

次世代育成支援対策推進法に基づく山口県特定事業主行動計画

みんなで子育て応援山口県
の推進に向けた職場づくり

令和7年5月

山 口 県

山口県特定事業主行動計画

～みんなで子育て応援山口県の推進に向けた職場づくり～

山口県では、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年3月に「山口県特定事業主行動計画～やまぐち子育て文化の創造に向けた職場づくり～」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援に取り組んできました。

子育て支援に関する諸制度の活用や時間外勤務の縮減等、行動計画に掲げた取組について、職場を挙げて取り組んできたところですが、男性の育児休業や年次有給休暇の取得促進など今後も一層の取組が必要なものもあります。

とりわけ男性の育児休業については、令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」において、男性の家事・育児関連時間を増やすことにより共働き・共育てを定着させ、「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組むとされています。

こうした中、本県では、国の動向や本県在住の若者のニーズ等を踏まえ、令和6年1月に男性職員の育児休業取得率等の目標を大幅に引き上げ、県庁における率先した男性育休の取得促進や時差出勤をはじめとした多様な働き方を可能とする職場環境整備などに取り組んできました。

この度、令和6年5月に、次世代育成支援対策推進法が改正され、同法の有効期限が令和17年3月まで10年間延長されたことから、新たに令和7年度から5年間を計画期間とする第3期計画を策定しました。

新たな計画では、これまでの取組に加え、令和7年3月に策定した「新たな行財政改革推進方針」や「山口県人材育成・確保基本方針」を踏まえた働きやすい職場環境の整備などの実効性の高い取組を積極的に進め、「職員が子育てしやすい環境づくり」をより一層推進していきます。

男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、職員一人一人が、次代を担う子どもたちを育む必要性を認識し、この計画の内容を自分自身に関わるものと捉え、お互いに助け合い、支え合っていきましょう。

そして、この計画を通じた取組が、ひいては本県全体の「みんなで子育て応援山口県」の推進につながることを願っています。

令和7年5月

山口県知事	村岡 嗣政
山口県議会議長	柳居 俊学
山口県選挙管理委員会	
山口県代表監査委員	正司 尚義
山口県人事委員会	
山口県公営企業管理者	弘田 隆彦
日本海海区漁業調整委員会	
瀬戸内海海区漁業調整委員会	
内水面漁場管理委員会	

1 計画の基本的事項

(1) 基本目標

「みんなで子育て応援山口県の推進」に向けた職場づくり

※「やまぐち子ども・子育て応援プラン」の基本目標である「みんなで子育て応援山口県」の推進に向けて、事業主たる県と県職員自らが率先して取り組むことを基本目標とします。

《計画推進の基本的な考え方》

- 特定事業主として、県行動計画を率先して推進
- 職員ニーズを踏まえた実効性の高い取組を展開
- 個々の職員の取組だけでなく、組織全体での取組の推進

《取組体系》

本県の今後の子育て・少子化対策推進の基本となる「やまぐち子ども・子育て応援プラン」との整合を図りながら計画を推進していくこととします。

【やまぐち子ども・子育て応援プラン施策体系】

- I 結婚の希望を叶えるための支援
- II 妊娠・出産の希望を叶えるための支援
- III 安心して子育てできる環境づくり
- IV 困難を有するこどもへの支援
- V 安心して子どもを生み育てるために必要な担い手の確保・資質向上
- VI 働き方改革の推進
- VII 子どもと子育てにやさしい社会づくり

【本計画の取組体系】

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮
- (2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- (3) 子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組
- (4) 子ども出生時における父親の休暇の取得促進
- (5) 時間外勤務の縮減等
- (6) 休暇の取得の促進
- (7) 働く時間と場所の柔軟化
- (8) 人事評価の活用による業務改善の推進
- (9) 子どもと触れ合う機会の充実
- (10) その他の子育て支援対策

(2) 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

(3) 計画の対象

この計画は、知事部局及び労働委員会事務局のほか、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、企業局、日本海海区漁業調整委員会、瀬戸内海海区漁業調整委員会、内水面漁場管理委員会の常勤の職員を対象とします。

(4) 推進体制

ア 子育て支援担当者の設置

各所属長は、各職員の仕事と子育ての両立を支援するため、職員の中から子育て支援担当者を指名します。子育て支援担当者は、職員にこの計画を周知するとともに、育児支援制度などの情報提供を行い、制度の活用を促します。

イ 子育て支援担当者会議の実施

子育て支援担当者を通して、各職場における計画の実施状況をフォローし、必要に応じて計画の見直しを行うとともに、計画の取組状況や実績等を職員に周知し、更なる取組の推進につなげていきます。

2 具体的取組事項について

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の女性については、母性保護及び母性健康管理等の面から特別の配慮が必要なことを、女性職員だけでなく男性職員も理解しましょう。

職場においては、父親・母親になる職員が、働きながら安心して子育てができるように職員同士がお互いに配慮しましょう。

ア 父親・母親になる前に

◇ 職員は、自分が父親・母親になることが分かったら、事務分担における配慮や育児休業制度等を円滑に活用するため、できるだけ速やかに、育児をするようになることを子育て支援担当者に申し出るようにしましょう。

◇ 所属長は、子が出産予定の職員の早期把握に向け、日々の職員管理を通じて情報収集に努めます。

イ 健康や安全への配慮

◇ 所属長は、女性職員から妊娠の申し出があった場合には、妊娠中の職員の健康や安全に配慮した事務分担に努めます。

- ◇ 所属長は、男性職員から父親になる旨の申し出があった場合には、職員が積極的に育児に参加できるように配慮します。
- ◇ 妊娠中の女性職員は、医師の診断によって通勤等が困難又は一定の配慮が必要とされる場合には、所属と人事課との協議により週の全てを在宅勤務とすることが可能となります。

ウ 制度の周知徹底

- ◇ 任命権者は、妊娠中及び出産後の特別休暇制度、超過勤務や深夜勤務制限などの出生・子育てに係る各種制度や在宅勤務制度などの多様で柔軟な働き方について、理解しやすいようにまとめた子育て応援ハンドブックを活用して職員に周知徹底を図ります。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業は、仕事と子育ての両立を支援する制度であり、「男性育休は当たり前」になる社会を実現するためには、公務員が率先して、育児休業の取得に取り組むことは大変重要です。

これまでの取組によって、男性育休の取得率は大きく改善されており、今後は、より有意義な育児休業とするための職場の支援や、周囲の職員の理解・協力を一層高めていくことが求められます。

子育てを行う職員が、性別に関係なく、安心して育児休業を取得でき、また、円滑に職場に復帰できるよう、職場全体で協力・支援を行いましょう。

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知徹底

- ◇ 任命権者は、職員が育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等を理解しやすいよう、育児休業等の取得手続や制度のQ&Aなどをまとめた子育て応援ハンドブックを活用して職員に周知徹底を図ります。
- ◇ 育児中の職員のみだけでなく、すべての職員が行動計画や制度を理解し、仕事と子育ての両立を職場全体で支援していくことが必要なことから、任命権者は、各種会議等の場において、育児休業等の制度の説明を行います。また、男性職員や所属長に向けた研修・説明会を実施し、制度内容及び男性の育児休業取得の必要性を周知します。
- ◇ 男性職員は、配偶者が専業主婦であっても、育児休業を取得することが可能であるなど、制度についての理解を深めるとともに、配偶者と協力して積極的に育児に参加します。

イ 「取るだけ育休」ではない有意義な育児休業取得に向けた支援

- ◇ 任命権者は、男性職員や所属長に向けた研修・説明会を実施し、育児や家事に必要な知識、情報を提供します。

- ◇ 所属長は、育児休業取得の対象職員の早期把握に努め、計画的な取得に向けた面談を実施します。また、面談に当たっては、家事分担シートを活用し、男性職員の積極的な家事・育児参加を促進します。

ウ 育児休業等を取得しやすい環境づくり

- ◇ 所属長は、育児休業取得の対象職員の早期把握に努め、計画的な取得に向けた面談を実施します。また、面談に当たっては、業務分担、家事分担、収入見込に係るプランシートを活用し、取得者の不安解消に努めます。
- ◇ 任命権者は、男性職員向けに、配偶者の就業状況にも配慮した育児休業等の取得参考例を作成し、職員に情報提供します。
- ◇ 任命権者は、子育て応援ハンドブックやイントラネット等を活用して育児休業取得体験談を職員に情報提供します。
- ◇ 任命権者は、各種会議等の場において、所属長や子育て支援担当者等に対し、育児休業等の制度の趣旨と休業しやすい職場環境づくりへの配慮を周知徹底します。
- ◇ 任命権者及び所属長は、職員が育児休業等の取得を希望する場合は、代替職員の確保や事務分担等の見直しを行います。

エ 育児休業中の職員への配慮（円滑な職場復帰の支援）

- ◇ 子育て支援担当者は、育児休業中の職員が職場から離れていることに対する不安を感じることがないように、休業中の職員に対して業務情報等の提供を行います。
- ◇ 育児休業中の職員は、時間的に余裕がある時には、職場に電話をしたり、メールを送るなどして、職場との接点を保つように努めましょう。
- ◇ 所属長は、職場全体での支援ができるよう、育児休業から復帰した職員の事務分担等について検討を行います。
- ◇ 育児休業から復帰した職員は、業務に慣れる時間が必要であり、また、子どもの急な発熱などにも対応しなければならないため、仕事と子育ての両立をする上で、最も大切な時期にあることを、周囲の職員は十分理解しましょう。
- ◇ 職員の希望を踏まえ、育児休業中の職員に対する e-ラーニング等による職員研修を実施するなど、育児休業からの円滑な復帰を支援します。

【目標】 男性職員の育児休業の取得率
2週間以上の取得を100%（毎年度）

(3) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員が活躍するためには、育児と仕事を両立するための「両立支援」に努めながら、キャリア形成への意欲や自信を高められるよう「活躍支援」を行う必要があります。

女性職員がいきいきと働き続けることができるよう職場全体で支援しましょう。

- ◇ 任命権者は、仕事と子育ての両立支援制度を利用しやすい環境の整備に努めます。
- ◇ 任命権者は、経験や専門性を活かした任用等を通じ、多様なキャリア形成支援を行い、個々の女性職員が能力や適性を十分に発揮できる環境づくりを進めます。
- ◇ 管理職の登用に向けては、女性職員自らがキャリア形成に向けた意識やマネジメント能力を高める必要があることから、任命権者は、女性職員に対し、キャリア形成やマネジメント能力向上のための研修を実施します。

(4) 子どもの出生直前から出生後 1 年間における父親の休暇の取得促進

父親である男性職員は、子育ての始まるの時期に親子の時間を大切に、母親とともに子育てを行い、子どもを持つことの喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援しましょう。

- ◇ 任命権者は、父親となる職員が子どもの出生直前から出生後 1 年間に特別休暇等を取得しやすいように、休暇等の取得参考例を作成し、職員に情報提供します。
- ◇ 男性職員は、子どもの出生直前から出生後 1 年間における休暇の計画を、あらかじめ子育て支援担当者に申し出ましょう。
- ◇ 所属長は、職員から申し出のあった休暇計画に十分配慮して、職員が計画的に休暇等を取得できるよう、必要に応じて職場での支援体制を整備します。
- ◇ 男性職員は、子どもの出生直前から出生後 1 年間には、「配偶者の出産補助休暇」（出産直前から産後 3 週間程度の期間に 3 日間）や「男性職員の育児参加休暇」（妻の産前から子が 1 歳までの期間中に 5 日以内）を積極的に取得するとともに、年次有給休暇を合わせて取得するなどし、育児に伴う休暇・休業の合計 1 か月超の取得を目指しましょう。

【目標】 子の出生後 1 年までの男性職員の
1 ヶ月超の育児関連休暇等取得率 100%（毎年度）

(5) 時間外勤務の縮減等

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員だけではなく、全ての職員の切実な願いです。子育て支援の観点としてだけではなく、全ての職員が時間外勤務の縮減に向けて取り組みましょう。

ア 時間外勤務の縮減等のための意識啓発

- ◇ 任命権者は、職場ごとの時間外勤務の状況を把握し、適宜、時間外勤務の多い職場のヒアリング等を行い勤務実態の把握をすることにより、縮減に向けた取組を図ります。
- ◇ 任命権者は、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限等に関する制度について、子育て応援ハンドブック等を活用し、職員に周知徹底を図ります。
- ◇ 所属長は、「職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則」において時間外勤務命令の上限が設定されていることを踏まえ、常に、適切な勤務時間管理を行うとともに、勤務間のインターバルを確保するよう配慮する等、職員の心身の健康管理に配慮しながら、計画的な業務の進行管理に努めます。
- ◇ 職員は、時間外勤務が必要最小限となるよう、業務の効率化に取り組みましょう。

イ 全庁一斉ノー残業デーや時短キャンペーン旬間の実施

- ◇ 任命権者は、毎月の全庁一斉ノー残業デーや時短キャンペーン旬間の取組の徹底を図ります。
- ◇ 所属長のほか上司となる職員は、率先して取組を行うように努めます。

ウ 事務の効率化の推進

- ◇ 任命権者は、時間外勤務の縮減に向けて、その要因の把握に努めた上で、事務事業の徹底した見直しやデジタル技術等の活用により、業務効率化などに取り組んでいきます。
- ◇ 職員は、会議や打合せについては、T e a m s 等の活用も検討し、効率的な実施を心がけましょう。また、定例的・恒常的な業務に係る事務改善を積極的に図りましょう。

エ 適正な人員配置や業務量の平準化

- ◇ 任命権者は、行政ニーズや業務実態に応じた職員の適正配置や年間を通じた総業務量の平準化に努めます。
- ◇ 管理職員は、所属職員の勤務実態の適切な把握、業務の進行管理等の適切な実施など、適切な職員管理に努めるとともに、研修や管理職人事評価制度の取組等を通じてマネジメント能力の更なる強化に取り組んでいきます。

【目標】 職員1人当たりの時間外勤務時間数（年間）
令和5年度（141.0時間）より減少させる（毎年度）

(6) 休暇の取得の促進

休暇の取得の促進は、子育て中の職員だけではなく、全ての職員にとって重要です。子育て支援の観点としてだけではなく、全職員の休暇の取得が進むよう、取り組んでいきましょう。

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ◇ 任命権者は、各職場の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率が低い職場についてはヒアリング等を行い、取得の促進を図ります。
- ◇ 所属長は、各種会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を周知徹底し、職員及び職場の意識啓発を図ります。
- ◇ 所属長は、年度当初に年次有給休暇の計画表等を活用し、職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど、各職場の実情に応じ、年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。
- ◇ 職員及びその家族の誕生日などの記念日や子どもの学校行事等、家族の触れ合いを深める機会において、職員が年次有給休暇を取得することを促進しましょう。
- ◇ 職員は、自分の業務予定等に合わせ、積極的に休暇を取得しましょう。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ◇ 所属長は、ゴールデンウィークや夏期等には、職員の休暇計画を把握・調整することにより、職員の計画的な連続休暇の取得促進を図ります。
- ◇ 職員は、業務の適正な進行管理を行うことにより、リフレッシュ休暇をはじめ連続休暇の取得の促進を図りましょう。

ウ 育児関連休暇等の取得の促進

- ◇ 任命権者は、子の看護等休暇や小学校1～3年生の子を養育するため平成27年4月に創設した「子育て支援部分休暇」等の育児に関する休暇の取得促進のため、子育て応援ハンドブック等を活用し、職員に周知徹底を図ります。
- ◇ 職員は、子どもの急な発熱などに対応しなければならない場合等には、積極的に特別休暇を取得しましょう。

【目標】 年次有給休暇の取得率
75%（15.0日）以上（毎年）

(7) 働く場所と時間の柔軟化

育児による様々な個人の状況に対応するためには、働く場所や時間を画一的なものではなく、柔軟化することが有効な手段の一つとされています。

様々な制度の利用を検討し、働き方を見直すことで、仕事と子育ての両立を図りましょう。

- ◇ 任命権者は、1日の時間を有効に活用できる「時差出勤」（平成30年4月開始、令和2年5月勤務パターンの拡充）や、育児等の個人の生活状況に対応し勤務時間を設定できる「フレックスタイム制」（平成29年4月施行）、在宅勤務制度（令和2年4月開始、令和7年4月制度拡充）など、多様な働き方を可能とする環境整備により、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。
- ◇ 任命権者は、職業生活と家庭生活を両立させやすくするためには、活用しやすい制度であることが必要であるため、職員のニーズを把握しながら、制度や運用の改善について継続的に検討していきます。

(8) 人事評価の反映による管理職員の意識醸成

職員が仕事と子育てを両立するためには、管理職員の理解や配慮が不可欠です。管理職員の子育て支援に関する取組を評価することは、管理職員の意識醸成と取組の一層の推進につながります。

職場全体で事務の効率化や業務改善に積極的に取り組み、子育てしやすい環境づくりに努めましょう。

- ◇ 任命権者は、家庭生活と職業生活の両立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管理職員の行動について、人事評価において適切に評価を行います。

(9) 子どもと触れ合う機会の充実

家庭が果たす役割の重要性を認識し、休暇や定時退庁等により、家族が触れ合う時間を共有し、コミュニケーションを図るなど家族のきずなを深めましょう。

- ◇ 任命権者は、心豊かな子どもをはぐくむため、夏休み時期に、職員の子どもが親の職場等の見学を行う「子ども参観デー」を実施します。
- ◇ 任命権者は、親子が触れ合う機会を充実させるため、各地で開催される子育てイベント情報等をイントラネット等を通じて提供するよう努めます。

- ◇ 所属長は、職場で「家庭の日」を定め、定時退庁を促すなど、「家庭の日」の周知と取組に努めましょう。

※家庭の日

山口県では、「子育て文化創造条例」を制定し、この中で毎月第3日曜を標準として、毎月1回以上「家庭の日」を定め、家族のきずなを深めるための取組をするよう求めています。

- ◇ 職員は、「家族でやま学の日」を活用し、家族と一緒に、未来につながる家庭での体験的な学び・探究的な学びを実施できるような休暇の取得に努めましょう。

※家族でやま学の日

山口県では、県内の公立学校（小・中学校、高等学校、特別支援学校）に通う子どもたちが、休業日以外に家族とともに、校外（家庭や地域）で、体験や探究の学び・活動を考え、企画し、実行することができる「家族でやま学の日」を令和6年度より導入しています。

(10) その他の子育て支援対策

職員が仕事と子育てを両立できるよう、勤務環境について、幅広い観点から配慮していきましょう。

また、職員は、子どもたちの健やかな育成を図るためには、子どもや子育て家庭を社会全体で支えていくことが重要であることを認識しましょう。

ア その他の勤務環境の配慮等

- ◇ 任命権者は、人事異動にあたっては、職員へのヒアリング等を通じて、職員の子育ての状況等に応じた配慮を行います。
- ◇ 任命権者及び所属長は、すべてにおいて職場が優先するといった意識や固定的な性別役割分担意識（例：「育児は女性の担当」というような意識）等のない職場環境づくりに努めます。
- ◇ 任命権者は、育児に起因するハラスメント防止のため、相談員の設置や研修会の開催を行います。
- ◇ 任命権者は、イントラネット等において職員が子育て等について情報交換ができる場の提供を検討します。
- ◇ 任命権者は、職員のニーズも踏まえつつ、保育施設の整備など子育てを行う職員の支援方策の充実について検討します。
- ◇ 任命権者は、各種会議等の場において、所属長に対し、職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、不妊治療を受けやすい職場環境づくりへの周知徹底を図ります。

イ 子育てバリアフリーへの取組

- ◇ 任命権者は、庁舎において、施設利用者等の実情を勘案して、ベビーシートの設置など子育てバリアフリー対策に努めます。
- ◇ 職員は、県民サービス向上運動の実践等の取組を通じて、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切・丁寧な対応に努めます。

ウ 地域の子育て活動等への貢献

- ◇ 任命権者は、スポーツや文化活動をはじめとした地域の子育て活動に関する情報を職員に対して提供します。
- ◇ 職員は、機会を捉えて積極的に地域の子育て活動に参加しましょう。