進について」周知 ② 働き方改革推進チーム、ワーキンググループの設置（H29. 4～） 働き方改革推進チームで時間外縮減に向けた取組みを定め、職員に周知（H29. 6～） ＜取組み内容＞ 休モォ～課長とカエ郎のワーク・ライフ・バランス大作戦チラシの作成（H23. 4） ワーク・ライフ・バランス推進週間の実施（H23. 10） 働き方改革サイトの開設（H30. 7） 毎日 18 時から退庁を促す音楽を放送（H22. 7～） 定時退庁日の名称を職員から募集「スッキリカエル。の日～ゆとり・ふれあいDAY～」（H22. 10） 定時退庁日の周知徹底を呼びかけるチラシの作成、庁内掲示板での周知（H22. 10～） 毎週水曜日に加え、毎週金曜日を「スッキリカエル。の日」に拡大（H26. 10～） 部局単位の定時退庁日の日程を庁内掲示板で周知（H26. 10～） 事業の効率化等の取組みを業績評価の項目に追加（H29～） 繁忙期等の補助業務に係る労働者派遣（H30. 6～） 時間外勤務対応のための遅出等勤務制度の施行（H30. 4～） 時間外勤務命令の上限時間を設定（H31. 4～） 庁内 LAN パソコンの使用時間による職員の勤務時間の把握の全庁施行（R1. 8～） 連続休暇の取得促進、計画的な取得の促進 年 5 日以上の子次休暇の確実な取得についての措置を実施（H31. 1）
【良好な職場環境づくりの推進】	
3 所属長等による職場環境の整備	① 各所属長や子育て支援推進員が、年次休暇や子の誕生予定の職員に対し、育児休業等を取得するように配意
4 子育て支援推進員の配置	（再掲）
5 子育てのしやすい良好な職場環境づくり	① とやま家族ふれあいウィーク（第 3 日曜からの 1 週間）を利用した子育てのしやすい職場環境づくり（H22. 7～） ② 職員の子どもが親の職場を訪問する「子ども参観日」の実施（H23～）
6 「子育てのしやすい良好な職場環境づくり」が評価される仕組みの検討	① 連続 1 か月以上の育児休業取得者のレポート提出による研修単位認定を導入（R3. 4～）
7 研修の実施	① 新任所属長研修：職場のメンタルヘルス、人権（ハラスメント防止含む） ② 新任所属長代理研修：ハラスメント防止、子育て支援 ③ 新任係長研修：仕事と人のマネジメント、メンタルヘルス、子育て支援 ④ 仕事・子育て両立支援研修：育休復帰前後の職員を対象（H21～） ⑤ キャリアデザイン研修：中堅職員（H24～） ⑥ 女性職員のニーズを踏まえた実務的な知識を習得するためのナレッジ研修を実施（H27～） ⑦ 採用 3 年目研修でのライフプラン講義の実施（H27～）
8 職員の意識啓発	① 子育てハンドブックを庁内 LAN に掲載 ② 子育て職員応援サイトを庁内 LAN に設置（H22. 5～） ③ 健康管理やライフプランへの理解を深める出前講座の実施（H27～） ④ 採用 3 年目研修でのライフプラン講義の実施（H27～） ⑤ 職員だよりに「男性の育児参加」に関する特集を掲載 ⑥ 独身職員の出会いの場を創出する「富山県庁恋活応援団」の創設（H28. 4）
9 人事異動に関する配慮	① 人事異動に際し、家庭の状況等を考慮
10 柔軟な働き方ができる勤務環境の整備	① 育児や介護が必要な職員を対象として、在宅型テレワーク試行制度を導入（H27. 7～12） ② 在宅型テレワーク試行制度の対象範囲を拡大（H28～） ③ 食品監視業務や農業普及指導業務等においてタブレット端末（モバイルワーク）を試行導入（H29. 8～） ④ 在宅型テレワーク、モバイルワーク試行制度の手続の見直し（R1～） ⑤ 育児や介護が必要な職員を対象として、早出遅出勤務制度を導入（H27. 4～） ⑥ 夏の朝型勤務の試行実施（H27. 7～8） ⑦ 早出遅出勤務制度における子の対象を小学校 3 年生までの子に拡充（H29. 4～） ⑧ 夏の朝型勤務の試行実施期間を 1 ヶ月間延長（H30. 7～9） ⑨ 早出遅出勤務制度の対象拡大（中学校就学前の子、高等部を含む特別支援学校に就学している子、高等学校を含む特別支援学級に就学している子に拡大（R2. 1～） ⑩ 試験研究機関の研究職員を対象としたフレックスタイム制度の試行（R2. 4～） ⑪ サテライト勤務試行制度を導入（R2. 9～） ⑫ テレワーク試行制度の対象範囲を全ての正規職員に拡大（R4. 4～） ⑬ 勤務間インターバル試行制度を導入（R5. 6～） ⑭ 公共交通機関を利用して通勤している職員を対象として、通勤混雑緩和のための時差出勤制度を導入（R5. 6～） ⑮ 「育児又は介護」、「公共交通機関利用者」に限定的に運用していた時差出勤制度を一本化し、全職員（交替制や短時間勤務等一部の職員を除く）に拡充（R6. 4～）
11 ハラスメント防止に向けた取組みの推進	① ハラスメント防止マニュアル及び相談窓口を庁内 LAN に掲載 ② 研修の実施

○目標を設定した項目の状況

項目	目標		R5 年度	R4 年度	R3 年度	R2 年度	R1 年度
	数値	年度					
一人当たり時間 外勤務時間数	前年度比 10%減	毎年度	188 時間	179 時間	178 時間	165 時間	169 時間

Ⅲ 育成・登用プログラム

内容	取組み状況
【女性職員の採用】	
1 県職員の仕事の魅力や働きやすい職場環境のアピール	① インターンシップの受入れ人数や受入れ時期の拡大(H28～) ② 職場体感セミナー（少人数説明会）やオープンセミナーの開催
2 Uターン、Iターンの促進	③ 富山県庁JOBカフェの開催、合同企業説明会への参加、出身大学等への個別訪問等の実施
3 女性職員の中途採用	④ インターネットを活用したセミナーの開催
【女性職員のキャリア形成支援・登用】	
1 能力・資質向上と意識改革	① 幅広い分野での業務経験を増やすための人事異動を実施 ② 女性職員のニーズを踏まえた実務的な知識を習得するためのナレッジ研修を実施（H27～） ③ 健康管理やライフプランへの理解を深める出前講座の実施（H27～） ④ 採用3年目研修でのライフプラン講義の実施（H27～） ⑤ ワンチーム女性職員政策課題研究研修の実施（R4～）
2 子育てを行う女性職員の支援	① 「職員だより」において、子育てに関する特集や男性職員の子育て体験記を掲載（H20～） ② 仕事・子育て両立支援研修の実施（H21～） ③ 「働きやすい職場環境づくり促進研修」を所属長代理2年目の必須研修として実施（H28～）

○目標設定した項目の状況

項目	目標		R5 年度	R4 年度	R23 年度	R2 年度	R1 年度
	数値	年度					
女性職員の採用割合	40%以上	毎年度	45.7%	49.0%	47.9%	44.5%	37.9%

項目	目標		R6. 4. 1	R5. 4. 1	R4. 4. 1	R3. 4. 1	R1. 4. 1
	数値	年度					
管理職の女性割合	25%以上	R7 年 4 月	20.2%	18.8%	17.1%	16.5%	15.2%
課長補佐級・係長級の職の女性割合	30%以上	R7 年 4 月	30.6%	28.6%	26.2%	26.2%	23.1%

Ⅳ 地域連携プログラム

内容	取組み状況
1 子育てバリアフリーに関する施設整備	① 県庁舎、各厚生センター等に妊婦やベビーカー使用者が優先的に利用できる駐車スペースを整備（H20.9～） ② 仕事と生活の両立を支援するとともに、地域の子育て支援機能の役割を担うため、防災・危機管理センター（仮称）の建設に合わせ、北陸銀行及び JA グループと連携して地域型保育事業（認可）による保育施設を設置することとし、実施設計費を計上（R1） ③ 県庁内保育施設設置運営事業者を公募（R3） ④ 県庁内保育所「にこっと保育園」を開所（R4.11～）
2 地域貢献活動への支援	① 各所属において、職員が地域貢献活動等へ参加しやすい雰囲気づくりに配慮