

佐賀県特定事業主行動計画

令和3年3月31日策定

佐賀県知事
佐賀県議会議長
佐賀県選挙管理委員会
佐賀県代表監査委員
佐賀県人事委員会
佐賀県有明海区漁業調整委員会
松浦海区漁業調整委員会
佐賀県教育委員会

1 計画の位置付け

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び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）第19条の規定に基づき、佐賀県知事、佐賀県議会議長、佐賀県選挙管理委員会、佐賀県代表監査委員、佐賀県人事委員会、佐賀県有明海区漁業調整委員会、松浦海区漁業調整委員会が策定する特定事業主行動計画です。

2 計画により目指す組織の姿

本県では、職員の多様化を図り、一人一人の様々な経験を生かしながら個性を認め合い、限られた時間の中で、その能力を十分に発揮することで、組織と職員が双方向に刺激を受け合う好循環のサイクルを生み出す組織（“ワーク・エンゲイジメント（注）”の高い職場）を目指しています。

（注）ワーク・エンゲイジメント

ワーク・エンゲイジメントとは、仕事に対してポジティブで充実した心理状態として、

- ・「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）
 - ・「仕事に誇りとやりがいを感じている」（熱意）
 - ・「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）
- の3つがそろった状態。

本県では、佐賀県版ワーク・エンゲイジメントとして、上記に「時間」の意識も加え、効率的な業務遂行も必要な視点と考えています。

“ワーク・エンゲイジメント”を高めるためには、男女ともに成長できる環境であることや、若い頃からキャリアを意識できることが不可欠であるため、本計画に基づき、職業生活と家庭生活の両立支援、キャリア形成に取り組めます。

3 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

4 計画の推進

(1) 推進体制

行動計画の実施状況は、各任命権者の人事部門の担当者等が定期的に点検を行い、行動計画の内容を変更すべき事項がある場合には、適宜、見直すこととします。

(2) 計画の進捗状況等の公表

本計画の進捗状況については、定期的な公表に努めます。

5 状況把握・課題分析

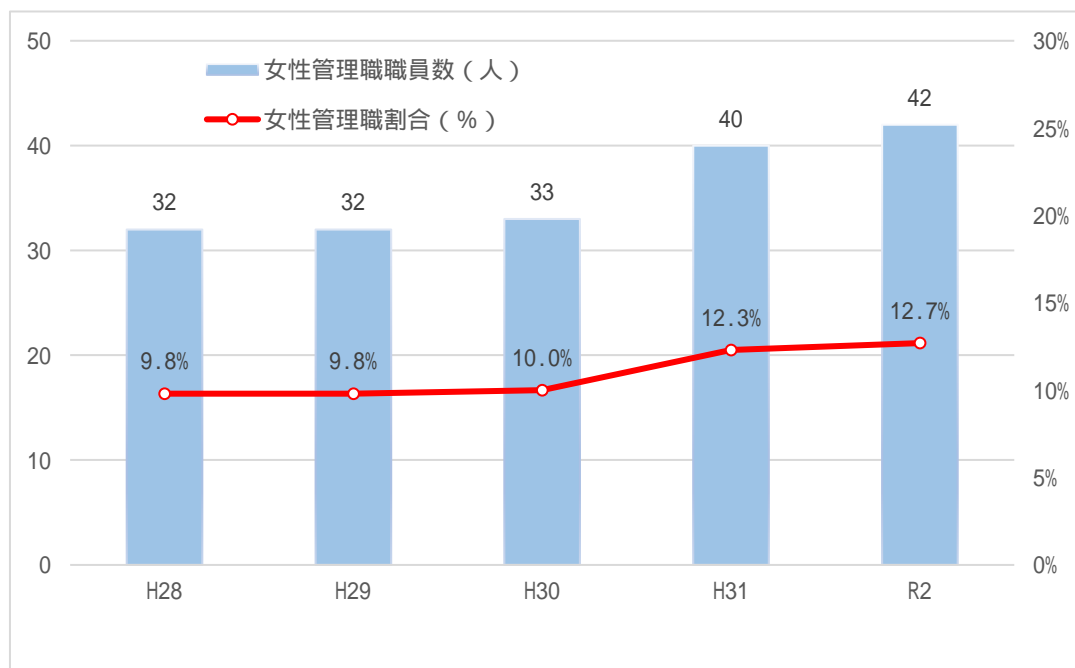
(1) 女性職員の採用・登用

令和2年4月1日時点における職員に占める女性職員の割合は、40歳台以上で約2割、30歳台以下で約4割となっており、世代間で男女比が大きく異なる状況にあります。

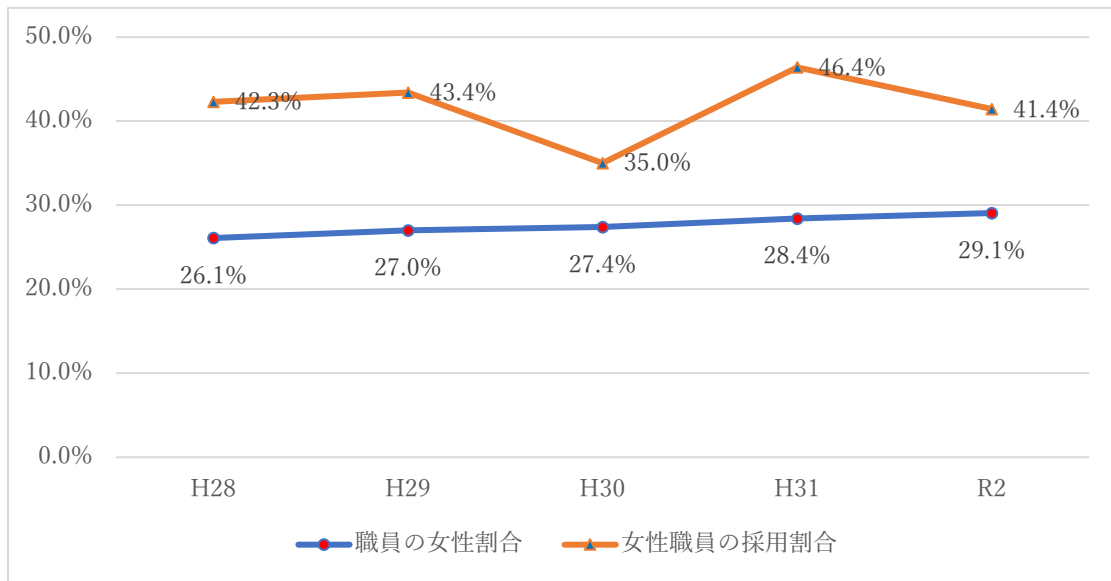
近年、新規採用職員に占める女性の割合が4割前後と高い割合で推移していることから、結果として、職員全体に占める女性職員の割合は年々高まっています。

女性職員の管理職への登用が着実に進んでおり、女性職員が仕事と家庭生活の両立を図りながらキャリアアップできる環境づくりを進めることが必要になっています。

○各年度4月1日時点における課長級以上の職員に占める女性割合【知事部局】



○職員全体に占める女性割合、採用者に占める女性割合【知事部局】



(2) 男性の育児参画

令和元年度は全ての女性職員が育児休業を取得しました。一方、男性職員の育児休暇・休業等の取得率は上昇傾向にありますが、まだ十分ではありません。今後も、男女ともに自然な形で家事・育児を担うことが当たり前となるよう、職員の意識改革や職場の働き方改革を引き続き進めていく必要があります。

○男女別育児休業取得率【知事部局、議会及び各種委員(会)事務局】

令和元年度実績	
男性	10.9% (取得可能者64名)
女性	100% (取得可能者33名)

○男性職員の出産補助休暇等の取得率・平均取得日数【知事部局、議会及び各種委員(会)事務局】

	令和元年度取得率	令和元年度完全取得率
出産補助休暇	98.4%	85.9%
配偶者出産時育児休暇	98.4%	78.1%

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進

本県では、平成29年度から働き方改革を進めており、時間外勤務時間数は減少傾向にあり年次休暇取得率は上昇傾向にあります。近年は大規模災害や、新型コロナウイルス感染症への対応などの突発的な業務が多く発生しており、緊急対応が迫られる状況にあります。引き続き時間外勤務の縮減に努めるとともに、ワーク・ライフ・バランスを推進していく必要があります。

○年次休暇等の取得率【知事部局、議会及び各種委員(会)事務局】

	令和元年取得日数	令和元年取得割合
年次休暇	13.7日	68.8%

6 具体的な取組

(1) 多様な職務機会の付与・登用・計画的育成とキャリア形成支援

ア 女性職員の管理職への登用

社会経済情勢の変化や多様化・高度化する県民ニーズに適切に対応するためには、性別に関わらずそれぞれの個性や能力を充分発揮し、活躍できる環境を整備していくことが必要です。

このため、人事配置にあたっては、女性職員の配置先を限定することなく、主要施策の担当課長ポストに女性職員を積極的に登用するなど、それぞれの経験や特性に応じて多様な職務機会を付与することで、職員一人一人の意欲を向上させ、高い志を持った職員を育成していきます。

目標値	【令和7年度まで】課長級以上に占める女性職員の割合	16%以上
-----	---------------------------	-------

イ キャリア形成支援

職員のキャリア意識を形成するための研修を実施します。また、研修等の機会を通じてロールモデルとなる先輩職員とのネットワーク形成の支援に努めます。

(2) 男性職員の育児参画推進

男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、育児支援制度の積極的な活用を促します。

ア 育児のための休暇を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児参加を促進するため、所属長は、所属長による子育て応援プログラムに基づき、職員の出産補助休暇（3日間）及び配偶者出産時育児休暇（5日間）の取得計画を把握し、職員に休暇の取得を促します。

特に産後8週間は、産後の女性の心身両面の負担を踏まえ、男性職員がより積極的に子育てに参画するため、所属長は、職員の出産補助休暇及び配偶者出産時育児休暇の取得状況を把握し、計画的に取得できるよう、職場内の業務分担の見直しや職場の環境づくりに努めます。

【令和7年度まで】

目標値	対象となる男性職員全員が出産補助休暇（3日間）を完全取得
	対象となる男性職員が配偶者出産時育児休暇（5日間）を完全取得

所属長は、職員が育児休業を取得する予定があることを把握した場合は、取得時期、取得期間、職場の環境など必要に応じて代替職員の確保に努めます。

所属長は、男性職員に育児支援制度の活用を促し、育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の取得を希望する場合は、職員が円滑に取得することができるよう、職場の環境づくりに努めます。

育児休業を取得することにより、収入が減少し、職員が育児休業の取得を躊躇することも考えられます。将来に対する不安を払拭するため、育児休業の期間や取得時期等による収入の増減を職員が確認できるようにします。

【令和7年度まで】

目標値

対象となる男性職員の30%以上が育児支援制度を活用して1か月以上の育児のための休業（部分休業並びに特別休暇及び年次休暇等を組み合わせて取得する休暇等を含む）を取得することを目指します。
（休暇は、配偶者の出産の8週間前から産後8週間までの期間の取得実績を対象とします）

女性職員の育児休業については、全員が取得することを目指します。

イ 管理職に対する研修の実施と人事評価への反映

管理職を対象とした研修を実施することにより、育児支援制度を活用しやすい職場環境づくりの推進や多様な職員の力を引き出すマネジメント力の向上に努めていきます。

また、管理職の人事評価の目標設定において、組織マネジメントに関する取組の一つとして男性の育児参加の促進に関する項目を追加するなど、職場環境づくりの推進やマネジメント力の向上を図ります。

（3）ワーク・ライフ・バランスの推進

ア 休暇の取得促進

休暇の取得促進のため、所属長は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

また、引き続き管理職の人事評価の目標に、所属の職員の年次休暇の取得状況などの組織マネジメントに関する項目を設定することで、一層の推進を図ります。

（ア）年次休暇の取得の促進

個々の職員の年間を通じた年次休暇等計画表の作成・活用による年次休暇の取得促進を図ります。

また、誕生日や節目のお祝いなど、自分自身や家族の記念日等における休暇の計画的取得の呼びかけなどにより、年次休暇の連続取得の促進を図ります。これらを「記念日休暇」として、年次休暇を連続して積極的に取得しやすい環境づくりに努めます。

(イ) 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇の前後における休暇の取得、週休日等と前後の日を組み合わせた休暇の取得、夏期・冬期における年次休暇の連続取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

このため、休日等に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。

目標値	【毎年】年間20日の年次休暇のうち、職員一人当たりの年次休暇の取得日数を、平均14日（70%）以上とします。
-----	--

(ウ) 子どもの看護休暇等年次休暇以外の休暇の取得促進

年次休暇以外の子どもの看護休暇、妊娠・出産に伴う各休暇や短期介護休暇等についても、職員が必要とする際に休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。

イ 時間外勤務の縮減

恒常的な長時間に及ぶ勤務は、職員の健康に影響を及ぼすだけでなく、職員の職業生活と家庭生活の両立を困難なものにします。時間外勤務の縮減は、職員及びその家族にとっても求められることであり、プライベートでの様々な経験が、仕事の質や生産性を向上させる気付きや発想に繋がっていきます。

このことから、所属長が中心となって、職員一人一人が、限られた時間の中で成果を生み出すことの必要性・重要性を認識するよう働きかけていきます。

また、育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置を周知し、その活用を促します。

ウ 多様な働き方を可能とする職場環境づくり

クラウド環境を活用し、職員が自宅や所属以外の場所で柔軟に仕事を行うテレワークを推進し、職員の多様な働き方の実現に努めます。

また、職員個々の事情に応じて勤務時間を弾力化できる早出遅出勤等々の制度を利用しやすい職場環境づくりを推進し、より柔軟な働き方ができるよう努めます。

(4) 子育て及び介護等がしやすい勤務環境の実現

ア 制度の周知

仕事と家庭の両立を支援する制度についてまとめた両立支援ハンドブックをイントラポータルサイトに掲示しています。

「両立支援制度～育児編～」：妊娠・出産・育児に関する各種休暇・休業等の制度
共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など

「両立支援制度～介護編～」：介護に関する各種休暇等の制度
共済組合による介護休業手当金等の経済的な支援措置など

また、職員から父親・母親になる予定であると申出があった場合は、所属長は、諸制度について、職員に資料で説明を行うとともに、育児支援制度の活用を予定していない職員については活用を促します。

イ 妊娠中、出産後及び介護中等における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、また、気兼ねなく介護が行えるよう、次の取組を行い、職場全体で職員が安全かつ安心して仕事に取り組めるよう配慮します。

(ア) 業務分担の見直し

職員が妊娠したことや、介護に関する休暇の取得等を申し出た場合、所属長は職場内の業務分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう、かつ、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

(イ) 休業等取得時の代替要員の確保

職員がより安心して休業等を取得できる環境づくりを各所属で推進するとともに、各職場で安定して業務を遂行できるよう、育児休業を取得する場合は、その職員の代替として、順次、正規職員の配置を行っていきます。

また、介護休暇を取得する場合についても、必要に応じて、代替職員の確保に努めます。

ウ 育児休業・介護休暇等を取得した職員の職場復帰の支援

育児休業や介護休暇等の制度を活用した職員が円滑に職場復帰することができるよう、次のような取組を実施します。

(ア) 学習機会・研修機会の提供

育児休業中、介護休暇等取得中の職員に対して、佐賀県 e ラーニングシステムによる学習機会の提供を行います。

毎年度、育児休業中の職員を対象に人事課が研修会を開催し、育児に関する講演や、育児休業を取得した先輩職員との交流の場を提供しています。

(イ) 復帰のための慣らし勤務

育児短時間勤務制度、介護短時間制度等の活用を促進し、育児休業や介護休暇から職場に復帰する職員の円滑な職場復帰を図ります。

エ 出産・育児相談、職場復帰支援に関する窓口

健康管理面での出産・育児に関する相談窓口を人事課健康管理室に設けています。

職場復帰に関する支援窓口を人事課行政経営室に設けています。

オ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

不妊治療を受ける職員が、治療や家庭生活、仕事に安心して取り組めるような職場環境づくりに努めます。

カ 人事異動についての配慮

人事異動については、自己申告書等により職員の家族構成、育児や介護の状況等の把握を行い、適材適所の人事配置の実現に努めます。

(5) 人権の尊重と男女共同参画の意識づくり

男女共同参画社会の形成は、男女がともに認め、支えあいながら、個性や能力を十分に発揮できる社会を目指すものです。性別に関わらず、一人一人が尊重される職場環境は、女性にとっても男性にとっても働きやすいものです。

私たち県職員は、県の男女共同参画社会づくりを率先して推進する立場にあるため、男女共同参画の理念に基づき職務を遂行する必要があります。その意識づくりの第一歩として、職場環境の改善を図り、ジェンダー（社会的・文化的な性差）（注）に敏感な視点の定着を図ります。

また、仕事と家庭を両立できる職場環境を確保し、職員が、職場、家庭、地域において幅広く活躍することを目指します。

（注） ジェンダー（Gender）

生まれる前に決定される生物学的な性の違い（Sex/生物学的・生理学的な性差）に対して、出生後に周囲と関わりながら育つ中でこうあるべきだと身についた性差観念。

日常生活の中で期待される「男らしさ、女らしさ」や「男は仕事、女は家庭」等の性別による固定的な役割分担意識も、このジェンダーの一部。

ア 男女共同参画の意識づくり

職場における男女共同参画の意識の確立を図るため、次の取組を行います。

（ア） 佐賀県特定事業主行動計画の職員ポータルへの掲載

本計画を職員ポータル及び県ホームページに掲載します。

（イ） 「男女共同参画の日」の設定

毎月第3水曜日を「男女共同参画の日」として位置づけ、庁内放送で男女共同参画への取組を呼びかけるとともに、職員ポータルの掲示板に男女共同参画に関する記事を掲載します。

イ 職場慣行の見直し

職場における、固定的な性別役割分担意識に基づいた慣行をなくすためには、職員一人一人が意識改革に努めるとともに、全庁的に改善を図る必要があります。各所属で、特定の業務を特定の職員（女性職員等）が固定して行うことのないよう、適宜、見直しを行っていきます。

ウ 男女共同参画の視点に立った施策の推進

男女共同参画に関する施策は、健康福祉、産業、労働及び教育など広範多岐にわたっており、すべての部局等に関係します。県の施策に男女共同参画の視点を反映させるためには、それぞれの施策に携わる職員が男女共同参画の視点に立って、企画及び実施することが必要です。

また、ドメスティック・バイオレンス（DV）は「家庭の中の問題」「夫婦の問題」として潜在化しやすい特性がありますが、重大な人権侵害であり、公的機関が積極的に介入すべき問題です。職務を遂行する中でDVの事実を発見した場合は、配偶者暴力相談支援センター（注）や警察に情報提供するとともに、配偶者からの暴力の特性や被害者の置かれた立場を十分に理解し、対応することが重要です。

（注） 配偶者暴力相談支援センター

県立男女共同参画センターと県婦人相談所を同センターとして位置付け、DV被害者の相談に対応している。

（ア） 審議会等への女性委員の参画促進

政策や方針の決定過程に、男女それぞれの意見が均等に反映されることを目指し、佐賀県男女共同参画推進条例（平成13年10月9日佐賀県条例第42号）第16条（附属機関等における積極的改善措置）の規定に基づき、県の各種審議会等への女性の参画を促進します。

（イ） 男女共同参画の視点に立った広報（刊行物、広報誌、ホームページ等）の実施

広報で使用されるイラストや言葉等の表現は、県民をはじめとする受け手の意識形成に大きな影響を与えることから、従来の表現を使用するような場合でも、男女共同参画の視点から、不適当な表現をしていないか、確認するように心掛けます。

広報物を作成する際には、「男女共同参画の視点からの公的広報の手引」（内閣府）を考慮して作成します。

（ウ） 政策立案に活用できる統計情報の整備

統計数値の公表に当たっては、男女共同参画の視点に立った政策立案を行う場合は、男女別統計の整備に努めます。

（エ） DVに関する情報の取扱いの徹底

各種申請の受付等に携わる職員は、申出の氏名・住所と、住民票上の氏名・住所等が異なる場合、相手方がDV被害者等である可能性があることを十分に考慮します。（DV被害者は加害者から身を守るため、旧姓（偽名）を使ったり、現住所を保険証等の記載と変えたり、短期間で子供を転校させたりする場合があります。）

DV被害者の居場所等は、直接の加害者だけでなく、親族と名乗る人（加害者や加害者の親族が、被害者の親族と偽る場合がある）に対しても情報提供しません。

加害者の話を聞く時は、被害者、加害者どちらかの言い分が正しいのかを判断しません。

エ ハラスメントのない職場づくり

ハラスメントとは、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及びその他ハラスメントの総称で、職員の人格又は尊厳を害し、職員に身体的又は精神的な苦痛を与え、職員に不利益又は職場環境の悪化をもたらす不適切な言動をいいます。

所属長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に関して、必要な処置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じる必要があります。

(ア) 職員研修の実施

全職員を対象としたハラスメント防止のための研修を行います。

(イ) ハラスメント相談窓口の周知

イントラポータルサイトにてハラスメントに関する相談窓口及び相談方法を掲示しています。

7 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子どもたちの社会科見学

県では、佐賀県の取組、佐賀県の統計情報、知事や県の仕事について、県民の方にわかりやすく紹介するパネル展示や講義スペースを設けた展示室、旧来賓室、旧知事室を「県庁CLASS」として開放しています。これらの活用により、県庁の役割や県の施策に対する理解を深めてもらうことを目的として、県庁の社会科見学などの学習機会を子どもたちに提供します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障害をもつ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

また、各所属において、職員のPTA活動や授業参観への積極的な参加を推進します。

8 適用除外

この計画は、佐賀県教育委員会の職員のうち佐賀県立学校に属する職員には適用しません。