

令和元年度 北海道特定事業主行動計画の取組等の状況

道では、平成27年3月に『第3期北海道特定事業主行動計画（後期計画）』として位置づけられる「北海道職員の子育て支援行動計画」（以下「子育て支援行動計画」という。）を策定し、全ての職員が公務と家庭の両立を図る職場環境の整備を進めているところであり、その推進状況や数値目標の達成状況について公表するものです。

1 行動計画の主体

知事、議会議長、選挙管理委員会委員長、代表監査委員、人事委員会、連合海区漁業調整委員会、各地区海区漁業調整委員会、内水面漁場管理委員会、公営企業管理者、病院事業管理者

2 実施状況

■ 子育てに関する制度等の周知徹底と子育てに対する意識啓発

子育て中の職員に対しては、各種休暇制度や勤務時間制度のほか、出産費用の助成などの福利厚生制度が設けられており、各種制度の内容が職員に周知され、正しく理解された上で、効果的に活用されていくことが、取組を意義あるものとして実施するための基本となることから、セミナーの開催や資料の配付、各種研修の実施等により、子育てに関する制度等の周知や職員の意識啓発等を図っています。

[過去の主な取組実績]

- 庁内イントラネットへ各種制度の掲載
- 「職員のための子育てサポートブック」の作成配布
- 「職員のための子育てサポートQ&A」の作成配布
- 管理職員向けに「子育て職員への対応マニュアル」の作成配布
- 子育て支援リーフレットの作成配布
- 職場内研修など、様々な研修の実施
- 「子育て支援総合窓口」の設置

[令和元年度の主な実績]

- 部下職員の子育てや仕事と生活の両立を応援するとともに、自らもワークライフバランスを楽しむことができる管理職員を養成することを目的とした「子育て支援セミナー」を開催しました。
＜6（総合）振興局にて開催。受講管理職員数：109人＞
- 階層別研修（新任管理職員研修、新規採用職員研修 など）において、子育て支援行動計画について講義を行い、職場のキーパーソンとなる管理職員に対する率先した行動の垂範と、新規採用職員に対する理解の促進などを図りました。
＜受講職員数：1,809人＞

- 女性職員のキャリア形成やワークライフバランスに関する意識啓発等を図るため、「女性職員のための未来創造研修」、「女性職員のキャリアアッププラン研修」、「女性職員の活躍支援研修」を実施しました。 <全3回、受講職員数：87人>
 - 女性職員が働きやすい環境づくりに向け、管理職員の意識醸成を目的とした「ダイバーシティマネジメント」研修を実施しました。 <受講職員数：27名>
 - 職場研修の必須項目である子育てサポート研修の実施により、子育て支援制度の周知や職員の意識啓発を進めました。
 - 取組の趣旨や各種制度に対する理解度について自己診断を行うため、「セルフチェックシート」を作成、配布し、職員の理解の促進と意識啓発を図りました。 <セルフチェックシートの実施率 100%>
- 【数値目標： 実施率 100%】**

■ 妊娠中及び出産後における支援、配慮

母親となる女性職員に対しては、産前産後における各種支援制度の正しい理解・活用を促すとともに、男性職員の積極的な育児参加を促すため、子どもの出生時における育児計画書の作成や積極的な休暇取得を推進しています。

また、職員個々の状況に応じて、子育てに関する制度の活用への支援や健康管理上の支援を行っています。

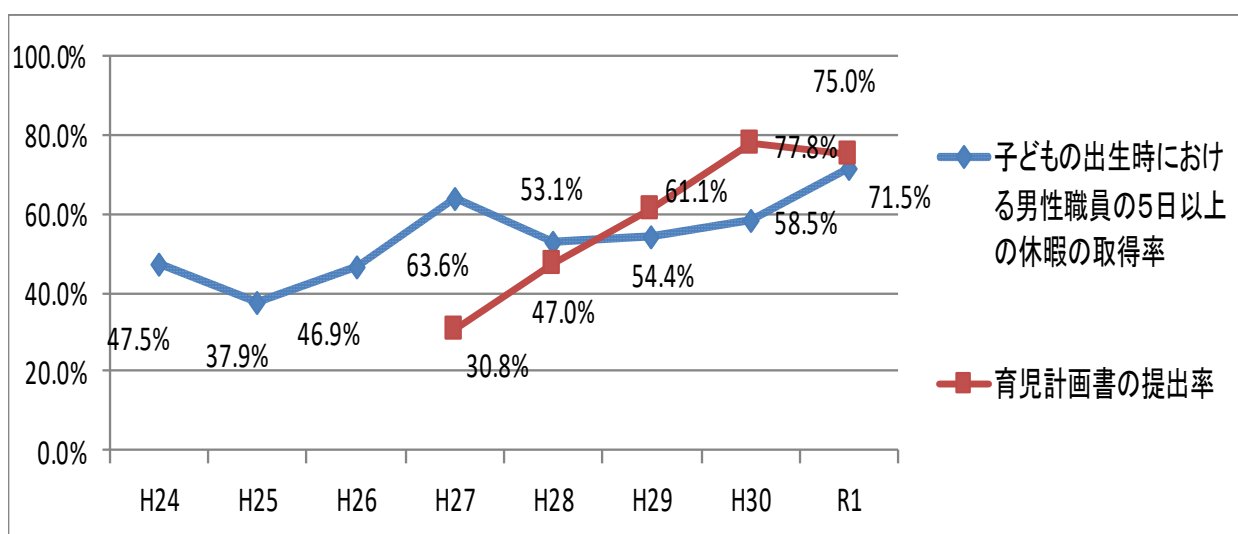
[過去の主な取組実績]

- 女性職員への情報提供
 - ・「職員のための子育てサポートブック」の作成配布【再掲】
 - ・「職員のための子育てサポートQ&A」の作成配布【再掲】
 - ・管理職向けに「子育て職員への対応マニュアル」の作成配布【再掲】
 - ・子育て支援リーフレットの作成配布【再掲】
 - ・必要に応じ管理職員による個別面談説明を実施

[令和元年度の主な実績]

- 男性職員に対して、子どもの出生時に5日以上 of 休暇及び育児休業の取得を促すため、制度の概要等を分かりやすくまとめたリーフレットを作成、配布するとともに、育児計画書を改正しました。
- 子どもの出生時における男性職員の5日以上 of 休暇の取得率 <71.5%>
【数値目標：取得率 100%】
- 育児計画書提出率 <男性：75.0% (129人) 女性88.9% (64人) 合計79.1% (193人)>
【数値目標：提出率 男女ともに100%】

- 子どもの出生時における男性職員の5日以上 of 休暇取得率及び育児計画書提出率の推移（年度）



■ 育児休業等を取得しやすい環境の整備と弾力的な勤務形態

育児休業等については、女性職員に比べ、男性職員は依然として取得が進まない状況であることから、男性職員の積極的な育児参加を促すとともに、男性職員が配偶者との役割分担等を踏まえて育児休業等の取得を希望する場合には、意向に沿った対応が可能な環境整備を進めています。

また、性別に関わらず、職員が育児休業後に安心して職場復帰できるよう、各種のフォローアップを行っています。

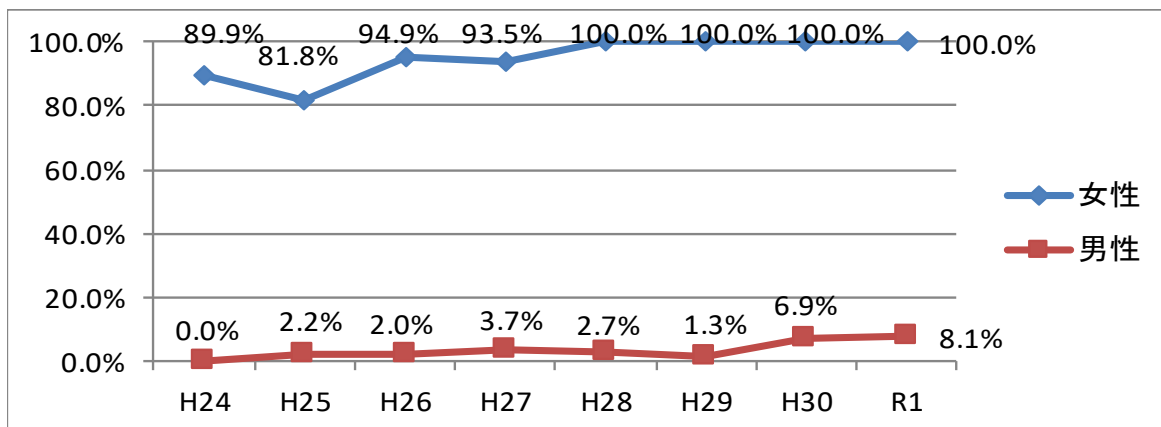
【過去の主な取組実績】

- 「職場復帰支援プログラム」の作成配布
- 育児休業取得者体験談、女性職員の子育て体験談及び民間企業の先進事例の庁内イントラネット掲載
- 職員厚生課による専門機関の案内等の職員相談
- 「子育て職員への対応マニュアル」の作成配布【再掲】
- 育児休業中の職員へのタブレット型端末の貸与
- インターネット上に「復帰支援掲示板」を設置

【令和元年度の主な実績】

- 未就学の子どもがいる職員が異動する際の精神的負担の軽減やこれから出産・復職を予定している職員の育児に資するよう、子どもを保育所や学童保育に通わせている職員から全道の保育所等の地域情報を募集し、庁内イントラネットに掲載しました。
- 安心して育児休業を取得し、子育てに専念できる職場環境づくりを進めるため、育児休業を取得した職員の代替措置について、平成29年度から、これまでの臨時職員を基本とした配置に代えて、定期人事異動の中で、年度当初からの職員の配置や、任期付職員の採用を行うこととしました。
- 育児休業を取得中の職員に対して、職場復帰に向けた不安を軽減し、円滑な復帰に向けた環境を整えることができるよう、短期間の職場復帰準備体験ができる「慣らし勤務制度」を導入しました。
- 育児休業の取得率（令和元年度中に取得可能となり取得した率）
 <女性 100%（74人）、男性 8.1%（14人）>
【数値目標：女性100%、男性10%】

- 育児休業の取得率の推移（新規取得者、年度）



■ 時間外勤務の縮減と休暇の取得促進

平成27年4月に「職員のワークライフバランスの指針」を策定し、時間外勤務の縮減をはじめとした「働き方改革」を進め、子育て中の職員に限らず全ての職員がワークライフバランスを確立することができるよう、取組を進めています。

また、年次有給休暇についても、職員個々の事情に応じた取得や、週休日等と連続した取得など、職場全体で調整しながら職員が計画的な取得ができるよう配慮しています。

[過去の主な取組実績]

- 「育児の日」（毎月19日）の設定

[令和元年度の主な実績]

- ワークライフバランス推進強化期間を設定し、時間外勤務の縮減や年休の取得促進などの具体的な取組を集中的に実施しました。
 - ①平成31年4月26日～平成31年5月26日
 - ②令和元年7月19日～令和元年8月19日
 - ③令和元年10月4日～令和元年11月4日
 - ④令和元年12月19日～令和2年1月19日
- 民間労働法制や国家公務員の制度改正等を踏まえ、時間外勤務の上限規制を導入しました。
- 労働安全衛生法等の改正により、勤務時間を客観的な方法により把握し、記録を保存する必要があることから、パソコンのログイン、ログアウトの履歴に関する記録をダウンロードし確認することとしました。
- 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務時間数
< 年間360時間を越えた人数 : 141人 >
【数値目標 : 年間360時間以内】
- 職員1人当たりの年間平均年休取得日数 < 11.6日 >
【数値目標 : 年間平均取得日数 13日】

- 年休等の取得日数の推移（1人当たりの平均取得日数）

| 年 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | R1 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 日数 | 10.9日 | 11.0日 | 10.6日 | 11.2日 | 11.3日 | 11.6日 |

■ 子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組と人事評価への反映

女性職員の活躍促進やワークライフバランスの推進に効果的、総合的に取り組むため、道庁内で次の体制整備等を行いました。

[過去の主な取組実績]

- 「ワークライフバランスシート」の導入
- ワークライフバランスの推進に係る人事評価への反映
- 「女性職員支援室」の設置
- 「女性職員メンター制度」の導入
- 「道職員活躍事例集（女性編）」の作成及び道ホームページ・庁内イントラネットへの掲載

[令和元年度の主な実績]

- 女性の管理職員のキャリア形成に関する意識の向上や、管理職員としての悩み・不安の軽減などを図る取組として、先輩の女性幹部職員の方々の協力を得て、主幹級に昇任した女性職員を対象「女性管理職のためのキャリアデザインセミナー」を開催しました。 <出席者：26名>
- 若手職員のキャリア形成に関する意識の向上を図るため、(総合)振興局において「若手職員のキャリア形成セミナー」を開催しました。 <出席者：96名>
- 女性職員の能力適性や昇任の意向、家庭環境や勤務可能地などを把握し、中長期的な視点で計画的な人材育成を行うため、「女性職員のキャリアプランづくりの支援に向けた取組」を行いました。
- 転居を伴う人事異動にあたっては、配偶者と同一の勤務地とするなど、育児と介護等の状況を勘案した人事上の配慮を行いました。

■ 地域や職場を通じた子育て支援

職場見学の実施や「せわずき・せわやき隊」の周知など、地域や職場を通じて子育て支援を図りました。

[過去の主な取組実績]

- 職場見学の実施
 - ・ 議会、各試験研究機関等において見学や体験学習を受け入れ
 - ・ 道教育庁と共催し、職員の子どもを対象とした「早おき・職場見学デー」を実施
- せわずき・せわやき隊などの地域活動への参加促進
 - ・ ホームページによる、せわずき・せわやき隊の周知（保健福祉部子ども未来推進局）
- 交通安全の徹底
 - ・ 「北海道職員の交通事故防止に関する規程」等の一層の周知徹底（夏・冬休み前に実施）

[令和元年度の主な実績]

- 早おき・職場見学デー：令和元年8月1日（木） 参加者82名

北海道職員子育て支援行動計画 数値目標達成状況(所属別)R1

| 所属名 | ①セルフチェックシート実施率 | ②子どもの出生時における男性職員の5日以上 の休暇の取得率 | ③育児計画書提出率 | | ④育児休業の取得率 | | ⑤中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務時間数が年間360時間超えをした職員数 | ⑥職員1人当たりの年間平均年 休取得日数 |
|-------------|----------------|----------------------------------|-----------|--------|-----------|--------|---|-------------------------|
| | | | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | | |
| 総務部 | 100.0% | 72.7% | 86.4% | — | 0.0% | 100.0% | 24名 | 11.1日 |
| 総合政策部 | 100.0% | 50.0% | 100.0% | 100.0% | 25.0% | 100.0% | 25名 | 8.0日 |
| 環境生活部 | 100.0% | 66.7% | 66.7% | — | 0.0% | — | 5名 | 9.3日 |
| 保健福祉部 | 100.0% | 75.0% | 25.0% | 66.7% | 25.0% | 100.0% | 27名 | 9.5日 |
| 経済部 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 10.0% | 100.0% | 8名 | 11.1日 |
| 農政部 | 100.0% | 57.1% | 85.7% | 100.0% | 0.0% | 100.0% | 5名 | 10.3日 |
| 水産林務部 | 100.0% | 40.0% | 60.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 8名 | 10.4日 |
| 建設部 | 100.0% | 45.5% | 18.2% | — | 9.1% | — | 4名 | 10.3日 |
| 出納局 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 0.0% | 100.0% | 0名 | 12.1日 |
| 労働委員会事務局 | 100.0% | — | — | 100.0% | — | 100.0% | 0名 | 13.2日 |
| 空知総合振興局 | 100.0% | 100.0% | 75.0% | 88.9% | 0.0% | 100.0% | 1名 | 13.1日 |
| 石狩振興局 | 100.0% | 66.7% | 100.0% | 100.0% | 0.0% | 100.0% | 0名 | 12.8日 |
| 後志総合振興局 | 100.0% | 71.4% | 71.4% | 100.0% | 0.0% | — | 6名 | 12.8日 |
| 胆振総合振興局 | 100.0% | 70.0% | 60.0% | 80.0% | 10.0% | 100.0% | 11名 | 12.1日 |
| 日高振興局 | 100.0% | 83.3% | 100.0% | 100.0% | 16.7% | 100.0% | 0名 | 12.2日 |
| 渡島総合振興局 | 100.0% | 80.0% | 70.0% | 100.0% | 10.0% | 100.0% | 2名 | 13.2日 |
| 檜山振興局 | 100.0% | 75.0% | 75.0% | 100.0% | 0.0% | 100.0% | 0名 | 12.2日 |
| 上川総合振興局 | 100.0% | 88.9% | 88.9% | 100.0% | 0.0% | 100.0% | 5名 | 13.8日 |
| 留萌振興局 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 0.0% | 100.0% | 0名 | 12.3日 |
| 宗谷総合振興局 | 100.0% | 60.0% | 60.0% | 100.0% | 20.0% | 100.0% | 0名 | 13.3日 |
| オホーツク総合振興局 | 100.0% | 81.3% | 68.8% | 75.0% | 6.3% | 100.0% | 3名 | 12.3日 |
| 十勝総合振興局 | 99.9% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 20.0% | 100.0% | 2名 | 12.8日 |
| 釧路総合振興局 | 100.0% | 60.0% | 80.0% | 100.0% | 20.0% | 100.0% | 0名 | 12.1日 |
| 根室振興局 | 100.0% | 75.0% | 100.0% | 100.0% | 25.0% | 100.0% | 1名 | 12.2日 |
| 企業局 | 100.0% | — | — | — | — | — | 0名 | 10.2日 |
| 道立病院局 | 100.0% | 16.7% | 83.3% | 88.9% | 0.0% | 100.0% | 4名 | 9.0日 |
| 議会事務局 | 100.0% | — | — | 100.0% | — | 100.0% | 0名 | 11.5日 |
| 選挙管理委員会事務局 | 100.0% | — | — | — | — | — | 0名 | 6.7日 |
| 監査委員事務局 | 100.0% | — | — | — | — | — | 0名 | 12.2日 |
| 人事委員会事務局 | 100.0% | — | — | 100.0% | — | 100.0% | 0名 | 7.2日 |
| 連合海区漁業調整委員会 | 100.0% | — | — | — | — | — | 0名 | 13.6日 |
| 各海区漁業調整委員会 | 100.0% | — | — | — | — | — | 0名 | 13.2日 |
| 内水面漁場管理委員会 | 100.0% | — | — | — | — | — | 0名 | 18.1日 |
| 全道 | 100.0% | 71.5% | 75.0% | 88.9% | 8.1% | 100.0% | 141名 | 11.6日 |
| 目標 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 10.0% | 100.0% | 0名 ※R6末まで | 13.0日 |

※①については、「セルフチェックシートの実施及び実績報告」の報告に基づく。

※②及び④については、「勤務条件等に関する調査について」の報告に基づく。

※③については、「北海道特定事業主行動計画に係る実績報告等について」の報告に基づく。

※⑤については、「北海道特定事業主行動計画に係る実績報告等について」の報告及び人事給与システムから出力した時間外集計に基づく。

なお、令和2年に改正した計画では、全職員について、時間外の上限規制が導入されたことから、以降、計画から数値目標を削除。

※⑥については、「特別休暇等の使用状況調査(令和元年度)」等の報告に基づく。

※上表の数値については、小数点第二位を四捨五入したものとしている。