

愛顔の子育て・女性活躍サポートプラン(愛媛県特定事業主行動計画) 概要

1 計画策定の背景

本県では、子育て支援と女性職員の活躍推進に一体的に取り組むため、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画「愛媛県職員 愛顔の子育て・女性活躍サポートプラン」(前期計画：平成27年度～令和2年度、後期計画：令和3年度～6年度)を策定し、その実現に取り組んできたところであり、様々な取組により、男性職員の育児休業取得率は100%を達成し、また、女性役付職員割合は年々増加傾向にあるなど、一定の成果をあげている。

こうした中、男女ともに仕事と育児等の家庭生活を両立できる「共働き・共育て」社会の実現に向けては、引き続き、子育ての意義・喜びを理解し、出生後も相互協力しながら積極的に育児参画していくために必要な期間の育児休業等の取得促進や、超過勤務の縮減・適正化、業務効率化等の職場環境の整備に取り組んでいく必要がある。

さらに、今般、少子化への対策や仕事と子育てを両立できる社会実現に向けた取組の一層の充実を図るため次世代育成支援対策推進法の有効期限が延長されたことも踏まえ、新たな特定事業主行動計画「愛媛県職員 愛顔の子育て・女性活躍サポートプラン」を策定し、より一層、職員が子どもたちを健やかに育成できる環境づくりを進めるとともに、女性職員の個性と能力が十分に発揮できる職場づくりやワーク・ライフ・バランスの実現に努めていく。

2 計画の目的

子育て支援については、子育て中の職員の現状や意見を踏まえつつ、職員が高いモチベーションを維持しながら、仕事と子育ての両立を図ることができること、女性職員の活躍に向けては、女性の採用状況や登用状況についても分析した上で、全ての女性職員がその個性と能力を十分に発揮できること、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、仕事の質を維持しながら長時間労働を抑制することを目指して、本計画を策定しており、職員の意識改革や職場の環境づくりなど更なる取組を進めていく。

3 計画の期間

次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和17年3月31日まで10年間延長されたため、今回策定する計画は、その前半期間である令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とする。

なお、計画に掲げている数値目標は、最終年度である令和11年度の達成目標としているが、必要に応じて適宜見直しを行う。

※令和8年5月に一部数値目標を見直し

4 計画内容

<対象機関>

知事部局、議会事務局、監査事務局、人事委員会事務局

※公営企業管理局、教育委員会事務局、警察本部は別途計画を作成

<数値目標>

項目	目標	実績
子育て支援	育児休業の取得率 男性：①100% ②2週間以上85% 女性：100%	●R6年度実績 男性：①108.1% ②75.7% 女性：100%
	育児休暇の取得率 男性：合計6日以上100%	●R6年度実績 79.7%
女性活躍 【R8.5目標見直し】	<u>女性役付職員(係長級以上)の割合：27%</u> <u>課長級以上の女性職員の割合：18%</u>	●R7.4.1実績 21.3% (係長級以上) 13.1% (課長級以上)
	新規採用者に占める女性の割合：概ね50%	●R6年度実績 51.1%
ワーク・ライフ・バランス 【R8.5目標見直し】	<u>超過勤務時間：</u> <u>本庁＝月 20時間以下</u> <u>年240時間以下</u> <u>地方局*＝月 10時間以下</u> <u>年120時間以下</u> <u>※地方機関を含む</u>	●R6年度実績 月20.0時間 〔本庁：月28.5時間 地方局*：月14.8時間 ※地方機関を含む〕
	年次有給休暇の取得日数：15日	●R6年実績 12.7日

<主な取組事項>

○職員の子育て支援

- ・職員への制度の周知、職場と職員の意識改革
- ・男性職員の育児参画の推進
男性育休取得率100%の定着及び期間目標（2週間）を設定
- ・3歳に満たない子を養育する職員に対する定期的な制度の利用意向確認

○女性職員の活躍推進

- ・女性登用の推進や女性職員向け研修の充実

○ワーク・ライフ・バランスの実現

- ・超過勤務の縮減、適正化
デジタル技術を駆使した業務効率化の一層の推進
勤務間インターバルの導入
ワーク・チェック・タイムの導入
- ・休暇の取得促進
子の看護休暇の取得事由の拡大
年次有給休暇の年間15日以上の計画的な取得促進
- ・不妊治療を受けやすい職場づくり
出生サポート休暇等の利用に係る理解促進等（職場環境づくり）
- ・勤務時間等に関する支援制度
フレックスタイム制を活用した「選択的週休3日制」の対象拡大
正規の勤務時間外勤務を制限できる年齢要件の拡大